

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк»
від 31.10.2024 № 32, питання 6

за рекомендацією комітету з питань
призначень та винагород посадовим особам
наглядової ради від 24.10.2024, протокол № 12

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ
ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АТ «ОЩАДБАНК»**

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

ЗМІСТ

1.	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2.	ТЕРМІНИ, СКОРОЧЕННЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ	3
3.	МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ	6
4.	ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ	6
5.	СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ	8
6.	УМОВИ ВИПЛАТИ ТА НАДАННЯ СКЛАДОВИХ ВИНАГОРОДИ	10
7.	МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ КПЕ ТА ОЦІНКИ ЇХ ВИКОНАННЯ	15
8.	ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ	17
9.	ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ	18
10.	РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ	20
11.	КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	23
12.	ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ	25
13.	ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	25
14.	ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ	25
15.	ІСТОРІЯ ЗМІН	26
16.	ДОДАТКИ	26

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Ощадбанк» (далі – Положення) є внутрішнім нормативним документом АТ «Ощадбанк» (далі – Банк), який регламентує процес «Управління системою винагороди членів правління та впливових осіб Банку» (далі – процес) та описує систему винагороди членів правління та впливових осіб Банку.

1.2. Положення розроблено на підставі:

1.2.1. Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07 грудня 2000 року №2121-III, із змінами;

1.2.2. Закону України «Про акціонерні товариства» від 27 липня 2022 року № 2465-IX, із змінами;

1.2.3. Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР, із змінами;

1.2.4. Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11 червня 2018 року №64, із змінами;

1.2.5. Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених постановою Правління Національного банку України від 03 грудня 2018 року №814-рш, із змінами;

1.2.6. Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02 липня 2019 року №88;

1.2.7. Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року №153, із змінами;

1.2.8. Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк», затвердженої рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 30 квітня 2024 року (протокол №13, питання 3);

1.2.9. Статуту АТ «Ощадбанк».

2. ТЕРМІНИ, СКОРОЧЕННЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

2.1. Терміни та скорочення використовуються в цьому Положенні у такому значенні (див. таблицю 1):

Таблиця 1. Терміни, скорочення та їх визначення

Термін / скорочення	Визначення
вебсторінка Банку	офіційний інформаційний ресурс Банку в мережі інтернет
виконавчий орган Банку	правління АТ «Ощадбанк», що здійснює поточне управління його діяльністю
винагорода	матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання працівника Банку за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між працівником та Банком трудового договору / особливою формою трудового договору (контракту)
виплати зі звільнення	компенсаційні виплати, пов'язані з розірванням трудового договору або достроковим розірванням Контракту з членом виконавчого органу Банку за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його повноважень
ВНД	внутрішній нормативний документ Банку
ВРД	внутрішній розпорядчий документ Банку

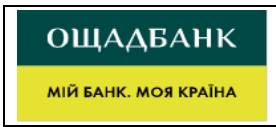
ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін / скорочення	Визначення
впливова особа Банку	особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена виконавчого органу Банку
головний комплаєнс-менеджер / ССО	директор департаменту комплаєнс-контролю та нагляду за дотриманням регуляторних вимог або інший працівник Банку, призначений рішенням наглядової ради за погодженням з Національним банком України (у випадках визначених нормативно-правовими актами України), головною посадовою особою Банку, відповідальною за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс)
головний ризик-менеджер / CRO	працівник Банку, призначений рішенням наглядової ради за погодженням з Національним банком України (у випадках визначених нормативно-правовими актами України), головною посадовою особою Банку, відповідальною за управління ризиками
змінна винагорода	складова винагороди члена виконавчого органу / впливової особи Банку, яка не є фіксованою винагородою
ключові показники ефективності / КПЕ	перелік кількісних та якісних індикаторів, що допомагають виміряти ступінь досягнення цілей визначених Стратегією Банку, результативність, ефективність роботи та знаходяться в зоні відповідальності члена виконавчого органу / впливової особи Банку
Контракт	особлива форма трудового договору, укладеного між Банком та головою правління / заступником голови правління / членом правління АТ «Ощадбанк», у якому відображаються умови трудових відносин, погоджені Сторонами
наглядова рада	колегіальний орган управління, що в межах своєї компетенції здійснює управління Банком та контролює і регулює діяльність правління Банку з метою виконання стратегії розвитку Банку
нерезидент	фізичні особи (іноземні громадяни, громадяни України, особи без громадянства), які мають постійне місце проживання за межами України, у тому числі ті, які тимчасово перебувають на території України
особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку	працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у Політиці винагороди працівників АТ «Ощадбанк», затвердженої рішенням наглядової ради Банку від 30.04.2024 (протокол № 13, питання 3)
підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс)	департамент комплаєнс-контролю та нагляду за дотриманням регуляторних вимог
підрозділ фінансового моніторингу	підрозділ Банку, який виконує функції запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення
Положення НБУ №153	Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 №153, із змінами
посадовий оклад	основна заробітна плата, частина винагорода члена виконавчого органу / впливової особи Банку за виконання посадових

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін / скорочення	Визначення
	обов'язків за календарний місяць без врахування додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат ¹
резидент	фізичні особи (громадяни України, іноземні громадяни, особи без громадянства), які мають постійне місце проживання на території України, у тому числі ті, які тимчасово перебувають за межами України
система винагороди	сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення члена виконавчого органу / впливової особи Банку, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей. Також є системою відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення і здійснення виплат за працю відповідно до чинного законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, внутрішніх нормативних / організаційно-розпорядчих документів Банку та трудового договору / Контракту
Стратегія / Стратегія Банку	перспективний напрямок розвитку Банку, сформований на основі ключових напрямів та головних цілей Банку із узгодженням внутрішніх можливостей Банку з умовами зовнішнього середовища, та розробки комплексу заходів, які забезпечують їх досягнення
структурний підрозділ	підрозділ центрального апарату Банку, який не входить до складу інших підрозділів Банку та підпорядкований безпосередньо наглядовій раді або голові правління, заступнику голови правління, члену правління Банку, який здійснює вирішення питань роботи підпорядкованого підрозділу відповідно до організаційної структури Банку
фіксована винагорода	складова винагороди працівника Банку, яка ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях, має наперед визначений розмір відповідно до умов укладеного між працівником та Банком трудового договору / контракту, та відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору, не залежить від результатів діяльності Банку, може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України, не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком, має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати, має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання працівником, членом органу управління, впливовою особою його (її) функцій у Банку, не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов

¹ З урахуванням Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004 №5

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін / скорочення	Визначення
член виконавчого органу Банку	голова правління, заступники голови правління та члени правління АТ «Ощадбанк», призначені на посаду наглядовою радою Банку, у порядку встановленому Статутом Банку та внутрішніми нормативними документами Банку

2.2. Визначення інших термінів та скорочень, що використовуються за текстом цього Положення, вживаються у значеннях, визначених іншими внутрішніми нормативними документами Банку, які зазначені в цьому Положенні як пов'язані документи ([див. розділ 14. Перелік пов'язаних документів](#)), та чинним законодавством України.

2.3. Визначення термінів та скорочень, які наведені вище, мають тотожне значення як при вживанні в однині, так і в множині.

3. МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ

3.1. Основна мета Положення – визначення основних засад запровадженої в Банку системи винагороди, відповідно до яких встановлюється та виплачується винагорода членам виконавчого органу та впливовим особам Банку.

3.2. Завдання Положення – визначення структури винагороди та критеріїв або порядку розрахунку розміру складових винагороди членів виконавчого органу та впливових осіб Банку, які ґрунтуються на чинній Політиці винагороди працівників АТ «Ощадбанк».

3.3. Положення забезпечує прозорість і відкритість принципів, згідно з якими винагорода членів виконавчого органу, впливових осіб, орієнтована на уникнення конфліктів інтересів та недопущення дискримінації, залежить від ефективності їх роботи. У визначенні винагороди членів виконавчого органу, впливових осіб Банк дотримується та забезпечує принцип гендерної нейтральності та рівної оплати за співмірну роботу чи роботу однакової цінності незалежно від статі працівників.

3.4. Положення запроваджує систему винагороди, що відповідає політиці управління ризиками, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, націленої на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, не сприяє та не заохочує до діяльності, яка наражає Банк на надмірний або необачний ризик, або яка не дозволена чи суперечить правилам, зокрема таким, що визначаються чинним законодавством України та нормативно-правовими актами Національного банку України.


3.5. Дія цього Положення поширюється на членів виконавчого органу та впливових осіб Банку, а також на структурні підрозділи та посадових осіб Банку, які в межах своєї компетенції беруть участь у запровадженні системи винагороди членів виконавчого органу та впливових осіб Банку, у визначенні впливових осіб Банку та у формуванні звітів про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб АТ «Ощадбанк».

4. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ

4.1. Наглядова рада встановлює розмір винагороди членів виконавчого органу та підпорядкованих їй впливових осіб² Банку, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, зокрема:

4.1.1. Керівника підрозділу внутрішнього аудиту на підставі пропозицій Комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам, сформованої спільно з Комітетом наглядової ради з питань аудиту.

² Тут та далі за текстом стосовно впливових осіб, підпорядкованих безпосередньо наглядовій раді або правлінню Банку

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

4.1.2. Головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу фінансового моніторингу на підставі пропозицій Комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам, сформованої спільно з Комітетом наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу.

4.1.3. Членів виконавчого органу та керівників інших структурних підрозділів, підпорядкованих наглядовій раді, сформованої спільно з Комітетом наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам.

4.2. Розмір винагороди інших впливових осіб, ніж ті, що зазначені в пункті [4.1](#) цього Положення та які не підпорядковані наглядовій раді Банку, визначається у встановленому в Банку порядку на підставі чинних ВНД Банку.

4.3. Зміни розміру винагороди членів виконавчого органу та впливових осіб Банку, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, погоджуються у тому ж порядку, що й встановлення винагороди таким особам.

4.4. Винагорода має бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір та організаційну структуру Банку, характер й обсяг банківських та інших фінансових послуг, профіль ризику Банку, декларацію схильності до ризиків Банку, системну важливість Банку та фінансовий стан Банку.

4.5. Розмір винагороди членів виконавчого органу, впливових осіб Банку визначається у відповідності до створеної у Банку системи розподілу повноважень у прийнятті рішень та корпоративного управління, яка враховує засади корпоративної культури Банку та відповідальної ділової поведінки на ринку.

4.6. Розмір винагороди членів виконавчого органу, впливових осіб Банку, які виконують функції контролю та моніторингу визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю³.

4.7. При визначенні розміру та умов виплати винагороди наглядова рада враховує ринкові показники розмірів і умов виплати винагороди за посадами, які за судженням наглядової ради відповідають (співмірні) посаді члена виконавчого органу / впливової особи Банку за функціональними обов'язками, рівнем відповідальності, особливостями діяльності, профілю ризику, тощо. Наглядова рада може залучати зовнішніх незалежних експертів для аналізу ринкових практик та стандартів розміру винагороди керівників такого рівня.

4.8. За рішенням наглядової ради оцінка виплати винагороди членів виконавчого органу, впливових осіб Банку може здійснюватися із залученням зовнішнього незалежного експерта.

4.9. Банк укладає з кожним членом виконавчого органу Контракт на умовах, затверджених наглядовою радою:


4.9.1. Період виконання членом виконавчого органу посадових обов'язків вказується у Контракті та не може перевищувати 5 (п'ять) років.

4.9.2. Строк дії Контракту має відповідати строку повноважень члена виконавчого органу. Контракт може передбачати збереження чинності окремих його положень після припинення повноважень (звільнення) члена виконавчого органу.

4.9.3. Такий Контракт від імені Банку підписується уповноваженою наглядовою радою особою на умовах, затверджених рішенням наглядової ради Банку.

4.10. Банк укладає з кожною впливовою особою безстроковий трудовий договір згідно Кодексу законів про працю України. Укладання трудового договору оформляється наказом голови правління Банку, у тому числі:

³ Відповідно до Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64, із змінами (п.32) та Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених постановою Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш, із змінами (п.2, п.140)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

4.10.1. на підставі рішення наглядової ради (стосовно впливових осіб, які є працівниками департаменту внутрішнього аудиту або керівниками підрозділів, підпорядкованих наглядовій раді Банку);

4.10.2. на підставі рішення правління Банку (стосовно впливових осіб, які є керівниками структурних підрозділів, підпорядкованих правлінню Банку);

4.10.3. для інших впливових осіб – відповідно до штатного розпису Банку та на підставі службової записки безпосереднього керівника про призначення / переведення на посаду, погодженої у встановленому в Банку порядку.

4.11. Розмір винагороди, визначений у Контракті / трудовому договорі, не може бути переглянутий Банком в односторонньому порядку, крім випадків, прямо передбачених чинним законодавством України та/або нормами Контракту.

4.12. Винагорода члена виконавчого органу та впливової особи Банку виплачується в національній валюті України.

5. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ

5.1. Винагорода членів виконавчого органу та впливових осіб Банку поєднує фіксовану та змінну винагороду.

5.2. **Фіксована винагорода** – складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка включає основну заробітну плату (посадовий оклад) та компоненти додаткової заробітної плати, інші виплати та компенсації, які можуть надаватися Банком в межах фіксованої винагороди:

5.2.1. **Посадовий оклад** члена виконавчого органу, впливової особи Банку визначається відповідно до укладеного з ним Контракту / трудового договору та з урахуванням норм чинного законодавства України:

5.2.1.1. Розмір посадового окладу голови правління Банку визначається наглядовою радою Банку;

5.2.1.2. Розмір посадового окладу інших членів виконавчого органу Банку визначається відповідно до рівня їх відповідальності з огляду на розподіл повноважень між членами виконавчого органу Банку та затверджується рішенням наглядової ради Банку;

5.2.1.3. Посадовий оклад впливової особи Банку визначається відповідно до штатного розпису Банку та/або умов трудового договору, затверджених наглядовою радою / правлінням / головою правління Банку в залежності від підпорядкування та посади, яку займає впливова особа (з урахуванням п.4.10 цього Положення).


5.2.2. **Додаткова заробітна плата** включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством України, зокрема:

5.2.2.1. оплату за невідпрацьований час, а саме щорічні та додаткові відпустки, а також грошову компенсацію за відпустки. За особливий характер праці (ненормований робочий день) надається додаткова щорічна відпустка, тривалість якої визначається Колективним договором АТ «Ощадбанк»⁴ / Контрактом;

5.2.2.2. надбавки та доплати до посадового окладу, які можуть бути встановлені впливовим особам Банку відповідно до чинного ВНД Банку⁵ (за суміщення професій, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за роботу із відомостями, що

⁴ Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом АТ «Ощадбанк», прийнятий загальними зборами представників трудового колективу АТ «Ощадбанк» 10 жовтня 2018 року

⁵ Положення про оплату праці працівників АТ «Ощадбанк», затвердженого постановою правління АТ «Ощадбанк» від 12.06.2020 №369, або іншого ВНД Банку, затвердженого йому на зміну

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

становлять державну таємницю, за роботу з особливими умовами праці, що встановлена відповідно до чинних ВНД та ВРД⁶ Банку);

5.2.2.3. інші виплати, що відповідають умовам трудового договору укладеного між працівником та Банком на період виконання працівником покладених на нього обов'язків.

5.2.3. **Інші виплати та компенсації** можуть надаватися Банком в межах фіксованої винагороди на забезпечення умов, необхідних для продуктивної праці та виконання посадових обов'язків, у тому числі:

5.2.3.1. сплата вартості добровільного медичного страхування працівників Банку;

5.2.3.2. страхування відповідальності члена виконавчого органу Банку, яке здійснюється відповідно до рішення наглядової ради Банку за договором добровільного страхування відповідальності посадових осіб⁷ Банку;

5.2.3.3. витрати з метою захисту інтересів члена виконавчого органу Банку, пов'язаних із виконанням ним своїх повноважень;

5.2.3.4. оплата витрат на службові відрядження;

5.2.3.5. виплата у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;

5.2.3.6. матеріальна допомога, яка надається окремим працівникам Банку, як індивідуальна виплата;

5.2.3.7. виплати зі звільнення, що надаються працівнику Банку відповідно до чинного законодавства України;

5.2.3.8. інші виплати та компенсації для створення умов, необхідних для продуктивної праці відповідно до посади та лімітів, визначених в межах бюджету Банку (оплата послуг користування засобами корпоративного мобільного зв'язку, облаштування робочого місця, забезпечення службовим автомобілем тощо);

5.2.3.9. індивідуальний перелік компенсацій та інших виплат, що можуть надаватись члену виконавчого органу Банку, зазначається у Контракті та окремому рішенні наглядової ради Банку.

5.3. **Змінна винагорода** включає заохочувальні виплати:

5.3.1. **Преміювання за рік**, яке залежить від підсумків роботи члена виконавчого органу / впливової особи Банку, результатів діяльності Банку за відповідний звітний період:


5.3.1.1. премія за підсумками роботи за рік (премія за рік) – це негарантована складова винагороди, яка мотивує на досягнення ухвалених стратегічних цілей, а також стратегічних проектів Банку з метою реалізації Стратегії АТ «Ощадбанк» та забезпечення ефективної роботи Банку;

5.3.1.2. премія за рік виплачується члену виконавчого органу та впливовій особі Банку на підставі результату виконання ключових показників ефективності (далі – КПЕ), встановлених йому (їй) на відповідний рік;

5.3.2. **Преміювання за надрезультат** – виплата, яка може нараховуватися впливовій особі Банку за неочікувані дії / досягнення на користь Банку, тобто без попередньої домовленості (планування), або понад вимоги посадових обов'язків, однак із значним внеском у досягнення стратегічних цілей чи розвиток пріоритетних проектів, покращення операційних процесів Банку чи позитивний вплив на імідж Банку. Визначення цільового фонду

⁶ Постанова правління АТ «Ощадбанк» від 23.02.2022 №94 «Про виплату надбавок за роботу з особливими умовами праці працівникам АТ «Ощадбанк»»

⁷ Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку добровільного страхування відповідальності керівників та членів наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі» від 4 липня 2018 року № 535, із змінами

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

преміювання за надрезультат та виплата разової премії здійснюється на підставі відповідного чинного ВНД⁸ Банку;

5.3.3. **Інші заохочувальні виплати**, які здійснюються впливовій особі Банку відповідно до чинних ВНД Банку за вклад у виконання основних завдань підрозділу / Банку;

5.3.4. **Окремі надбавки**, які встановлюються до посадового окладу впливової особи Банку, відповідно до чинних ВНД та ВРД⁹ Банку.

5.3.5. Правління Банку приймає рішення стосовно розміру преміювання підпорядкованої йому впливової особи Банку з огляду на досягнення ним (нею) індивідуальних цілей (у тому числі за результатами виконання завдань, не охоплених КПЕ та встановлених підпорядкованій правлінню впливовій особі на відповідний рік).

5.3.6. Наглядова рада своїм рішенням може коригувати (збільшувати або зменшувати) розмір премії за рік члену виконавчого органу та підпорядкованій впливовій особі Банку з огляду на досягнення ним (нею) індивідуальних цілей (у тому числі за результатами виконання завдань, не охоплених КПЕ та встановлених члену виконавчого органу / підпорядкованій впливовій особі Банку на відповідний рік).

5.3.7. За рішенням наглядової ради Банку та у відповідності з Контрактом члену виконавчого органу можуть виплачуватись (надаватись) заходи негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежать від результатів роботи члена виконавчого органу, фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період та визначається **Підходами відстрочення та умовами виплати премії¹⁰**.

5.3.8. Порядок і умови виплати змінної винагороди, форми виплати змінної винагороди (грошима / негрошовими інструментами) та строки виплати визначені у чинних ВНД¹¹ Банку.

5.3.9. Банк не забезпечує членів виконавчого органу та впливових осіб додатковим пенсійним забезпеченням.

5.3.10. Банк не здійснює виплати в разі дострокового виходу на пенсію членів виконавчого органу та впливових осіб.

6. УМОВИ ВИПЛАТИ ТА НАДАННЯ СКЛАДОВИХ ВИНАГОРОДИ

6.1. Фіксована винагорода

6.1.1. Фіксована винагорода виплачується члену виконавчого органу та впливовій особі Банку щомісячно з дати вступу на посаду щонайменше двома частинами в строки, визначені Контрактом та/або Колективним договором АТ «Ощадбанк»¹².

6.1.2. У разі вступу члена виконавчого органу / впливової особи Банку на посаду (початку роботи) після початку календарного місяця, фіксована винагорода за період з дати вступу на

⁸ Політика матеріального заохочення працівників АТ «Ощадбанк», затверджена постановою правління АТ «Ощадбанк» від 09.08.2022 №409 із змінами, або іншого ВНД Банку, затвердженого їй на зміну

⁹ Постанова правління АТ «Ощадбанк» від 01.03.2022 №98, рішення правління АТ «Ощадбанк» від 09.04.2024 (протокол №28, питання 1271)


¹⁰ Зазначені у додатку 3 до Положення про встановлення ключових показників ефективності та преміювання голови правління, заступників голови правління, членів правління АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 28.06.2024 (протокол № 20, питання 5)

¹¹ Окрім зазначених ВНД та ВРД до п.5.3 цього Положення:

1) Положення про управління ефективністю діяльності працівників та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 06.02.2024 (протокол №12, питання 1147);

2) Положення про управління ефективністю діяльності та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 29.02.2024 (протокол №5, питання 9)

¹² Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом АТ «Ощадбанк», прийнятий загальними зборами представників трудового колективу АТ «Ощадбанк» 10 жовтня 2018 року

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

посаду по кінець календарного місяця, у якому відбувся вступ на посаду, розраховується за фактично відпрацьований час на посаді.

6.1.3. У разі дострокового припинення повноважень / звільнення члена виконавчого органу / впливової особи Банку до завершення календарного місяця, фіксована винагорода за останній календарний місяць перебування на відповідній посаді виплачується за фактично відпрацьований час на посаді.

6.1.4. У разі встановлення наглядовою радою розміру винагороди члену виконавчого органу Банку нерезиденту в іноземній валюті, така винагорода члену виконавчого органу нараховується та виплачується у національній валюті України – гривні за офіційним курсом Національного банку України до іноземної валюти, встановленим на дату виплати винагороди.

6.1.5. Компоненти додаткової заробітної плати виплачуються / надаються членам виконавчого органу та впливовим особам Банку відповідно до чинного законодавства України, Колективного договору АТ «Ощадбанк» та чинних ВНД Банку.

6.2. **Компенсації та інші виплати** можуть включати:

6.2.1. Компенсацію (сплату) вартості добровільного медичного страхування члена виконавчого органу та впливової особи Банку, яка здійснюється згідно з договорами добровільного медичного страхування працівників Банку в розмірі вартості страхового поліса, визначеного з урахуванням розподілу програм страхування відповідно до рівня посад працівників, зазначеного в окремому ВНД Банку¹³.

6.2.2. Банк може забезпечувати медичне страхування членів сім'ї члена виконавчого органу (дружини / чоловіка, з якою/яким перебуває у шлюбі та дітей за умови надання інформації про них) на підставі окремого рішення наглядової ради з урахуванням внутрішніх нормативних документів Банку.

6.2.3. Витрати за договором добровільного страхування відповідальності посадових осіб¹⁴ Банку з метою захисту інтересів члена виконавчого органу Банку, пов'язаних із виконанням ним своїх повноважень. Забезпечення страхування відповідальності члена виконавчого органу Банку здійснюється відповідно до рішення наглядової ради Банку, в якому вказується розмір оплати Банком страхових послуг, у тому числі у зв'язку з пред'явленням до члена виконавчого органу будь-яких претензій, позовів, порушеними провадженнями в справах про адміністративні правопорушення або порушеними кримінальними провадженнями, або іншими справами, обсяг та порядок відшкодування яких визначаються у Контракті, що укладається Банком з членом виконавчого органу Банку.


6.2.4. Витрати з метою захисту інтересів члена виконавчого органу Банку, пов'язаних із виконанням ним своїх повноважень, та у зв'язку з пред'явленням до нього будь-яких претензій, позовів, порушеними провадженнями в справах про адміністративні правопорушення, або порушеними кримінальними провадженнями, або провадженням в інших справах, обсяг та порядок відшкодування яких визначаються у Контракті, що укладається Банком з членом виконавчого органу Банку.

6.2.5. Компенсацію витрат на службові відрядження, яка надається члену виконавчого органу та впливовій особі Банку у період виконання ними посадових обов'язків відповідно до лімітів, визначених внутрішнім нормативним / розпорядчим документом Банку¹⁵.

¹³ Порядок про добровільне медичне страхування працівників АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 27.06.2023 (протокол № 80, питання 631)

¹⁴ Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку добровільного страхування відповідальності керівників та членів наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі» від 4 липня 2018 року № 535, із змінами

¹⁵ Рішення правління «Про граничні норми відшкодування витрат на відрядження працівників АТ «Ощадбанк»» від 07.03.2023 (протокол №30, питання 394)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

6.2.6. Оплату листків непрацездатності, яка здійснюється члену виконавчого органу / впливовій особі Банку згідно з чинним законодавством України та включається у нараховану заробітну плату.

6.2.7. Матеріальну допомогу, яка надається члену виконавчого органу / впливовій особі Банку, як індивідуальна виплата (на лікування, у разі нещасного випадку, стихійного лиха або за інших надзвичайних обставин тощо) у розмірі, що визначається відповідно до ВНД Банку¹⁶.

6.2.8. Виплати зі звільнення надаються впливовій особі Банку відповідно до чинного законодавства України та рішення наглядової ради Банку для підпорядкованих їй впливових осіб або рішення правління для впливових осіб, підпорядкованих правлінню Банку. Правління / наглядова рада при визначенні розміру виплат зі звільнення підпорядкованої впливової особи в розмірі більшому, ніж мінімальний передбачений чинним законодавством України, враховує внутрішні практики Банку щодо розміру виплати зі звільнення впливових осіб Банку.

6.2.9. Виплати зі звільнення надаються члену виконавчого органу Банку в порядку та у розмірі, визначеному в Контракті. Наглядова рада Банку може прийняти рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення члена виконавчого органу Банку, але не менше розміру, передбаченого чинним законодавством України. При визначенні розміру виплат зі звільнення в розмірі іншому, ніж передбачений в Контракті, наглядова рада враховує:

6.2.9.1. виявлення фактів, наведених у Критеріях для прийняття рішення про умови виплати змінної винагороди¹⁷;

6.2.9.2. пропозиції Комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам щодо розміру виплат зі звільнення.

6.2.10. Компенсацію витрат на переїзд та оренду житла, яка може надаватися члену виконавчого органу Банку, який для виконання посадових обов'язків змінює постійне місце проживання (місто / область / країну). Розмір такої компенсації є елементом змінної винагороди, оскільки визначається індивідуально / за потреби окремим рішенням наглядової ради в межах бюджету Банку.

6.2.11. Перелік компенсацій та інших виплат, що можуть надаватись члену виконавчого органу Банку, зазначається у Контракті.

6.3. Змінна винагорода

6.3.1. Виплата змінної винагороди членів виконавчого органу Банку здійснюється за відповідним рішенням наглядової ради Банку в строки та на умовах, які визначені в Контракті у тому числі стосовно порядку часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин)¹⁸.

6.3.2. Виплата змінної винагороди впливових осіб, підпорядкованих наглядовій раді Банку, здійснюється відповідно до чинного ВНД¹⁹ Банку за рішенням наглядової ради.

6.3.3. Виплата всіх видів змінної винагороди інших впливових осіб Банку (не підпорядкованих наглядовій раді) здійснюється відповідно до чинних ВНД²⁰ Банку за рішенням правління Банку.


¹⁶ Порядок надання матеріальної допомоги працівникам АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 30.05.2023 (протокол №70, питання 581)

¹⁷ Відповідно до Положення НБУ №153 (підпункт 10 пункт 34 розділу IV) та додатку 2 до Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк», затвердженої рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 30.04.2024 (протокол №13, питання 3).

¹⁸ Відповідно до Положення НБУ №153 (підпункт 9 пункт 33 розділу IV)

¹⁹ Положення про управління ефективністю діяльності та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 29.02.2024 (протокол №5, питання 9)

²⁰ (1) Положення про управління ефективністю діяльності працівників та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 06.02.2024 (протокол №12, питання

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

6.3.4. Преміювання за результати роботи за рік члена виконавчого органу та впливової особи Банку залежить від результатів діяльності Банку та результатів ефективності роботи члена виконавчого органу / впливової особи Банку, які оцінюються на підставі досягнення КПЕ, затверджених на відповідний період:

6.3.4.1. наглядовою радою Банку для членів виконавчого органу та підпорядкованих впливових осіб;

6.3.4.2. правлінням Банку для підпорядкованих йому впливових осіб.

6.3.5. Розмір премії за рік визначається на підставі оцінки рівня досягнення членом виконавчого органу / впливовою особою Банку своїх КПЕ, встановлених на відповідний звітний період.

6.3.6. Змінна винагорода членам виконавчого органу / впливовим особам Банку виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

6.3.7. Рішення щодо виплати змінної винагороди може передбачати умови виплати премії частково, відстрочення її виплати, скорочення / скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку).

6.3.8. З метою недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, розмір виплаченої за рік змінної винагороди членів виконавчого органу / впливових осіб Банку, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, не повинен перевищувати 100% розміру їх фіксованої винагороди за цей рік²¹.

6.3.9. Рішення про виплату змінної винагороди за звітний фінансовий рік приймається наглядовою радою / правлінням Банку з дотриманням вимог нормативно-правових актів Національного банку України²² щодо виплати змінної винагороди, зокрема:

6.3.9.1. якщо розмір розрахованої премії не перевищує суму, еквівалентну 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про виплату премії, та не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди, то премія виплачується грошима у повному розмірі на підставі відповідного рішення наглядової ради / правління;

6.3.9.2. у іншому випадку, якщо розмір розрахованої премії рівний, або більший суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про виплату премії, або перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди, то приймається рішення про відстрочення та умови виплати премії за відповідними підходами²³.

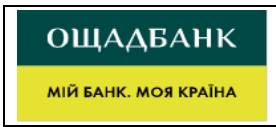
6.3.10. Продовж здійснення виплат відстроченої змінної винагороди, Банк продовжує оцінювати показники фінансового стану, результати діяльності Банку, ефективності роботи

1147); (2) Положення про преміювання за виконання КПЕ бізнес-підрозділів регіональних управлінь АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 23.04.2024 (протокол №31, питання 1312); (3) Порядок преміювання за надрезультат працівників АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 31.10.2024 (протокол № 32, питання 7)

²¹ Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 19)

²² Відповідно до Положення НБУ №153 (пункти 19-24 розділу II)

²³ Зазначені у додатку 3 до Положення про встановлення ключових показників ефективності та преміювання голови правління, заступників голови правління, членів правління АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 28.06.2024 (протокол № 20, питання 5)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

членів виконавчого органу / впливових осіб Банку і враховувати їх під час здійснення відповідних відстрочених виплат²⁴.

6.3.11. Змінна винагорода членів виконавчого органу / впливових осіб Банку може бути зменшена / скасована / повернена до 100% розміру премії (як поточної, так і нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) у випадках та на підставі критеріїв для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди та форми виплати змінної винагороди, які визначаються відповідно до Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк»²⁵.

6.3.12. Для здійснення Банком виплат змінної винагороди [включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини)] передбачається використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) для формування суми забезпечення, необхідної для погашення зобов'язання Банку щодо виплати змінної винагороди члену виконавчого органу / впливовій особі Банку.

6.4. Порядок зменшення, скасування, повернення змінної винагороди

6.4.1. Зменшення, скасування, повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) членів виконавчого органу / впливових осіб Банку, а також членів виконавчого органу / впливових осіб Банку, які звільнились починаючи з року затвердження цього Положення (далі – колишні працівники), застосовується за відповідним рішенням наглядової ради / правління (стосовно підпорядкованих йому впливових осіб), прийнятим на підставі підтверджуючих документів щодо наявності критеріїв для застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди, які визначені як у додатку 2 до Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк» (далі – критерії), так і зазначені в Контракті, а також у випадку, передбаченому п. [6.4.10](#) цього Положення.

6.4.2. Зменшення, скасування, повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) за критеріями, передбаченим п.2.2 додатку 2 до Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк» застосовується:

6.4.2.1. наглядовою радою у відношенні членів виконавчого органу та підпорядкованих впливових осіб або відповідних колишніх працівників Банку, з урахуванням результатів попереднього розгляду правлінням та Комітетом наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам питання щодо оцінки наявності певного критерію, а також пропозицій цих колегіальних органів щодо застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди;


6.4.2.2. правлінням Банку у відношенні підпорядкованих йому впливових осіб або відповідних колишніх працівників Банку, з урахуванням підтвердження підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) наявності певного критерію, а також пропозицій цього підрозділу щодо застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди.

6.4.3. Зменшення, скасування, повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) у разі підтвердження наявності критеріїв для застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди застосовується як до працюючих членів виконавчого органу / впливових осіб Банку, так і до колишніх працівників.

6.4.4. Рішення про повернення членом виконавчого органу / впливовою особою Банку змінної винагороди, передбачене пунктом [6.4.1](#) цього Положення, може бути прийнято

²⁴ Відповідно до Положення НБУ №153 (остання частина пунктів 10-11 розділу II)

²⁵ Відповідно до додатку 2 до Політики винагороди працівників Банку, затвердженої рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 30.04.2024 (протокол №13, питання 3)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

наглядовою радою / правлінням (стосовно підпорядкованих йому впливових осіб) не пізніше чотирьох років після прийняття рішення про виплату відповідної частини змінної винагороди, яка підлягає поверненню. Відповідне рішення про повернення змінної винагороди повинно містити, серед іншого:

6.4.4.1. критерій, за яким прийнято рішення про повернення змінної винагороди (її частини);

6.4.4.2. розмір змінної винагороди (її частини), що підлягає поверненню;

6.4.4.3. інформацію про реквізити рахунку Банку, на який має бути здійснено повернення змінної винагороди (її частини);

6.4.4.4. строк повернення змінної винагороди (її частини).

6.4.5. Інформація про рішення наглядової ради / правління (стосовно підпорядкованих йому впливових осіб) щодо повернення змінної винагороди доводиться секретарем відповідного колегіального органу до відома члена виконавчого органу / впливової особи шляхом направлення відповідного повідомлення у спосіб, передбачений Контрактом або вказаний у особовій справі впливової особи.

6.4.6. Повернення членом виконавчого органу / впливовою особою змінної винагороди здійснюється шляхом перерахування розміру змінної винагороди, що підлягає поверненню, на рахунок Банку, визначений рішенням наглядової ради / правління (стосовно підпорядкованих йому впливових осіб) про повернення змінної винагороди.

6.4.7. Оцінка наявності критеріїв, здійснюється не рідше, ніж один раз на рік. Результати оцінки наявності критеріїв розглядаються на засіданні:

6.4.7.1. наглядової ради відносно членів виконавчого органу та підпорядкованих впливових осіб або відповідних колишніх працівників Банку, після попереднього розгляду відповідного питання Комітетом наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам;

6.4.7.2. правлінням Банку відносно підпорядкованих йому впливових осіб.

6.4.8. Оцінка наявності критеріїв здійснюється як у відношенні працюючих членів виконавчого органу / впливових осіб Банку, так і до колишніх працівників.

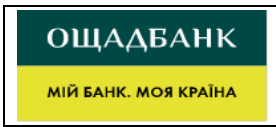
6.4.9. Рішення про виплату відстроченої змінної винагороди приймається наглядовою радою / правлінням (стосовно підпорядкованих йому впливових осіб) лише після проведення оцінки наявності критеріїв та з урахуванням результатів такої оцінки.

6.4.10. Звільнення члена виконавчого органу / впливової особи за ініціативою Банку у випадках, передбачених пунктами 3, 4, 7, 8, 12 статті 40, пунктами 1, 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України є критерієм для скасування змінної винагороди у розмірі, що дорівнює відстроченій змінній винагоді, рішення про виплату якої не було прийнято у встановленому порядку до звільнення за підставами, передбаченими цими пунктами. Факт звільнення члена виконавчого органу / впливової особи у випадках, визначених цими пунктами, є підставою скасування змінної винагороди (її частини) та припинення зобов'язань Банку щодо виплати відстроченої змінної винагороди, що застосовується автоматично та не потребує рішення наглядової ради / правління (стосовно підпорядкованих йому впливових осіб) про скасування змінної винагороди.

6.5. З метою проведення щорічного оцінювання діяльності членів виконавчого органу та підпорядкованих їй впливових осіб Банку наглядова рада може залучати зовнішнього незалежного експерта.

7. МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ КПЕ ТА ОЦІНКИ ЇХ ВИКОНАННЯ

7.1. Для оцінки виконання членом виконавчого органу та впливовою особою Банку своїх КПЕ використовуються методи, визначені у чинних ВНД Банку, які описують порядок оцінки ефективності роботи членів виконавчого органу / впливових осіб Банку та преміювання за

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

результатами такої оцінки. Зазначені методи враховують результати діяльності Банку та результати ефективності роботи членів виконавчого органу / впливових осіб Банку, на підставі досягнення КПЕ, затверджених на відповідний звітний період наглядовою радою / правлінням (стосовно підпорядкованих йому впливових осіб).

7.2. З метою оцінки ефективності роботи членів виконавчого органу, Комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам спільно з правлінням Банку розробляє та пропонує КПЕ на рік для кожного члена виконавчого органу, а наглядова рада щороку затверджує їх. КПЕ членів виконавчого органу та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень кожного члена виконавчого органу та потенційний вплив його професійної діяльності на результати Банку.

7.3. Для оцінки ефективності роботи членів виконавчого органу Банку встановлюються такі групи КПЕ:

7.3.1. загальні КПЕ – кількісні показники діяльності Банку, які пов'язані із виконанням Стратегії Банку. Загальні КПЕ спрямовані на покращення співпраці між підпорядкованими члену виконавчого органу структурними підрозділами Банку та на поглиблення усвідомлення спільної відповідальності за результати роботи Банку в цілому;

7.3.2. індивідуальні КПЕ – вимірюються за кожним окремим функціональним напрямом з урахуванням зони відповідальності працівників та структурних підрозділів, підпорядкованих члену виконавчого органу, і можуть складатися із об'ємних / фінансових показників КПЕ та/або із специфічних показників (залежно від напрямку діяльності) пов'язаних із виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків, мають бути направлені на реалізацію пріоритетних проектів та завдань Банку.

7.4. Індивідуальні КПЕ членів виконавчого органу Банку можуть включати кількісні та якісні показники:

7.4.1. кількісні показники КПЕ характеризують виконання бізнес-плану Банку та включають перелік об'ємних / фінансових показників.

7.4.2. якісні показники КПЕ характеризують виконання пріоритетних проектів та завдання Банку, які знаходяться в межах безпосереднього впливу члена виконавчого органу.

7.5. Ключові показники ефективності членів виконавчого органу Банку затверджуються наглядовою радою. Рівень їх виконання оцінюється наглядовою радою з метою визначення успішності на підставі досягнення (виконання) конкретних кількісних та якісних показників відповідно до чинного ВНД Банку²⁶.

7.6. З метою оцінки діяльності впливових осіб Банку, Комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам спільно з Комітетом наглядової ради з питань аудиту / Комітетом наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу розробляє та пропонує, а наглядова рада щороку затверджує КПЕ на рік для кожної впливової особи, підпорядкованої наглядовій раді, та здійснює оцінку їх виконання згідно відповідному чинному ВНД Банку²⁷.

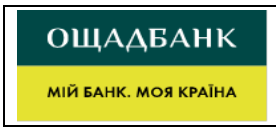
7.7. З метою оцінки діяльності інших впливових осіб Банку (не підпорядкованих наглядовій раді) правлінням Банку затверджуються КПЕ на рік та здійснюється оцінка їх виконання згідно чинному ВНД Банку²⁸.

7.8. КПЕ впливових осіб Банку та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень кожної впливової особи Банку.

²⁶ Положення про встановлення ключових показників ефективності та преміювання голови правління, заступників голови правління, членів правління АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 28.06.2024 (протокол № 20, питання 5)

²⁷ Положення про управління ефективністю діяльності та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 29.02.2024 (протокол №5, питання 9)

²⁸ Положення про управління ефективністю діяльності працівників та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 06.02.2024 (протокол №12, питання 1147)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

7.9. Наглядова рада може залучати зовнішнього незалежного експерта з метою проведення щорічного оцінювання ефективності роботи членів виконавчого органу та підпорядкованих впливових осіб Банку.

7.10. Банк застосовує єдиний підхід до всіх членів виконавчого органу та впливових осіб Банку щодо визначення їх КПЕ, але за умови, що КПЕ (та розмір премії), встановлені для члена виконавчого органу / впливової особи Банку, які виконують функції контролю та моніторингу, не можуть залежати від результатів діяльності підрозділів Банку, які є об'єктом їх контролю.

7.11. Рішення наглядової ради щодо встановлення КПЕ членів виконавчого органу та підпорядкованих впливових осіб або правління (стосовно КПЕ підпорядкованих йому впливових осіб) включає щонайменше перелік показників, планові значення / очікувані результати для вимірювання (оцінки) їх виконання та питому вагу (відсоток) кожного КПЕ.

7.12. Формулювання показників КПЕ має містити конкретне визначення потрібного бізнес-результату, підсумку або наслідку роботи, разом із визначенням очікуваного терміну його виконання або досягнення. З цією метою показники КПЕ рекомендовано формулювати за підходом «SMART».

8. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

8.1. Банк складає звіти про винагороду членів виконавчого органу, впливових осіб Банку відповідно до чинного законодавства України та вимог Національного банку України (далі – Звіти / звіти про винагороду) з урахуванням розділу 9 до цього Положення, який визначає порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів виконавчого органу, впливових осіб Банку.

8.2. Відповідно до нормативних актів Національного банку України у Звітах розкривається інформація щодо:

8.2.1. Сукупного розміру винагороди, яка були нарахована / виплачена за/у попередні періоди та/або має бути виплачена членам виконавчого органу, впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);

8.2.2. Строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);

8.2.3. Опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам виконавчого органу, впливовим особам;

8.2.4. Фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам виконавчого органу, впливовим особам змінної винагороди;

8.2.5. Виявлених банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

8.3. Звіт про винагороду членів виконавчого органу додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

8.3.1. Фактичної присутності члена виконавчого органу на засіданнях правління та його комітетів, до складу яких такий член виконавчого органу входить, або причини його відсутності;

8.3.2. Підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена виконавчого органу (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену виконавчого органу Банку;

8.3.3. Наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена виконавчого органу.

8.4. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

8.4.1. Підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовій особі;

8.4.2. Наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

8.5. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів виконавчого органу, впливових осіб у звітному фінансовому році:

8.5.1. Суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;

8.5.2. Ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.

8.6. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів виконавчого органу, впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:

8.6.1. Участі в програмі з фіксованими виплатами – щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;

8.6.2. Участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно членів виконавчого органу, впливових осіб протягом звітного фінансового року.

8.7. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам виконавчого органу, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

8.8. Одночасно із затвердженням результатів оцінки діяльності правління Банку за звітний фінансовий рік, наглядова рада затверджує Звіт за поданням і після його розгляду Комітетом наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам.

8.9. Звіти про винагороду, виплачену членам виконавчого органу, впливовим особам Банку протягом звітного фінансового року розміщуються на вебсторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження наглядовою радою, в тому числі затвердження будь-яких змін до Звітів (у разі використання можливості їх перегляду).

8.10. Обсяг інформації про винагороду членів виконавчого органу, впливових осіб Банку, що підлягає оприлюдненню та включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено цим Положенням.

9. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

9.1. Складання, затвердження та оприлюднення звітів про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб Банку здійснюється через взаємодію структурних підрозділів та комітетів / підкомітетів правління Банку (далі – комітети), які в межах своїх компетенцій:

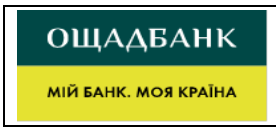
9.1.1. приймають участь у визначенні переліку впливових осіб Банку відповідно до критеріїв, наведених у розділі 7 Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк»²⁹;

9.1.2. надають інформацію для формування звітів про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб відповідно до вимог нормативно-правових актів Національного банку України³⁰;

9.1.3. задіяні у погодженні, затвердженні та своєчасному оприлюдненні звітів про винагороду.

²⁹ Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк», затвердженої рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 30.04.2024 (протокол №13, питання 3)

³⁰ Відповідно до Положення НБУ №153 (розділу V)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

9.2. Звіти про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб Банку складаються за результатами звітнього фінансового року та оприлюднюються на офіційній вебсторінці Банку.

9.3. Звіти про винагороду членів виконавчого органу, впливових осіб Банку за рік містять інформацію, наведену у розділі 8 Політики винагороди працівників АТ «Ошадбанк».

9.4. Підготовку звітів про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб Банку за звітний фінансовий рік у межах своїх компетенцій та з урахуванням додатку 1 до цього Положення здійснюють залучені структурні підрозділи Банку, а саме:

9.4.1. генеральний департамент з управління ризиками;

9.4.2. департамент бухгалтерського обліку;

9.4.3. департамент комплаєнс-контролю та нагляду за дотриманням регуляторних вимог;

9.4.4. департамент по роботі з персоналом;

9.4.5. департамент роздрібного бізнесу;

9.4.6. центр корпоративного управління;

9.4.7. інші структурні підрозділи Банку – у разі, якщо вони створюють, володіють або повинні володіти відповідно до їх компетенції інформацією, яка зазначається у звітах про винагороду за рік та/або якщо кількісні чи якісні показники визначення впливових осіб, відносились до компетенції підрозділу у період, за який складається звіт;

9.4.8. комітети правління Банку – у разі, якщо вони створюють володіють або повинні володіти відповідно до їх компетенції інформацією, яка зазначається у звітах про винагороду за рік та/або якщо кількісні чи якісні показники визначення впливових осіб, відносились до компетенції комітету у період, за який складається звіт.

9.5. Наглядова рада затверджує звіти про винагороду членів виконавчого органу, впливових осіб Банку за рік за поданням і після їх розгляду Комітетом наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам.

9.6. З метою прийняття рішення щодо затвердження звітів, голова наглядової ради, голова та члени Комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам мають право звертатися до керівників структурних підрозділів, задіяних у складанні таких звітів, із запитом про надання інформації у межах їх компетенції.

9.7. Керівники структурних підрозділів, задіяних у складанні звітів, які отримали запит голови наглядової ради / голови або члена Комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам, мають надати запитувану інформацію.

9.8. Відповідальний виконавець підрозділу по роботі з персоналом в частині формування звітів про винагороду членів виконавчого органу, впливових осіб Банку:

9.8.1. ініціює процес формування звітів по завершенні звітнього фінансового року;

9.8.2. супроводжує процес складання звітів для своєчасного їх включення до річного звіту Банку, який проводиться не пізніше 30 квітня наступного за звітним роком³¹;


9.8.3. опрацьовує звіти в межах компетенції підрозділу;

9.8.4. приводить звіти у формат для публікації та направляє їх підрозділу маркетингу для оприлюднення на офіційній вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження.

9.9. Виконавець підрозділу маркетингу розміщує затверджені звіти про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб Банку за рік на офіційній вебсторінці Банку.

9.10. Розкриття інформації у звітах про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб Банку під час їх розміщення на офіційній вебсторінці Банку не повинно призводити до розкриття персональних даних зазначених у ньому посадових осіб Банку, а також містити

³¹ Згідно Закону України «Про акціонерні товариства» від 27.07.2022 № 2465-IX, із змінами, ст. 37 та Положення НБУ №153 (п.16)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

інформацію, яка відноситься до банківської таємниці, та має відповідати нормам чинного законодавства України³².

9.11. Звіт про винагороду членів виконавчого органу Банку за звітний фінансовий рік складається за рекомендованою формою, наведеною у **додатку 2** до цього Положення.

9.12. Звіт про винагороду впливових осіб Банку за звітний фінансовий рік складається за рекомендованою формою, наведеною у **додатку 3** до цього Положення.

9.13. Складання, затвердження та оприлюднення звітів про винагороду здійснюється в межах процесу «Управління взаємодією підрозділів при складанні та оприлюдненні звітів про винагороду членів правління та впливових осіб Банку» (далі – процес).

9.14. Схема процесу наведена у **додатку 4** до цього Положення.


10. РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ

10.1. Основні учасники процесу прийняття рішень про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб Банку та їх повноваження перелічені у таблиці 2:

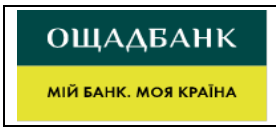
Таблиця 2. Повноваження учасників процесу прийняття рішень про винагороду

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
1.	Наглядова рада АТ «Ощадбанк»	члени наглядової ради	В межах компетенції наглядової ради в частині прийняття рішень про винагороду членів виконавчого органу та підпорядкованих впливових осіб Банку, затверджує: 1) умови Контракту, який Банк укладає з кожним членом виконавчого органу; 2) умови трудового договору, який Банк укладає з впливовою особою, підпорядкованою наглядовій раді Банку; 3) індивідуальний перелік компенсацій, інших виплат, що можуть надаватись Банком; 4) перелік КПЕ, їх цільові значення, оцінку рівня виконання КПЕ, порядок розрахунку розміру премії; 5) рішення про виплату та розмір премій, порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування або повернення премії (її частини); 6) розмір та умови виплати зі звільнення; 7) ВНД Банку про винагороду членів виконавчого органу та підпорядкованих впливових осіб Банку; 8) звіти про винагороду, виплачену членам виконавчого органу та впливовим особам Банку протягом звітнього фінансового року. Відповідно до Положення про наглядову раду Банку:

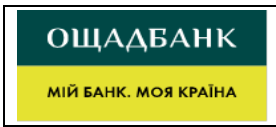
³² Зокрема, Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 №2297-VI, із змінами та Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення відкритості інформації про розмір оплати праці в державних та комунальних компаніях» від 08.09.2021 №1723-IX

 <p>ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА</p>	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
			<ul style="list-style-type: none"> - затверджує в межах компетенції внутрішні нормативні документи Банку, що забезпечують реалізацію цього Положення стосовно винагороди членів виконавчого органу та підпорядкованих впливових осіб; - відповідає за реалізацію Політики винагороди працівників Банку та моніторинг пов'язаних з нею комплаєнс ризиків
2.	Комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам	члени комітету з питань призначень та винагород посадовим особам	<p>В межах компетенції Комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам, які визначені у положенні про такий комітет, здійснює попередній розгляд та надає наглядовій раді на затвердження пропозиції про винагороду членів виконавчого органу та підпорядкованих наглядовій раді впливових осіб Банку в частині заходів, які зазначені в повноваженнях наглядової ради Банку та перелічені в п.1 таблиці 2.</p> <p>З метою недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, здійснює щорічно оцінку Політики винагороди працівників Банку, яка включає питання врахування ризиків, розміру капіталу, ліквідності під час визначення розміру змінної частини винагороди членів виконавчого органу Банку, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та забезпечення повідомлення про результати такої оцінки Національного банку України</p>
3.	Комітет наглядової ради з питань аудиту	члени комітету з питань аудиту	В межах компетенції Комітету наглядової ради з питань аудиту, які визначені у положенні про такий комітет, надає рекомендації / пропозиції про винагороду керівника підрозділу внутрішнього аудиту, а також надає пропозиції наглядовій раді щодо затвердження оцінки ефективності його роботи
4.	Комітет наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу	члени комітету з питань ризиків та комплаєнсу	В межах компетенції Комітет наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу, які визначені у положенні про такий комітет, надає наглядовій раді рекомендації про винагороду головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, працівника Банку, відповідального за проведення фінансового моніторингу в Банку, або керівників підрозділу комплаєнс, підрозділу фінансового моніторингу, підрозділу з управління

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
			ризиками, а також про затвердження оцінки ефективності їх роботи
5.	Правління Банку	члени правління	Відповідно до компетенції правління схвалює / приймає рішення стосовно визначення змінної винагороди підпорядкованих впливових осіб, розглядає та схвалює внутрішні нормативні документи Банку, які забезпечують виконання цього Положення. Є відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку
6.	Комісія з винагороди	члени комісії з винагороди	В межах компетенції та відповідно до положення про постійно діючу комісію з винагороди працівників АТ «Ощадбанк» може приймати рішення стосовно винагороди підпорядкованих правлінню впливових осіб
7.	Департамент по роботі з персоналом	директор департаменту по роботі з персоналом	Відповідно до положення про структурний підрозділ забезпечує формування методології запровадження системи винагороди членів виконавчого органу та впливових осіб Банку, а також методології розробки звітів про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб Банку. Додатково до питань, віднесених до його компетенції супроводжує процеси, що забезпечують виконання цього Положення
8.	Фінансово-економічний департамент	директор фінансово-економічного департаменту	Відповідно до положення про структурний підрозділ: 1) контролює планування витрат у бюджеті Банку на забезпечення виконання цього Положення; 2) надає інформацію для визначення планових показників об'ємних (фінансових) КПЕ; 3) розраховує та надає результати фактичного виконання об'ємних (фінансових) значень КПЕ за звітний період
9.	Проектно-технологічний комітет Банку	члени проектно-технологічного комітету	Забезпечує своєчасну верифікацію якісних індивідуальних КПЕ членів виконавчого органу та їх цільові значення; доводить членам виконавчого органу та керівнику департаменту по роботі з персоналом інформацію про результати виконання якісних індивідуальних показників КПЕ членів виконавчого органу
10.	Центр корпоративного управління	відповідальний працівник центру корпоративного управління	З урахуванням вимог чинного законодавства та/або нормативно-правових актів Національного банку України повідомляє про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, вищому органу та Національному

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
			банку України та відповідає за своєчасне повідомлення про впливових осіб вищому органу та Національному банку України
11.	Структурні підрозділи	відповідальні працівники підрозділів, в межах компетенції яких надання інформації для формування Звітів, визначення / обчислення якісних та кількісних критеріїв визначення впливових осіб	Відповідає за своєчасне і достовірне надання інформації в межах компетенції структурного підрозділу щодо формування Звітів, визначення / обчислення якісних та кількісних критеріїв визначення впливових осіб Банку
12.	Департамент бухгалтерського обліку	головний бухгалтер - директор департаменту бухгалтерського обліку	Відповідно до положення про структурний підрозділ забезпечує опрацювання (виконання) виданих ВРД та виплату винагороди працівників Банку

10.2. У забезпеченні прийняття рішень про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб Банку додатково приймають участь інші структурні підрозділи Банку, до компетенції яких відноситься розробка та введення в дію внутрішніх нормативних /розпорядчих документів Банку, необхідних для виконання цього Положення.

11. КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ


11.1. Відповідно до вимог щодо побудови системи внутрішнього контролю у Банку передбачено наступні рівні контролю процесу (див. таблицю 3):

Таблиця 3. Опис системи внутрішнього контролю

№ з/п	Зміст / короткий опис заходів контролю	Періодичність/ строки здійснення процедури контролю	Самостійний контроль	Подвійний контроль	Автоматизований контроль	Колегіальний контроль
1	2	3	4	5	6	7
1.	Своєчасне складання та оприлюднення звітів про винагороду членів органу управління та впливових осіб	щорічно у терміни, визначені наказом голови правління Банку «Про підготовку та подання річної	відповідальний працівник департаменту по роботі з персоналом	керівник департаменту по роботі з персоналом	ні	комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Зміст / короткий опис заходів контролю	Періодичність/ строки здійснення процедури контролю	Самостійний контроль	Подвійний контроль	Автоматизований контроль	Колегіальний контроль
1	2	3	4	5	6	7
		звітності АТ «Ощадбанк» за рік»				особам, наглядова рада Банку
2.	Розміщення на вебсторінці Банку звіту про винагороду, виплачену членам виконавчого органу, впливовим особам Банку протягом звітнього фінансового року	протягом 15 робочих днів із дня затвердження наглядовою радою	виконавець підрозділу маркетингу	керівник підрозділу маркетингу	ні	ні
3.	Періодичний перегляд Положення	не рідше одного разу на 2 роки	відповідальний працівник департаменту по роботі з персоналом	керівник департаменту по роботі з персоналом	ні	комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам, наглядова рада Банку
4.	Визначення, затвердження та щорічним перегляд переліку впливових осіб Банку	щорічно у терміни, визначені наказом голови правління Банку «Про підготовку та подання річної звітності АТ «Ощадбанк» за рік»	відповідальний працівник департаменту по роботі з персоналом	керівник департаменту по роботі з персоналом	ні	правління Банку
5.	Повідомлення вищого органу та Національного банку України про перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку	протягом 15 робочих днів із дня затвердження звіту про винагороду впливових осіб	відповідальний працівник центру корпоративного управління	корпоративний секретар Банку	ні	ні
6.	Контроль за розміщенням Положення на вебсторінці Банку	протягом 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін	відповідальний працівник департаменту по роботі з персоналом	керівник департаменту по роботі з персоналом	ні	ні

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

11.2. Додатково процедури контролю, періодичність їх здійснення визначено внутрішніми нормативними документами Банку, які розроблені в рамках процесу «Управління системою винагорода членів правління та впливових осіб Банку».

12. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ

12.1. Це Положення підлягає плановому перегляду та актуалізації не рідше 1 разу в 2 роки.
 12.2. У разі, якщо при проведенні планового перегляду та аналізу актуальності Положення у строк, зазначений у п. [12.1](#), власником ВНД визначено відповідність діючої версії Положення чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ, це Положення вважається актуальним та підлягає наступному плановому перегляду не пізніше терміну, зазначеному у п. [12.1](#).

13. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

13.1. Положення набуває чинності з наступного робочого дня, що слідує за датою затвердження, якщо інше не передбачено рішенням наглядової ради Банку.
 13.2. Положення розміщується на вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.
 13.3. Відповідальним за супроводження та актуалізацію цього Положення є його власник – директор департаменту по роботі з персоналом.
 13.4. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, це Положення буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме чинному законодавству України.

14. ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ

Таблиця 4. Пов'язані документи

№ з/п	Реквізити ВРД	Назва ВНД	Власник ВНД
1.	Постанова Кабінету Міністрів України від 25.02.2003 № 261 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 09.02.2024 № 139)	Статут АТ «Ощадбанк»	Керівник центру корпоративного управління
2.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 27.01.2023, протокол № 5	Положення про Комітет наглядової ради АТ «Ощадбанк» з питань ризиків та комплаєнсу	Керівник центру корпоративного управління
3.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 27.01.2023, протокол № 5	Положення про Комітет наглядової ради АТ «Ощадбанк» з питань аудиту	Керівник центру корпоративного управління
4.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 24.11.2023, протокол № 19	Положення про Комітет наглядової ради АТ «Ощадбанк» з питань призначень та винагород посадовим особам	Керівник центру корпоративного управління
5.	Рішення правління АТ «Ощадбанк» від 06.02.2024, протокол № 12 (питання 1147)	Положення про управління ефективністю діяльності працівників та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Реквізити ВРД	Назва ВНД	Власник ВНД
6.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 29.02.2024, протокол № 5 (питання 9)	Положення про управління ефективністю діяльності та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом
7.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 30.04.2024, протокол № 13	Політика винагороди працівників АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом
8.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 28.06.2024, протокол № 20	Положення про встановлення ключових показників ефективності та преміювання голови правління, заступників голови правління, членів правління АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом
9.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 31.10.2024, протокол № 32	Порядок преміювання за надрезультат працівників АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом

15. ІСТОРІЯ ЗМІН

Таблиця 5. Історія змін

Дата	Власник ВНД	Версія	Зміст змін
31.10.2024	Директор департаменту по роботі з персоналом	1.0	новий

16. ДОДАТКИ

Таблиця 6. Перелік додатків

Додатки	Назва додатку
Додаток 1	Повноваження учасників процесу складання, затвердження та оприлюднення звітів про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб АТ «Ощадбанк»
Додаток 2	Рекомендована форма звіту про винагороду членів правління АТ «Ощадбанк» за звітний фінансовий рік
Додаток 3	Рекомендована форма звіту про винагороду впливових осіб АТ «Ощадбанк» за звітний фінансовий рік
Додаток 4	Схема процесу «Управління взаємодією підрозділів при складанні та оприлюдненні звітів про винагороду членів правління та впливових осіб Банку»