

Зміни

до Положення про винагороду голови та членів Правління
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З
ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ»:

1. Пункт 1.2. розділу 1 викласти у такій редакції:

«1.2. Положення описує політику ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» щодо винагороди голови та членів Правління (далі за текстом також вживається «керівник») на другу половину 2022 року та 2023 рік. Політика винагороди голови та членів Правління ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» у зазначених періодах є однаковою, крім випадку внесення змін до політики рішенням Наглядової ради ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР».».

2. У розділі 3:

1) абзаци четвертий – шостий пункту 3.5. викласти у такій редакції:

«- показники роботи голови/члена Правління відповідно до інформації у звіті про досягнення Ключових показників ефективності (далі – Звіт про досягнення КПЕ) за звітний рік (питома вага складає 80% розміру щорічної премії);

- показники оцінки Наглядовою радою компетенцій голови/члена Правління відповідно до інформації у звіті про оцінку ефективності діяльності Правління за звітний рік (питома вага складає 20% розміру щорічної премії).

Оцінка результативності роботи голови/члена Правління на підставі ключових показників ефективності (далі – КПЕ), оцінка компетенцій голови/члена Правління та виплата йому змінної частини винагороди за звітний рік не здійснюється у разі, якщо відповідна особа була призначена (обрана) на посаду голови або члена Правління після 30 вересня відповідного звітнього року. В такому разі норми цього Положення щодо виплати змінної частини винагороди за звітний рік не застосовуються.»;

2) у пункті 3.6.:

- абзац перший викласти у такій редакції:

«3.6. Загальний порядок оцінки праці з використанням КПЕ передбачає наступні етапи:»;

- абзац дев'ятий викласти у такій редакції:

«Оцінка рівня досягнення КПЕ (оцінка результативності) здійснюється у відсотках з округленням до цілого числа з використанням правила округлення до одиниць.»;

3) доповнити пунктом 3.7. такого змісту:

«Порядок оцінки компетенцій голови/члена Правління

3.7. Загальний порядок оцінки компетенцій передбачає наступні етапи:

1) оцінка Наглядовою радою компетенцій голови/члена Правління в рамках оцінки ефективності діяльності Правління відповідно до Порядку проведення оцінки ефективності діяльності Правління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ» (далі – Порядок) ¹;

2) визначення середньозваженого результату (балів);

3) розрахунок підсумкового рівня компетенції голови/члена Правління (відсотків).

Середньозважений результат (у балах з округленням до одного знаку після коми) визначається як сума середніх балів, визначених за результатами оцінки кожної компетенції, поділена на кількість компетенцій, передбачених Порядком.

Розрахунок підсумкового рівня компетенції кожного керівника здійснюється за наступним принципом:

- якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника є меншим 2 (двох) балів, для розрахунку підсумкового рівня така оцінка оцінюється у 0%;
- якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника дорівнює 2 (двом) балам, для розрахунку підсумкового рівня така оцінка оцінюється у 80%;
- якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника дорівнює 3 (трьом) балам, для розрахунку підсумкового рівня така оцінка оцінюється у 100%;
- якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника дорівнює 4 (чотирьом) балам, для розрахунку підсумкового рівня така оцінка оцінюється у 120%.

При цьому, кожний 0,1 (нуль цілих один десятий) бал середньозваженого результату оцінки компетенцій керівника є еквівалентним 2%, на який збільшується підсумковий рівень компетенції керівника.

¹ Порядком проведення оцінки ефективності діяльності Правління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ» передбачено здійснення оцінки за шкалою від 1 до 4 балів:

- 1 – потребує значного покращення;
- 2 – в певній мірі вірно, але потребує покращення;
- 3 – абсолютно вірно;
- 4 – відмінно, перевищує очікування.».

У зв'язку з цим пункт 3.7. вважати пунктом 3.8.;

4) доповнити пунктом 3.9. такого змісту:

«3.9. Рішення про виплату керівнику щорічної премії за результатами оцінки компетенцій може бути прийнято Наглядовою радою виключно у випадку, якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника не нижче 2 (двох) балів.

У разі прийняття Наглядовою радою рішення про виплату голові та членам Правління щорічної премії за результатами оцінки компетенцій, така виплата здійснюється після закінчення звітнього року та розгляду Наглядовою радою звіту про оцінку ефективності діяльності Правління за звітний рік, крім випадку закінчення строку дії трудового контракту з головою/членом Правління або у разі розірвання контракту (договору) за ініціативою працівника або роботодавця.

У разі закінчення строку дії трудового контракту (договору) та не укладення з таким керівником нового трудового контракту (договору) або розірвання контракту (договору) за ініціативою керівника або роботодавця після закінчення звітнього року, але до моменту розгляду Наглядовою радою звіту про оцінку ефективності діяльності Правління за звітний рік, Наглядова рада здійснює оцінку компетенцій відповідного керівника не пізніше, ніж за 10 (десять) календарних днів до закінчення строку дії трудового контракту (договору) або останнього робочого дня керівника. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про виплату премії за результатами оцінки компетенцій, така премія виплачується не пізніше останнього робочого дня такого керівника.».

У зв'язку з цим пункти 3.8. – 3.12. вважати пунктами 3.10.- 3.14. відповідно.