

**Ключові елементи політики щодо винагород
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З
ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ»**

1. Загальні положення

1.1. Політика публічного акціонерного товариства «Розрахунковий центр з обслуговування договорів на фінансових ринках» (далі – Розрахунковий центр) щодо винагороди членів Наглядової ради визначається Положенням про винагороду членів Наглядової ради Розрахункового центру, що затверджується Загальними зборами акціонерів Розрахункового центру. Питання щодо доцільності внесення змін до зазначеного Положення розглядається на кожних річних Загальних зборах акціонерів Розрахункового центру. Положення про винагороду членів Наглядової ради сприяє стратегії розвитку Розрахункового центру, що затверджена Наглядовою радою Розрахункового центру, а також довгостроковим інтересам і стабільності роботи Розрахункового центру через встановлення в Розрахунковому центрі збалансованої політики винагороди членів Наглядової ради Розрахункового центру як посадових осіб органу Розрахункового центру, що здійснює контроль за діяльністю виконавчого органу. Положення про винагороду членів Наглядової ради розміщується на офіційному вебсайті Розрахункового центру.

1.2. Політика Розрахункового центру щодо винагороди голови та членів Правління визначається Положенням про винагороду голови та членів Правління Розрахункового центру, що затверджується Загальними зборами акціонерів Розрахункового центру. Питання щодо доцільності внесення змін до зазначеного Положення розглядається на кожних річних Загальних зборах акціонерів Розрахункового центру. Положення про винагороду голови та членів Правління сприяє стратегії розвитку Розрахункового центру, що затверджена Наглядовою радою, а також довгостроковим інтересам і стабільності роботи через встановлення ефективної та збалансованої політики винагороди голови та членів Правління як стратегічно важливих посадових осіб Розрахункового центру, діяльність яких має безпосередній вплив на провадження Розрахунковим центром своєї діяльності та досягнення стратегічних цілей. Положення про винагороду голови та членів Правління розміщується на офіційному вебсайті Розрахункового центру.

1.3. Політика винагороди працівників Розрахункового центру визначається Політикою винагороди працівників Розрахункового центру, яка затверджується Наглядовою радою.

1.4. Комітет Наглядової ради Розрахункового центру з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам Розрахункового центру не рідше одного разу на рік організовує здійснення перегляду політики винагороди в Розрахунковому центрі.

1.5. Затвердження та внесення змін до політик винагород Розрахункового центру здійснюється відповідним органом Розрахункового центру на підставі пропозицій комітету Наглядової ради Розрахункового центру з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам Розрахункового центру.

2. Принципи винагороди працівників Розрахункового центру

2.1. Політика винагороди працівників Розрахункового центру (далі – Політика) базується на таких основних принципах:

2.1.1. Розмір винагороди повинен бути конкурентоспроможним та відповідати ринковим умовам для того, щоб залучити та утримати працівників з відповідним рівнем

знань та досвідом, а також одночасно забезпечити ефективний механізм уникнення та врегулювання конфлікту інтересів.

2.1.2. Розмір та структура винагороди повинні мотивувати працівників до найвищої продуктивності та ефективного виконання ними своїх посадових обов'язків.

2.1.3. Політика винагороди повинна заохочувати справедливе відношення до винагород, враховуючи як внутрішні, так і зовнішні порівняння та фактори, інтереси акціонерів, гендерну рівність та принцип однакової оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу однакової цінності.

2.1.4. Реалізація, оцінка та удосконалення Політики винагороди повинні здійснюватися з урахуванням особливостей діяльності Товариства (видів діяльності, їх характеру, масштабу та складності), профілю ризику Товариства, дотримання/виконання стратегії діяльності (розвитку) Товариства, бюджету і декларації схильності до ризиків.

2.1.5. Під час визначення розміру та структури винагороди працівника враховуються місце його посади у внутрішній структурі Товариства, складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості, результати трудової діяльності та господарської діяльності Розрахункового центру.

2.1.6. Фіксовані та змінні складові винагороди мають бути збалансовані таким чином, щоб фіксована частина винагороди переважала в загальному обсязі виплачуваної винагороди, щоб це дозволяло відмовитись від змінних складованих винагороди, за умови, що працівник не виконує (не перевиконує) планові показники результативності (ключові показники ефективності), передбачені Політикою винагороди та у інших випадках, визначених Політикою винагороди.

2.1.7. Призначення та виплата винагороди працівникам системи внутрішнього контролю не повинні бути пов'язаними з результатами діяльності Розрахункового центру, мають базуватися на фактичному виконанні такими працівниками вимог внутрішніх документів, на підставі яких вони діють, враховувати результати аудиту ефективності підсистем внутрішнього контролю, функціонування яких такі працівники забезпечують та формуються таким чином, щоб забезпечити їх незалежність та неупередженість рішень.

2.2. Правила призначення та виплати винагороди, що містяться в цій Політиці винагороди, враховують цілі діяльності Розрахункового центру в цілому, кожного підрозділу, що входить до його організаційної структури, та кожної посади згідно з штатним розписом, а також передбачають призначення та виплату змінної частини винагороди ідентифікованому персоналу, базуючись на результатах роботи працівників, що враховують ризики в їх діяльності та критерії оцінки результативності (ефективності) яких встановлюються Політикою винагороди.

2.3. Порядок призначення та виплати винагороди, визначений Політикою винагороди, узгоджується з системою управління ризиками, зокрема, в частині тверджень про схильність до ризиків та про прийнятний рівень ризику і враховує довгострокові інтереси акціонерів Розрахункового центру.

2.4. Винагорода виплачується в національній валюті України у порядку, визначеному Політикою.

2.5. Політика винагороди не передбачає:

- 1) здійснення негрошових виплат;
- 2) реалізацію політики додаткового пенсійного забезпечення або схеми дострокового виходу на пенсію працівників Товариства;
- 3) права працівників на отримання опціонів, базовим активом яких є акції Розрахункового центру.

3. Структура (складові) винагороди

3.1. Винагорода працівників Товариства складається з:

1) фіксованої складової винагороди, яка відображає рівень кваліфікації, професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника;

2) змінної складової винагороди, яка відображає відповідність діяльності працівника вимогам сталої результативності (ефективності) та належного управління ризиками своєї діяльності.

3.2. Винагорода працівника повинна містити щонайменше базову фіксовану частину винагороди (основну заробітну плату).

3.3. Фіксована складова винагороди може включати:

- базову фіксовану частину винагороди (основна заробітна плата);
- додаткову винагороду, визначену у пункті 8.1

3.4. Змінна складова винагороди може включати:

- премію за результативність роботи на підставі ключових показників ефективності (далі – КПЕ), яка залежить від виконання (перевиконання) працівником встановлених для нього планових показників результативності (ефективності) на відповідний період або премію, пов'язану з виконанням виробничих завдань та функцій;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати, визначені у пункті 8.2 Політики винагороди.

4. Фіксована складова винагороди, її розмір та порядок виплати

4.1. Базова фіксована частина винагороди (основна заробітна плата) – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, встановлюється у вигляді посадових окладів, що закріплені у штатному розписі. Оплата праці працівника Товариства здійснюється в залежності від його кваліфікації; обсягу, складності та умов виконуваної роботи; стажу роботи, професійних якостей та досвіду працівника, відповідно до штатного розпису, та не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір при виконанні працівником місячної (погодинної) норми праці.

4.2. Основна заробітна плата не може бути зменшена без наявності змін істотних умов праці, до виплати фіксованої складової винагороди не можуть бути застосовані обмежувальні або відкладальні умови.

4.3. Основна заробітна плата виплачується щомісячно двома частинами у відповідності до законодавства України та внутрішніх документів Товариства.

4.4. Беручи до уваги, що базова фіксована частина винагороди працівника є одним із основних факторів в підвищенні продуктивності та задоволення від виконуваної роботи, розмір основної заробітної плати встановлюється з метою мотивації працівника до ефективної роботи.

4.5. Розмір посадових окладів (основної заробітної плати) працівників Товариства визначається головою Правління в межах бюджету Товариства на відповідний рік, крім осіб, призначення (обрання) яких відноситься до компетенції Наглядової ради Товариства.

5. Загальні правила призначення та виплати змінної складової винагороди, апріорні та апостеріорні заходи управління ризиками

5.1. Максимальний розмір змінної складової винагороди на відповідний рік встановлюється бюджетом з урахуванням вимог Політики винагороди.

Максимальний розмір змінної складової винагороди та витрат, пов'язаних з її виплатою, а також розподіл такого обсягу за категоріями працівників, визначається Наглядовою радою при затвердженні бюджету Розрахункового центру на підставі висновку менеджера (управителя) з питань управління ризиками щодо дотримання вимог законодавства України щодо капіталу та пруденційних нормативів професійної діяльності на ринках капіталу, встановлених для Розрахункового центру, поточних та майбутніх ризиків, впливу призначення та виплати змінної складової на стабільність діяльності Розрахункового центру, в тому числі оцінки впливу на показники капіталу та ліквідності зміни вартості грошей у часі.

6. Змінна складова винагороди: премія за результативність роботи на підставі ключових показників ефективності, її розмір та порядок виплати.

6.1. Премія за результативність роботи на підставі КПЕ призначається та виплачується наступним працівникам:

- 1) працівникам, що є посадовими особами системи внутрішнього контролю;
- 2) корпоративному секретарю;
- 3) іншим працівникам, що у порядку, встановленому Політикою винагороди, віднесені до складу ідентифікованого персоналу.

6.2. Загальний порядок оцінки роботи з використанням КПЕ передбачає наступні етапи:

- 1) затвердження цілей / завдань та визначення КПЕ;
- 2) досягнення цілей / виконання завдань;
- 3) оцінка виконання завдань / досягнення цілей та КПЕ;
- 4) розрахунок підсумкової оцінки результативності та визначення рівня досягнення КПЕ;
- 5) затвердження результатів та виплата премій (за умови прийняття відповідного рішення відповідним органом _____).

7. Змінна частина винагороди: премія, пов'язана з виконанням виробничих завдань та функцій, її розмір та порядок виплати

7.1. Інші працівники, не зазначені у пункті 6.1., отримують премію, пов'язану з виконанням виробничих завдань та функцій.

Максимальні розміри зазначеного виду премії у відсотках до посадового окладу визначаються у внутрішньому документі, що регламентує політику винагороди працівників Розрахункового центру та який затверджується Наглядовою радою. Така премія виплачується працівникам за результатами роботи за календарний рік, якщо фінансовий стан Розрахункового центру дозволяє здійснити такі виплати у відповідному періоді. Рішення про нарахування та виплату працівнику премії, пов'язаної з виконанням виробничих завдань та функцій, а також розмір цієї премії (в межах, визначених політикою винагороди) приймає Правління Розрахункового центру.

8. Додаткова винагорода, інші заохочувальні та компенсаційні виплати

8.1. Додаткова винагорода – це доплати до посадових окладів, які здійснюються відповідно до вимог трудового законодавства України та виключно на умовах визначених Політикою винагороди в межах затвердженого бюджету на відповідний рік.

У Розрахунковому центрі можуть встановлюватися наступні види доплат до посадових окладів:

- доплата за роботу у вихідні, святкові і неробочі дні;
- доплата за суміщення професій (посад);
- доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

8.2. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат відносяться: разові премії, премія за участь у проєктах, матеріальна допомога, які можуть виплачуватись виключно відповідно до вимог Політики винагороди працівників в межах затвердженого бюджету на відповідний рік.

9. Організація визначення ідентифікованого персоналу

9.1. Розрахунковий центр щорічно в період до 1 квітня проводить оцінку, в ході якої визначає осіб, чия діяльність може мати істотний вплив на його профіль ризиків (ідентифікований персонал). Проведення оцінки є невід'ємною складовою процесу призначення та виплати винагороди в Розрахунковому центрі.

9.2. З метою визначення ідентифікованого персоналу наказом голови Правління створюється Комісія з оцінки.

9.3. Комісія з оцінки при проведенні оцінки перевіряє, чи відповідає кожен працівник Розрахункового центру кількісному та/або якісному критеріям, визначеним Політикою винагороди.