

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол засідання Наглядової ради
Публічного акціонерного товариства
«Розрахунковий центр з обслуговування
договорів на фінансових ринках»
«04» лютого 2020 року № 04

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду голови та членів Правління
публічного акціонерного товариства
«Розрахунковий центр з обслуговування договорів на фінансових ринках»

1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду голови та членів Правління публічного акціонерного товариства «Розрахунковий центр з обслуговування договорів на фінансових ринках» (далі – Положення) розроблено відповідно до Статуту та внутрішніх документів публічного акціонерного товариства «Розрахунковий центр з обслуговування договорів на фінансових ринках» (далі – Банк), Закону України «Про акціонерні товариства», інших законів та нормативно-правових актів з метою збільшення корпоративної прозорості щодо винагороди голови та членів Правління Банку.

Положення розміщується на власному веб-сайті Банку.

1.2. Положення описує політику Банку щодо винагороди голови та членів Правління (далі за текстом також вживається «керівник») на 2020 та 2021 роки. Політика винагороди голови та членів Правління Банку у 2020 та 2021 роках є однаковою, крім випадку внесення змін до політики рішенням Наглядової ради Банку.

1.3. Положення сприяє стратегії розвитку Банку, 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 Банку, діяльність яких має безпосередній вплив на провадження Банком своєї діяльності та досягнення стратегічних цілей.

1.4. Комітет Наглядової ради Банку з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам Банку (далі – Комітет) здійснює розроблення, періодичний перегляд, контроль за дотриманням цього Положення, а також здійснює заходи, спрямовані на уникнення конфліктів інтересів з питань, що відносяться до компетенції Комітету, та управління ними.

Положення переглядається за необхідністю, але не рідше одного разу на рік. До порядку денного річних Загальних зборів акціонерів Банку обов'язково включається питання щодо доцільності внесення змін до Положення.

Затвердження та внесення змін до цього Положення здійснюється за рішенням Наглядової ради на підставі та в межах пропозицій Комітету щодо відповідного питання.

2. Принципи винагороди

2.1. Політика винагороди голови та членів Правління Банку базується на таких основних принципах:

2.1.1. Розмір винагороди повинен бути конкурентоспроможним та відповідати ринковим умовам для того, щоб залучити та утримати керівника із відповідним рівнем знань та досвідом, а також одночасно забезпечити ефективний механізм зменшення та усунення ситуацій конфлікту інтересів.

2.1.2. Розмір та структура винагороди повинні мотивувати керівника до найвищої продуктивності та ефективного виконання ним своїх посадових обов'язків, а також відповідати стратегічному плану розвитку Банку.

2.1.3. Заохочувати справедливе відношення до винагород, враховуючи як внутрішні, так і зовнішні порівняння та фактори, інтереси акціонерів.

2.1.4. Оцінка та удосконалення програм винагороди повинні здійснюватися з урахуванням стратегічних напрямків, даних щодо зовнішнього ринку, загальної політики винагороди Банку.

3. Складові винагороди та порядок виплати

Порядок встановлення розміру винагороди та її складові

3.1. Встановлення розміру винагороди голови та членів Правління, а також затвердження умов трудових договорів (контрактів) з ними відноситься до виключної компетенції Наглядової ради.

Рішення Наглядової ради щодо питань встановлення політики та розміру винагороди, здійснення виплати винагороди голові та членам Правління приймаються виключно на підставі та в межах пропозицій Комітету.

3.2. При затвердженні розміру винагороди голови та членів Правління Банку враховуються умови оплати праці працівників Банку, зокрема, проводиться аналіз середнього розміру винагороди працівників Банку та його співвідношення з розміром винагороди голови та членів Правління.

3.3. Винагорода голови та членів Правління містить:

- 1) базову фіксовану частину, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки керівника;
- 2) змінну частину винагороди, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризики виконання обов'язків із результатом, що перевищує вимоги посадових обов'язків керівника.

Винагорода виплачується в національній валюті України у порядку, визначеному цим Положенням.

Базова фіксована частина винагороди

3.4. Базовою фіксованою частиною винагороди є основна заробітна плата, що виплачується голові та членам Правління у розмірі, визначеному трудовими контрактами (договорами), укладеними з ними.

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

Беручи до уваги, що базова фіксована частина винагороди керівника є одним із основних факторів в підвищенні продуктивності та задоволення від виконуваної роботи, розмір основної заробітної плати встановлюється з метою мотивації голови та членів Правління в ефективній роботі щодо керівництва Банком, досягненні стратегічних цілей.

Змінна частина винагороди

3.5. Змінною частиною винагороди голови та членів Правління є додаткова заробітна плата, що складається із щорічної премії. Трудовим контрактом з головою/членом Правління можуть бути передбачені додаткові змінні частини винагороди, зокрема надбавки, премії.

Рішення щодо виплати змінної частини винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності.

Щорічна премія виплачується у разі прийняття Наглядовою радою відповідного рішення про виплату та у встановленому Наглядовою радою розмірі та строки. При прийнятті Наглядовою радою рішення про виплату щорічної премії враховуються показники роботи голови/члена Правління відповідно до інформації у звіті про досягнення Ключових показників ефективності (далі – Звіт про досягнення КПЕ) за звітний рік.

Оцінка результативності роботи голови/члена Правління на підставі Ключових показників ефективності (далі – КПЕ) 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 звітного року. В такому разі норми цього Положення щодо виплати змінної частини винагороди за звітний рік не застосовуються.

Порядок оцінки результативності роботи на підставі КПЕ

3.6. З метою оцінки праці та визначення розмірів матеріального стимулювання (преміювання) керівників застосовується оцінка результативності на підставі КПЕ.

Загальний порядок оцінки праці 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.

КПЕ та результат, що очікується від їх виконання, є вимірюваними, визначаються з урахуванням стратегії розвитку Банку, попередньо обговорюються з головою та членами Правління та після цього затверджуються Наглядовою радою. Корпоративний секретар Банку, у разі відсутності корпоративного секретаря – фахівець Служби корпоративного секретаря Банку, забезпечує надання керівнику, затвердженого Наглядовою радою, примірника КПЕ протягом 5 днів після його затвердження.

При зміні стратегічних цілей та завдань Банку та/або зміні їх пріоритетності до затверджених переліків цілей / завдань для оцінки КПЕ можуть бути внесені зміни.

Розрахунок підсумкової оцінки результативності кожного керівника визначається шляхом визначення рівня досягнення КПЕ на підставі оцінки виконання поставлених перед ним завдань / досягнення цілей у певному періоді.

Оцінка рівня досягнення КПЕ (оцінка результативності) здійснюється у відсотках з округленням до двох знаків після коми.

Оцінка результативності відбувається щорічно (за результатами року), крім випадку припинення трудового контракту (договору), укладеного з головою/членом Правління.

Підсумкова оцінка результативності (рівень досягнення КПЕ) кожного керівника розраховується як середньозважений результат досягнення кожного з КПЕ (оцінки результативності) відповідно до затвердженого переліку цілей / завдань, з розподілом питомої ваги відповідно до вагових коефіцієнтів, що були затвержені для кожного з КПЕ

(сума значень в колонці 9 відповідної заповненої таблиці згідно з Додатком 1 цього Положення).

У випадку, якщо значення КПЕ, який оцінюється за якісним критерієм, перевищує 100%, з метою розрахунку розміру премії використовується значення у 100%.

Виконання окремої цілі / завдання, що оцінюється за кількісним критерієм здійснюється у відсотках (рівень досягнення КПЕ) та враховується у загальному (підсумковому) рівні досягнення КПЕ за наступними принципами:

- у випадку оцінки виконання задачі на рівні менше ніж 70%, для розрахунку підсумкового рівня така задача оцінюється як невиконана задача, тобто 0%;
- у випадку оцінки виконання задачі на рівні від 70% до 120%, для розрахунку підсумкового рівня така задача оцінюється за фактичною оцінкою;
- у випадку оцінки виконання задачі на рівні більше ніж 120%, для розрахунку підсумкового рівня така задача оцінюється за максимально можливим рівнем оцінки, а саме – 120%.

У випадку, якщо значення підсумкової оцінки результативності керівника, перелік задач якого містять КПЕ, що оцінюються за кількісними критеріями, перевищує 120%, з метою розрахунку розміру премії використовується значення у 120%.

Порядок виплати змінної частини винагороди

3.7. Рішення про виплату керівнику щорічної премії за досягнення КПЕ може бути прийнято Наглядовою радою виключно у випадку, якщо значення його КПЕ у відповідному періоді перевищує 50%, крім випадку припинення трудового контракту (договору), укладеного з головою/членом Правління.

У разі прийняття Наглядовою радою рішення про виплату голові та членам Правління щорічної премії за досягнення КПЕ, така виплата здійснюється після закінчення звітного року, розгляду Наглядовою радою Звіту про досягнення КПЕ та оцінки досягнення головою/членом Правління затверджених КПЕ за звітний рік, крім випадку припинення трудового контракту (договору), укладеного з головою/членом Правління.

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, Наглядова рада розглядає Звіт про досягнення КПЕ 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 за результатом розгляду Звіту керівника про досягнення КПЕ рішення про виплату премії, така премія виплачується не пізніше останнього робочого дня такого керівника.

Випадки відстрочення та повернення змінної частини винагороди

3.8. Відстрочення виплати змінної частини винагороди голові/члену Правління можливе у разі прийняття Наглядовою радою відповідного рішення.

3.9. Трудовий договір (контракт) з головою/членом Правління Банку повинен передбачати положення щодо права Банку вимагати повернення змінної частини винагороди, рішення про виплату якої було прийнято Наглядовою радою Банку, на підставі інформації, яка згодом виявилась неправдивою (недостовірною).

3.10. У разі виходу керівника на пенсію йому виплачується грошова допомога у розмірі одного посадового окладу.

3.11. Політика винагороди голови та членів Правління не передбачає:

- 1) здійснення негрошових виплат;
- 2) реалізацію політики додаткового пенсійного забезпечення або схеми дострокового виходу на пенсію голови та членів Правління Банку;

3) права голови та членів Правління на отримання опціонів, базовим активом яких є акції Банку.

3.12. Банк не надає будь-які персональні запозичення голові та членам Правління.

4. Строк дії трудових договорів (контрактів).

Умови, пов'язані із передчасним завершенням роботи

4.1. Трудові договори (контракти) з головою та членами Правління укладаються строком на 1 (один) рік з можливістю автоматичного продовження на кожний наступний рік в межах визначеного Статутом Банку трирічного строку повноважень або до моменту закінчення строку повноважень Керівника (якщо відповідний строк повноважень Керівника спливає раніше закінчення року, на який продовжується термін дії Контракту).

4.2. Трудові договори (контракти), укладені з головою та членами Правління, повинні передбачати наступні підстави їх припинення:

1) після закінчення строку дії трудового договору (контракту);

2) за згодою сторін;

3) з ініціативи Банку до закінчення строку дії трудового договору (контракту) лише у випадках звільнення керівника з підстав, визначених трудовим договором (контрактом);

4) з ініціативи керівника до закінчення строку дії трудового договору (контракту) у випадках його звільнення, з підстав, визначених трудовим договором (контрактом).

4.3. Виплата вихідної допомоги при достроковому розірванні трудового договору (контракту) з головою/членом Правління здійснюється у випадках та відповідно до норм законодавства України та умов трудових договорів (контрактів), укладених з головою/членами Правління.

5. Звіт про винагороду

5.1. За результатами фінансового року складається Звіт про винагороду членів Правління Банку, що затверджується Наглядовою радою.

5.2. Звіт про винагороду членів Правління має відповідати вимогам, встановленим Національним банком України та містити, зокрема, інформацію про:

- ефективність виконання кожним членом Правління Банку своїх функцій;

- фактичну присутність на засіданнях Правління Банку та комітетів Правління Банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;

- рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;

- рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління Банку;

- несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління Банку;

- повідомлені членом Правління Банку випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;

- підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;

- наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/ повернення змінної частини винагороди члена Правління Банку.

5.3. Банк забезпечує кожному акціонеру доступ до Звіту про винагороду членів Правління Банку у порядку, передбаченому Законом України «Про акціонерні товариства».

Голова Наглядової ради (Голова засідання)

А.В. Супрун

Посада	П.І.Б. керівника	Період (рік)						
		Цілі та завдання	КПЕ (кількісний або якісний)	КПЕ (опис результату)	Строки виконання	Вага КПЕ (%)	Рівень виконання КПЕ за результатами оцінки (%)	Рівень виконання КПЕ, у % з урахуванням ваги КРІ (дорівнює добутку значень колонок 7 та 8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Ціль № 1						
		Ціль № 2						
		Ціль № 3						
		...						
		Ціль № n						
Всього		-	-	-	-	100%	-	

Із КПЕ ознайомлений _____

дата, ПІБ, підпи

