

Затверджено  
рішенням Наглядової ради  
публічного акціонерного товариства  
"Розрахунковий центр з обслуговування  
договорів на фінансових ринках"  
від 29.06.2021 р., протокол № 13

**Звіт про винагороду членів Правління  
ПАТ «Розрахунковий центр» за 2020 рік**

**1 Інформація щодо фактичної присутності члена Правління Банку на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління Банку входить, або причини його відсутності**

**1. Інформація про склад Правління**

Склад Правління станом на 31.12.2020 року:

Голова Правління – Ткаченко Олег Васильович

Член Правління - Гнатюк Ірина Володимирівна

Член Правління - Комісаров Євген Анатолійович

Член Правління - Константинов Олексій Анатолійович.

Протягом 2020 року відбулись зміни у складі Правління Банку:

1) 21.12.2019 року обрано (призначено) нового члена Правління Комісарова Є.А., який приступив до виконання своїх обов'язків 15 січня 2020 року;

2) 21.08.2020 року припинено повноваження члена Правління Гудович О.М. у зв'язку з переведенням її на посаду начальника служби фінансового моніторингу Банку за її згодою та на підставі відповідної заяви.

**2. Інформація про фактичну присутність членів Правління на засіданнях Правління Банку**

У 2020 році проведено 65 засідань Правління.

Член Правління	Кількість засідань, у яких прийняв участь
Ткаченко О.В.	63
Константинов О.А.	65
Гнатюк І.В.	63
Комісаров Є.А.	60

Причини відсутності: лікарняний, відпустка.

**3. Інформація про фактичну присутність на засіданнях комітетів Правління Банку**

У 2020 році проведено:

4 засідання Тарифного комітету;

18 засідань Комітету з питань управління активами та пасивами (далі - КУАП);

25 засідання Кредитного комітету.

Член Комітету Правління	Взяв участь у засіданнях Тарифного комітету	Взяв участь у засіданнях КУАП	Взяв участь у засіданнях Кредитного комітету
Ткаченко О.В.	4	18	23
Константинов О.А.	не є членом Комітету	не є членом Комітету	25
Гнатюк І.В.	4	17	не є членом Комітету
Комісаров Є.А.	не є членом Комітету	не є членом Комітету	не є членом Комітету

Причини відсутності: лікарняний, відпустка.

2 **Інформація щодо підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку**

Протягом 2020 року відсутні факти неприйнятної поведінки членів Правління ПАТ «Розрахунковий центр».

3 **Інформація щодо наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/ зменшення/повернення змінної винагороди члена Правління**

**Інформація щодо наявності підстав щодо виплати змінної винагороди члена Правління:**

Положенням про винагороду голови та членів Правління ПАТ «Розрахунковий центр», затвердженим рішенням Наглядової ради від 04.02.2020 (протокол № 4) (далі – Положення про винагороду членів Правління), передбачено, що 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 ризику виконання обов'язків із результатом, що перевищує вимоги посадових обов'язків керівника.

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 звітнього року. В такому разі норми цього Положення щодо виплати змінної частини винагороди за звітний рік не застосовуються.

Рішення про виплату керівнику щорічної премії за досягнення КПЕ (змінної винагороди) може бути прийнято Наглядовою радою виключно у випадку, якщо значення його КПЕ у відповідному періоді перевищує 50%, крім випадку закінчення строку дії трудового контракту (договору з головою/членом Правління або у разі розірвання контракту (договору) за ініціативою працівника або роботодавця.

Звіт про досягнення КПЕ голови та членів Правління ПАТ «Розрахунковий центр» за 2020 рік розглянуто членами Ради Банку на засіданні, що відбулось 25.05.2021. На зазначеному засіданні члени Ради також оцінили виконання КПЕ голови та членів Правління за 2020 рік. За результатами оцінки значення КПЕ усіх членів Правління перевищують 50%. Враховуючи викладене, Наглядова рада 25.05.2021 (протокол №10) прийняла рішення про затвердження оцінки рівня досягнення ключових показників ефективності голови та членів Правління ПАТ "Розрахунковий центр" за 2020 рік, визначення розміру премії за досягнення ключових показників ефективності за 2020 рік (щорічної премії) голови та членів Правління.

Ці питання попередньо розглядалися Комітетом Наглядової ради ПАТ «Розрахунковий центр» з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам ПАТ «Розрахунковий центр».

*Підстави щодо відстрочення змінної винагороди голови та членів Правління відсутні.*

*Підстави щодо зменшення змінної винагороди голови та членів Правління відсутні.*

*Підстави щодо повернення змінної винагороди голови та членів Правління відсутні.*

**4 Інформація щодо:**

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами 2020 року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди)

Сума фіксованої винагороди голови та членів Правління Банку, що була нарахована протягом 2020 року складає 4 690 160,57 грн. (чотири мільйони шістсот дев'яносто тисяч сто шістдесят грн. 57 коп.)

Сума змінної винагороди, що була нарахована голові та членам Правління за результатами 2020 року складає 1 884 780,95 грн. (один мільйон вісімсот вісімдесят чотири тисячі сімсот вісімдесят грн. 95 коп.).

2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності положенню про винагороду

Положенням про винагороду членів Правління передбачено, що 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.

Виплата основної заробітної плати голові та членам Правління здійснювалась своєчасно та у строки, передбачені законодавством України та внутрішніми документами Банку.

Рішення про виплату керівнику щорічної премії за досягнення КПЕ (змінної винагороди) може бути

	<p>прийнято Наглядовою радою виключно у випадку, якщо значення його КПЕ у відповідному періоді перевищує 50%, крім випадку закінчення строку дії трудового контракту (договору з головою/членом Правління або у разі розірвання контракту (договору) за ініціативою працівника або роботодавця.</p> <p>У разі прийняття Наглядовою радою рішення про виплату голові та членам Правління щорічної премії за досягнення КПЕ, така виплата здійснюється після закінчення звітного року та розгляду Наглядовою радою Звіту про досягнення КПЕ та оцінки досягнення головою/членом Правління затверджених КПЕ 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.</p> <p>Рішення про затвердження оцінки рівня досягнення ключових показників ефективності голови та членів Правління ПАТ "Розрахунковий центр" за 2020 рік, визначення розміру премії за досягнення ключових показників ефективності за 2020 рік (щорічної премії) голови та членів Правління прийнято Наглядовою радою Банку 25.05.2021 (протокол №10). Зазначеним рішенням також передбачено, що виплата щорічної премії має бути здійснена протягом десяти робочих днів з дати прийняття цього рішення. Фактична виплата змінної винагороди за результатами 2020 року голові та члена Правління була здійснена 31.05.2021.</p>
<p>3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління</p>	<p>Положенням про винагороду членів Правління передбачено наступне:</p> <p>«3.3. Винагорода голови та членів Правління містить:</p> <p>1) базову фіксовану частину, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки керівника;</p> <p>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.</p> <p>Винагорода виплачується в національній валюті України у порядку, визначеному цим Положенням.</p> <p><b><i>Базова фіксована частина винагороди</i></b></p> <p>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.</p> <p>Основна заробітна плата виплачується щомісячно двома частинами у відповідності до</p>

	<p>законодавства України та внутрішніх документів Банку.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><b><i>Змінна частина винагороди</i></b></p> <p>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.</p> <p>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), включених до поточного результату діяльності.</p> <p>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.</p> <p>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.».</p>
<p>4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована)</p>	<p>Положенням про винагороду членів Правління передбачено наступне:</p> <p>«3.6. З метою оцінки праці та визначення розмірів матеріального стимулювання (преміювання) керівників застосовується оцінка результативності на підставі КПЕ.</p> <p>Загальний порядок оцінки праці з використанням КПЕ передбачає наступні етапи:</p>

- 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 затверженого 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 закінчення строку дії трудового договору (контракту) з головою/членом Правління або у разі розірвання договору (контракту) за ініціативою працівника або роботодавця.

Підсумкова оцінка результативності (рівень досягнення КПЕ) кожного керівника розраховується як середньозважений результат досягнення кожного з КПЕ (оцінки результативності) відповідно до затверженого 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 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:

	<p>- у випадку оцінки виконання задачі на рівні менше ніж 70%, для розрахунку підсумкового рівня така задача оцінюється як невиконана задача, тобто 0%;</p> <p>- у випадку оцінки виконання задачі на рівні від 70% до 120%, для розрахунку підсумкового рівня така задача оцінюється за фактичною оцінкою;</p> <p>- 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%.</p> <p>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%.</p>
<p>5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам органу управління змінної винагороди</p>	<p>Факти повернення раніше виплаченої членам Правління Банку змінної винагороди відсутні.</p>
<p>б) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:</p>	
<p>- повноважень та складу комітету з винагороди (у разі його створення); найменування/ прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів</p>	<p>Комітет Наглядової ради ПАТ «Розрахунковий центр» з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам публічного акціонерного товариства «Розрахунковий центр з обслуговування договорів на фінансових ринках» (далі – Комітет) створено за рішенням Наглядової ради Банку із числа членів Наглядової ради та відповідно до Положення про комітет Наглядової ради публічного акціонерного товариства «Розрахунковий центр з обслуговування договорів на фінансових ринках» з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам публічного акціонерного товариства «Розрахунковий центр з обслуговування договорів на фінансових ринках», затвердженого рішенням Наглядової ради Банку від 18.01.2019 (протокол засідання № 01) (із змінами) (далі – Положення про Комітет).</p> <p>Відповідно до Положення про Комітет, Комітет очолює незалежний член Наглядової ради Товариства. Чисельність Комітету становить 3 (три) особи.</p> <p>Персональний склад Комітету у 2020 році:</p> <p>- з 01.01.2020 по 03.06.2020 Дятлова Олена Олександрівна (незалежний директор) - голова Комітету; Супрун Андрій Володимирович - заступник голови Комітету; Селякова Наталія Миколаївна (незалежний директор) – член Комітету;</p> <p>- з 21.08.2020 по 13.11.2020 Дятлова Олена Олександрівна (незалежний директор) - голова Комітету;</p>

Супрун Андрій Володимирович - заступник голови Комітету;  
Селякова Наталія Миколаївна (незалежний директор) – член Комітету;  
- з 14.11.2020 по 31.12.2020  
Дятлова Олена Олександрівна (незалежний директор) - голова Комітету;  
Супрун Андрій Володимирович - заступник голови Комітету.

Зміни у персональному складі Комітету протягом звітнього періоду обумовлені переобранням та змінами у складі Наглядової ради.

Компетенція (повноваження) Комітету визначені Положенням про Комітет, затвердженим рішенням Наглядової ради ПАТ «Розрахунковий центр» (протокол від 18.01.2019 р. № 1) (із мінами), яке оприлюднено на вебсайті ПАТ «Розрахунковий центр». До предмета відання Комітету відноситься:

1) розроблення плану наступництва для посад голови та членів Наглядової ради;

2) надання Наглядовій раді рекомендацій щодо персонального складу кожного з її комітетів, а також періодичної ротації членів Наглядової ради між комітетами;

3) внесення пропозицій акціонерам щодо винагороди членів Наглядової ради;

4) забезпечення проведення програм з орієнтації та навчання для членів Наглядової ради та Правління, необхідних для ефективного виконання ними своїх обов'язків у запроваджуваній в Товаристві моделі корпоративного управління;

5) розроблення та надання Наглядовій раді для затвердження правил (кодексу) етичної поведінки посадових осіб органів Товариства, який, зокрема, регулює питання конфлікту інтересів, конфіденційності, чесного ведення справ, захисту та належного використання активів Товариства, дотримання вимог застосовуваного законодавства та внутрішніх нормативних актів, а також необхідність надання Наглядовій раді інформації про будь-які відомі факти порушень вимог законодавства або етичних норм;

6) розроблення та періодичний перегляд політики (внутрішнього положення) Товариства з питань призначень членів Правління та інших осіб, надання пропозицій / рекомендацій щодо призначення яких відноситься до компетенції Комітету;

7) розроблення та періодичний перегляд політики (внутрішнього положення) Товариства з питань винагороди членів Правління та інших осіб, надання пропозицій / рекомендацій щодо винагороди яких відноситься до компетенції Комітету;



	<p>8) визначення та рекомендування до схвалення Наглядовою радою кандидатур на заміщення вакантних посад у Правлінні, а у випадках, передбачених Статутом Товариства або внутрішніми документами Товариства, - інших вакантних посад;</p> <p>9) періодичне оцінювання структури, розміру, складу і роботи Правління та надання рекомендацій Наглядовій раді щодо будь-яких змін;</p> <p>10) періодичне оцінювання членів Правління на відповідність кваліфікаційним вимогам та звітування щодо зазначеного питання Наглядовій раді;</p> <p>11) розроблення плану наступництва для посад Правління, забезпечення наявності у Правління належного плану наступництва інших осіб, які здійснюють управлінські функції в Товаристві;</p> <p>12) надання пропозицій Наглядовій раді щодо форм та істотних умов договорів та контрактів, які укладатимуться з головою та членами Правління, встановлення розміру їх винагороди;</p> <p>13) надання пропозицій Наглядовій раді щодо індивідуальної винагороди, що надається члену Правління, гарантуючи їх сумісність з політикою винагороди, прийнятою Товариством, та їх відповідність оцінці роботи зазначених членів;</p> <p>14) надання пропозицій Наглядовій раді щодо ключових показників ефективності та організація процедур періодичної оцінки їх виконання головою та членами Правління Товариства;</p> <p>15) надання пропозицій Наглядовій раді щодо прийняття рішення про відсторонення голови або членів Правління від здійснення повноважень та обрання (призначення) особи, яка тимчасово здійснюватиме повноваження голови Правління;</p> <p>16) надання пропозицій Наглядовій раді щодо звільнення голови та/або членів Правління для винесення питання на розгляд Наглядової ради;</p> <p>17) надання загальних рекомендацій Правлінню щодо рівня та структури винагороди для осіб, які здійснюють управлінські функції;</p> <p>18) контроль рівня та структури винагороди для осіб, які здійснюють управлінські функції, базуючись на достовірній інформації, наданій Правлінням, та іншій доступній інформації;</p> <p>19) надання пропозицій Наглядовій раді щодо умов трудових договорів, що укладаються з працівниками служби внутрішнього аудиту, встановлення розміру їхньої винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат;</p> <p>20) надання рекомендацій Наглядовій раді щодо кандидатів на посади осіб, які здійснюють управлінські функції, призначення / обрання / затвердження на посади яких віднесено до компетенції Наглядової ради, зокрема керівників підрозділу внутрішнього аудиту,</p>
--	--

	<p>підрозділу з управління ризиками, підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс);</p> <p>21) здійснення не рідше одного разу на рік оцінки впровадження політики винагороди в банку, яка включає питання врахування ризиків, розміру капіталу, ліквідності під час визначення розміру змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику банку, та забезпечення повідомлення про результати оцінки Національного банку;</p> <p>22) оцінка практики виплати винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними, й узгодження цих виплат із фінансовим станом банку та його перспективами.</p> <p>Зовнішні консультанти для підготовки та запровадження політики винагороди не залучалися.</p>
<p>- ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди</p>	<p>Положення про винагороду членів Правління затверджено Наглядовою радою ПАТ «Розрахунковий центр» (протокол від 04.02.2020 р. № 4).</p> <p>Члени Наглядової ради Банку, що є представниками акціонерів, приймали участь у підготовці проекту Положення. Член Наглядової ради ПАТ «Розрахунковий центр», що є представником акціонера, входить до складу Комітету.</p>
<p>7) програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року</p>	<p>У ПАТ «Розрахунковий центр» не передбачено додаткових програм, зокрема, пенсійного забезпечення для членів Правління ПАТ «Розрахунковий центр».</p>
<p>8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року</p>	<p>Відхилень сум фактичних виплат членам Правління від сум, що підлягають виплаті згідно із Положення про винагороду членів Правління ПАТ «Розрахунковий центр», не було.</p>
<p>9) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень</p>	<p>Порушень умов Положення про винагороду членів Правління ПАТ «Розрахунковий центр» не було.</p>

5	<b>Інформація щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Правління у 2020 році:</b>	
	1) загальну суму коштів, виплачену банком у звітному фінансовому році, включаючи дані про суму виплат як винагороду за попередній рік	Загальна сума коштів, нарахована Банком у 2020 році голові та членам Правління, включаючи дані про суму нарахувань як винагороду за 2019 рік (змінної винагороди) складає 5 571 160,28 (п'ять мільйонів п'ятсот сімдесят одна тисяча сто шістдесят грн. 28 коп.).
	2) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати	Рішення про затвердження оцінки рівня досягнення ключових показників ефективності голови та членів Правління ПАТ "Розрахунковий центр" за 2019 рік, визначення розміру премії за досягнення ключових показників ефективності за 2019 рік (щорічної премії) голови та членів Правління прийнято Наглядовою радою Банку 02.10.2020 (протокол №17). Сума змінної винагороди, що була нарахована голові та членам Правління за результатами 2019 року складає 880 999,71 грн. (вісімсот вісімдесят тисяч дев'ятсот дев'яносто дев'ять грн. 71 коп.).
	3) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій	Виплата додаткової винагороди за виконання роботи поза межами звичайних функцій у 2020 році не передбачалась і не здійснювалась.
	4) суми виплат зі звільнення	Виплати зі звільнення у 2020 році не передбачалась і не здійснювалась.
	5) загальну суму коштів, виплачених членам Правління як винагорода пов'язаними з Банком особами	Членам Правління не виплачувались кошти у формі винагороди пов'язаних із Банком особами. Виплата подібної винагороди не передбачена Положенням про винагороду членів Правління ПАТ «Розрахунковий центр».
	6) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком	Виплата винагороди членам Правління у негрошовій формі не передбачалась і не здійснювалась.
6	<b>Інформація щодо винагороди у формі участі членів Правління в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми)</b>	
	Політика винагороди членів Правління Банку не передбачає реалізацію політики додаткового пенсійного забезпечення або виплату винагороди в разі дострокового виходу на пенсію членів Правління Банку.	
7	<b>Інформація щодо надання Банком протягом 2020 року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).</b>	
	Протягом 2020 року Банком та/або пов'язаними з Банком особами позики, кредити або гарантії членам Правління Банку не надавались.	