

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк»
від 30 квітня 2024, протокол № 13


за рекомендацією комітету з питань призначень
та винагород посадовим особам наглядової ради
від 29 квітня 2024, протокол № 4

**ПОЛІТИКА
ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ
АТ «ОЩАДБАНК»**

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ТЕРМІНИ, СКОРОЧЕННЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ	3
3. МЕТА, ЗАВДАННЯ, ПРИНЦИПИ ТА МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ	8
4. СТРУКТУРА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ	10
5. ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ВІНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ БАНКУ	13
6. ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ, ОКРІМ ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ	16
7. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ ТА ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ЇХ ВІНАГОРОДИ	21
8. ЗВІТИ ПРО ВІНАГОРОДУ	24
9. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ	25
10. КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	29
11. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ	29
12. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	30
13. ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ БАНКУ	30
14. ІСТОРІЯ ЗМІН	30
15. ДОДАТКИ	31
ДОДАТОК 1	32
ДОДАТОК 2	33

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика винагороди працівників АТ «Ощадбанк» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АТ «Ощадбанк» (далі – Банк), який визначає систему підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці та основні засади застосування Банком складових системи винагороди працівників АТ «Ощадбанк».

1.2. Політику розроблено на підставі:

1.2.1. Кодексу Законів про працю України від 10 грудня 1971 року №322-VIII, із змінами;

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

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

1.2.4. Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №17, із змінами;

1.2.5. Постанови Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» від 19 травня 1999 року №859, із змінами;

1.2.6. Постанови Кабінету Міністрів України від 05 лютого 2020 року №141 «Питання умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки», із змінами;

1.2.7. 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;

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

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

1.2.10. Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року №153 із змінами¹;

1.2.11. Статуту АТ «Ощадбанк».


2. ТЕРМІНИ, СКОРОЧЕННЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

2.1. Терміни та скорочення використовуються в цій Політиці у такому значенні (див. Таблицю 1):

Таблиця 1. Терміни, скорочення та їх визначення


Термін/скорочення	Визначення
АТ «Ощадбанк»/Банк	акціонерне товариство «Державний ощадний банк України»
CIR	(Cost To Income Ratio) показник операційної ефективності діяльності банку – відношення операційних витрат до операційних доходів
виконавчий орган Банку	правління Банку, що здійснює поточне управління його діяльністю
винагорода	матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання працівника Банку за виконання покладених на нього

¹ внесеними постановою Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 189.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	


Термін/скорочення	Визначення
	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
впливова особа Банку	особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена виконавчого органу Банку
ВРД	внутрішній розпорядчий документ 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 (СРО)	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
додаткове благо	кошти, матеріальні чи нематеріальні цінності, послуги, інші види доходу, що виплачуються (надаються) Банком працівнику, якщо такий дохід не є заробітною платою та не пов'язаний з виконанням обов'язків трудового найму, укладеними Банком з таким працівником (крім випадків, прямо передбачених нормами розділу IV Податкового кодексу України) ²
заробітна плата/ зарплата	цільовий рівень базової винагороди працівника, який включає основну заробітну плату (посадовий оклад) та компоненти додаткової заробітної плати, встановлені працівнику на місяць за виконання посадових обов'язків та зазначені у штатному розписі Банку за посадою працівника
змінна винагорода	складова винагороди працівника Банку, яка не є фіксованою винагородою
ключові показники ефективності (КПЕ)	перелік кількісних та якісних індикаторів, які допомагають виміряти ступінь досягнення цілей визначених Стратегією Банку, результативність, ефективність роботи та знаходяться в зоні відповідальності працівника Банку
комісія з винагороди	колегіальний орган правління Банку – постійно діюча комісія з винагороди працівників Банку, створена рішенням правління від 30.05.2023, протокол № 70 (питання 582)
контракт	особлива форма трудового договору, укладеного між Банком та

² Відповідно до Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року №2755-VI, із змінами.


	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін/скорочення	Визначення
	головою правління/заступником голови правління/членом правління/ корпоративним секретарем АТ «Ощадбанк», у якому відображаються умови трудових відносин, погоджені Сторонами
куратор	голова правління, заступник голови правління, член правління Банку, який здійснює вирішення питань роботи підпорядкованого підрозділу відповідно до внутрішнього розпорядчого документу Банку про розподіл обов'язків між головою правління, його заступниками та членами правління Банку
лінії захисту	система управління ризиками Банку, яка ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку із застосуванням моделі трьох ліній захисту: <ol style="list-style-type: none"> 1) перша лінія – на рівні бізнес-підрозділів Банку, включаючи трейдинг-деск, та підрозділів підтримки діяльності Банку. Ці підрозділи приймають ризики та несуть відповідальність за них, здійснюють поточне управління ризиками і подають звіти щодо поточного управління такими ризиками; 2) друга лінія – на рівні підрозділу з управління ризиками, підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та підрозділу фінансового моніторингу³; 3) третя лінія – на рівні підрозділу внутрішнього аудиту щодо перевірки та оцінки ефективності функціонування системи управління ризиками
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 розділі 7, цієї Політики
особливий період	відповідно до ст. 1 Закону України "Про оборону України" – період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій
підрозділ основного напрямку діяльності	структурний підрозділ Банку за функціональним типом business (бізнес), до яких відносяться: підрозділи роздрібного, корпоративного, мікро-, малого та середнього бізнесу, електронної комерції та роботи з преміум-клієнтами, маркетинг, казначейство, інкасація, перерахунок та зберігання валютних цінностей
підрозділ надання супровідних послуг	структурний підрозділ Банку за функціональним типом business support (підтримка бізнесу), до функцій яких належить забезпечення: адміністрування активних операцій, бек-офісу, реструктуризації заборгованості та стягнення, валютного нагляду та депозитарного обслуговування клієнтів, менеджменту активів

³ З урахуванням Роз'яснення НБУ від 21.01.2021 № 25-0006/16324 за результатами розгляду листа Незалежної асоціації банків України від 21.01.2021 № 7872-21/01 з питань виконання окремих вимог законодавства у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін/скорочення	Визначення
	та пасивів, підготовки та встановлення відносин з міжнародними фінансовими інститутами та інвесторами / кореспондентських відносин
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 (далі – фінансового моніторингу)
Положення НБУ №153	Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 №153 (із змінами) [у редакції постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 189]
підрозділи контролю	підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту, підрозділ фінансового моніторингу
працівник Банку, відповідальний за проведення фінансового моніторингу в Банку	директор департаменту фінансового моніторингу, або інший працівник Банку призначений рішенням наглядової ради за погодженням Національним банком України (у випадках визначених нормативно-правовими актами України) як особа відповідальна за проведення фінансового моніторингу в Банку
прийняття ризиків	утримання ризиків на рівні, що перебуває в межах визначеної Банком схильності до ризиків (ризик-апетиту) та не створює загроз для інтересів вкладників, акціонера та фінансової стійкості Банку
ризик	імовірність виникнення збитків або додаткових втрат, або недоотримання доходів, або невиконання стороною договірних зобов'язань унаслідок впливу негативних внутрішніх та зовнішніх факторів
ризик-апетит (схильність до ризику)	сукупна величина за всіма видами ризиків та окремо за кожним із ризиків, визначених наперед та в межах допустимого рівня ризику, щодо яких Банк прийняв рішення про доцільність /необхідність їх утримання з метою досягнення його стратегічних цілей та виконання бізнес-плану
система винагороди	сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення працівників 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 Національного банку України, внутрішніх нормативних /організаційно-розпорядчих документів Банку та трудового договору (Контракту)
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
суттєвий структурний	структурний підрозділ Банку, який відповідає хоча б одному з


	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін/скорочення	Визначення
підрозділ	таких критеріїв: 1) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою ⁴ ; 2) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку (величина доходів/прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів/прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).
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
цільова базова винагорода/ цільова змінна винагорода/ цільовий дохід	індикатор, що дозволяє судити про стан або зміни розміру складової винагороди, застосовується для прогнозу чи аналізу відхилення від його значення, а також для розробки управлінських заходів щодо вирішення ситуації, що вплинула на таке відхилення
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 цієї Політики, вживаються у значеннях, визначених іншими внутрішніми нормативними документами Банку, які зазначені в цій Політиці як пов'язані документи ([див. розділ 13 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.

⁴ Відповідає підпункту 1 п. 8 розділу II Положення НБУ №153, який набирає чинності з 01.01.2025 р. та розраховується за окремим ВНД Банку.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

3. МЕТА, ЗАВДАННЯ, ПРИНЦИПИ ТА МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ

3.1. Мета Політики – визначення основних засад та складових фіксованої та змінної винагороди працівників Банку за послідовне та виважене з огляду на ризики, на які Банк може наражатися, спричинені виконанням ними своїх обов'язків, стимулювання результативності та ефективності їх роботи через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності.

3.2. Завдання Політики – забезпечення ефективного управління винагородою працівників АТ «Ощадбанк» шляхом визначення:

3.2.1. Застосування фіксованої винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання повноважень (уключаючи таку практику щодо нових працівників);

3.2.2. Порядку врегулювання умови надання змінної винагороди, враховуючи причинно-наслідковий зв'язок між ефективністю роботи та змінною винагородою працівників Банку, та потенційні надходження (доходи Банку), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;

3.2.3. Інших виплат, у тому числі в разі звільнення до з'ясування/оцінки ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень працівника Банку.

3.3. Політика винагороди працівників АТ «Ощадбанк» базується на таких принципах:

3.3.1. Принцип внутрішньої справедливості, який передбачає, що:

3.3.1.1. встановлюється взаємозв'язок винагороди працівника Банку із створеною у Банку системою розподілу повноважень у прийнятті рішень та корпоративного управління, яка враховує засади корпоративної культури Банку та відповідальної ділової поведінки на ринку;

3.3.1.2. Банк прагне до встановлення винагороди працівників Банку з урахуванням вкладу, який вони вносять в розвиток Банку, а також на досягнення виконання бізнес-плану та/або стратегічних цілей Банку.

3.3.2. Принцип зовнішньої конкурентоспроможності, який передбачає, що:


3.3.2.1. встановлюється взаємозв'язок винагороди працівника Банку з ринковим рівнем винагороди за аналогічною (або співмірною) посадою в установах банківського сектору економіки України;

3.3.2.2. при формуванні системи винагороди і визначенні конкретного розміру винагороди працівників Банку передбачається, що рівень виплачуваної винагороди повинен бути достатнім для залучення, мотивації та утримання осіб, що володіють необхідними для Банку компетенцією і кваліфікацією.

3.3.3. Принцип оплати за результати діяльності, який передбачає, що:

3.3.3.1. встановлюється зв'язок між ефективністю роботи та змінною винагородою працівника Банку;

3.3.3.2. винагорода працівників Банку визначається таким чином, щоб було забезпечено розумне і обґрунтоване співвідношення фіксованої винагороди і змінної винагороди, яка залежить від результатів роботи Банку і особистого (індивідуального) внеску в досягнення стратегічних цілей Банку;

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

3.3.3.3. баланс між фіксованою та змінною винагородою повинен зберігатися, у тому числі щоб внаслідок провадження діяльності з торгівлі цінними паперами не створювати перевагу інтересів Банку чи окремих працівників Банку, над інтересами будь-якого клієнта⁵.

3.3.4. Принцип відповідності винагороди рівню та поєднанню прийнятих ризиків, впливу працівника Банку на об'єм здійснюваних Банком операцій та результати його діяльності (уключаючи ефективне управління ризиками Банку), який передбачає, що:

3.3.4.1. Банк розвиває, підтримує та оцінює компетентність працівників Банку та встановлює заходи щодо їх винагороди та стимулювання з метою досягнення цілей діяльності банку, включаючи цілі системи внутрішнього контролю;

3.3.4.2. на постійній основі здійснюється розгляд пропозицій з удосконалення оплати праці, матеріального та нематеріального стимулювання працівників банку;

3.3.4.3. розмір змінної винагороди працівників Банку залежить від результатів діяльності Банку (окрім працівників підрозділів контролю), їх особистих дій, у тому числі від негативних фінансових наслідків (збитків Банку), що виникли внаслідок прийнятих ними ризиків. При цьому передбачається, що працівники Банку виконують професійну діяльність в інтересах Банку, уникаючи конфлікту інтересів⁶, та відповідають вимогам законодавства щодо професійної придатності та ділової репутації (керівників та впливових осіб).

3.3.5. Принцип забезпечення справедливого поведіння з клієнтами та недопущення порушення їх інтересів, який передбачає, що:

3.3.5.1. не допускається виконання трудових обов'язків за наявності конфлікту інтересів або стимулу, який може призвести до того, що працівники Банку надаватимуть перевагу власним інтересам або інтересам Банку, тим самим завдаючи шкоди будь-якому клієнту;

3.3.5.2. політика винагороди застосовується до всіх працівників Банку, в тому числі до тих, які прямо чи опосередковано впливають на інвестиційні послуги, що надаються Банком.

3.4. Банк дотримується гендерної нейтральності/рівності при визначенні винагороди працівників та принципу рівної оплати за однакову роботу або роботу однакової цінності, що передбачає:

3.4.1. Визначення розміру та прийняття рішень щодо винагороди працівника не залежать від його статі;

3.4.2. Для працівників різної статі встановлюється рівна винагорода за ідентичну роботу з однаковим переліком покладених на них посадових обов'язків, повноважень у прийнятті рішень та професійним досвідом.

3.5. Банк не застосовує:


3.5.1. Практики виплати винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;

3.5.2. Практики гарантованої змінної винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку або досягнення цілей, виконання повноважень.

3.6. Визначення та реалізація політики винагороди в Банку здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку як державного

⁵ На виконання «Вимог (правил) щодо здійснення діяльності з торгівлі цінними паперами: брокерської діяльності, дилерської діяльності, андеррайтингу, управління цінними паперами», затверджених рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 03 листопада 2020 року № 640 (із змінами).

⁶ Члени колегіальних органів Банку зобов'язані відмовитися від участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників. Більше інформації наведено у Політиці виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів в АТ «Ощадбанк».

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

банку, дотримання/виконання стратегії Банку, його бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

3.7. Дія цієї Політики поширюється на усіх працівників Банку, включаючи членів виконавчого органу та впливових осіб АТ «Ощадбанк».

3.8. У разі невідповідності окремих положень Політики нормам чинного законодавства України до моменту внесення змін до цієї Політики застосовуються норми чинного законодавства України, а також положення цієї Політики, що не суперечать нормам чинного законодавства України.

4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

4.1. Структура винагороди працівників Банку визначається чинним законодавством України, Статутом Банку та цією Політикою.

4.2. Структура винагороди працівників Банку поєднує:

4.2.1. Фіксовану винагороду, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності працівника з огляду на його посадові обов'язки;

4.2.2. Змінну винагороду, яка відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків, на які Банк може наражатися спричинені виконанням обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника.

4.3. **Фіксована винагорода** включає основну заробітну плату (посадовий оклад) та компоненти додаткової заробітної плати.

4.3.1. Посадовий оклад працівника Банку – основна часина заробітної плати, встановлена працівнику Банку за виконання посадових обов'язків за календарний місяць без врахування додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат⁷.

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

4.3.2.1. оплату за невідпрацьований час, а саме щорічні та додаткові відпустки, а також грошову компенсацію за відпустки. За особливий характер праці (ненормований робочий день) працівнику Банку надається додаткова щорічна відпустка, тривалість якої визначається Колективним договором АТ «Ощадбанк»⁸/Контрактом;

4.3.2.2. надбавки та доплати до посадового окладу, які можуть бути встановлені працівникам Банку відповідно до чинного ВНД Банку⁹ (за суміщення професій, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за прибирання службових приміщень, за роботу із відомостями, що становлять державну таємницю, надбавка за роботу з особливими умовами праці, встановлена відповідно до чинних ВНД та ВРД¹⁰ Банку);

4.3.2.3. підвищення розміру посадового окладу за роботу в гірських районах та інші виплати, що незмінні продовж періоду виконання працівником покладених на нього обов'язків.

4.4. **Змінна винагорода** включає заохочувальні виплати.


4.4.1. Преміювання за рік здійснюється на підставі відповідного чинного ВНД Банку з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та/або підсумкової оцінки

⁷ З урахуванням Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004 №5.

⁸ Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом АТ «Ощадбанк», прийнятий загальними зборами представників трудового колективу АТ «Ощадбанк» 10 жовтня 2018 року.

⁹ Положення про оплату праці працівників АТ «Ощадбанк», затвердженого постановою правління від 12.06.2020 р. №369, або іншого ВНД Банку, затвердженого йому на зміну.

¹⁰ Постанова правління АТ «Ощадбанк» від 23.02.2022 р. №94.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

ефективності діяльності працівника Банку за відповідний звітний період, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку¹¹;

4.4.2. 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 та стимулює розвиток культури управління ризиками Банку;

4.4.3. Премія за рік виплачується в межах сум, передбачених бюджетом Банку на такі цілі, на підставі аналізу виконання ключових показників ефективності (далі – КПЕ), встановлених працівнику на відповідний рік згідно з рішенням:

4.4.3.1. наглядової ради – для преміювання членів виконавчого органу, керівника та працівників департаменту внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, працівника Банку, відповідального за проведення фінансового моніторингу в Банку¹² та керівників структурних підрозділів, котрі підпорядковані наглядовій раді;

4.4.3.2. правління – для преміювання інших працівників Банку.

4.4.4. Наглядова рада своїм рішенням може коригувати (збільшувати або зменшувати) розмір премії за рік члена виконавчого органу та керівника підпорядкованого наглядовій раді підрозділу з огляду на досягнення ним (нею) індивідуальних цілей (у тому числі, за результатами досягнення цілей, не охоплених КПЕ та встановлених члену виконавчого органу/керівнику підпорядкованого підрозділу на відповідний рік).

4.4.5. Змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

4.4.6. Правління Банку приймає рішення стосовно преміювання посадових осіб та керівників підпорядкованих йому структурних підрозділів з огляду на досягнення ними індивідуальних цілей (у тому числі за результатами досягнення цілей, не охоплених КПЕ та встановлених посадовій особі/керівнику підпорядкованого правлінню підрозділу на відповідний рік).


4.4.7. Підходи до мотивації працівників Банку спрямовані на формування системи винагороди з прив'язкою її змінної частини (премії) до результатів виконання КПЕ, досягнення стратегічних цілей Банку, а також направлені на забезпечення справедливого ставлення до клієнтів та контролю за якістю послуг, що надаються клієнтам і мають відповідати та сприяти ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику.

4.4.8. Наглядова рада Банку має право прийняти рішення щодо виплати членам виконавчого органу та підпорядкованим впливовим особам змінної винагороди (премії) частково, відстрочення її виплати, зменшення /скасування її виплати з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку. Рішення щодо виплати змінної частини винагороди (премії) приймається наглядовою радою Банку обґрунтовано та виважено з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, а також з дотриманням умов Контрактів членів виконавчого органу Банку.

4.5. **Інші виплати та компенсації** можуть надаватися Банком в межах фіксованої винагороди на забезпечення умов, необхідних для продуктивної праці та виконання посадових обов'язків, а також задля соціальної підтримки працівників Банку, у тому числі:

¹¹ Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 11 розділу II).

¹² Згідно з підпунктом 24 пункту 101 Статуту АТ «Ощадбанк».

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

4.5.1. Сплата вартості добровільного медичного страхування працівників Банку, яка передбачає:

4.5.1.1. внески Банку згідно з договорами добровільного медичного страхування працівників Банку здійснюються в розмірі вартості страхового поліса працівника, визначеного з урахуванням розподілу програм страхування відповідно до рівня посад працівників, зазначеного в окремому ВНД Банку¹³;

4.5.1.2. сплату вартості страхового поліса за програмою страхування найвищого типу без урахування рівня посади працівників Банку, котрі на особливий період **були призвані** на строкову військову службу, проходили службу в Збройних силах України або були зараховані до складу добровольчих формувань територіальних громад **та демобілізовані** (далі – демобілізовані працівники Банку);

4.5.1.3. Банк не компенсує працівнику Банку розмір податків на додаткове благо (надане працівнику Банку у вигляді сплати страхової вартості медичного страхування), які утримуються відповідно до чинного законодавства України;

4.5.1.4. застрахований працівник Банку може скористатися пільгою на оплату вартості добровільного медичного страхування родичів за корпоративними розцінками страхової компанії відповідно до умов договору страхування;

4.5.1.5. вибір страхової компанії та програми медичного страхування працівників здійснює Банк в межах затвердженого бюджету Банку.

4.5.2. Оплата послуг користування засобами корпоративного мобільного зв'язку відповідно до лімітів, визначених окремим внутрішнім нормативним/розпорядчим документом Банку в межах бюджету Банку.

4.5.3. Оплата витрат на службові відрядження понад граничні норми витрат на такі цілі, встановлені законодавством. Працівникам Банку у період виконання ними посадових обов'язків оплачуються витрати пов'язані із службовим відрядженням (вид транспорту, категорія та вартість квитків до місця призначення і назад, проживання в готелях, добові, тощо), граничні норми¹⁴ відшкодування витрат на відрядження працівників Банку, визначаються в межах бюджету Банку. До фіксованої частини винагороди працівника Банку включається оплата праці за час перебування у відрядженні та витрати на службові відрядження відповідно до встановлених у Банку лімітів відшкодування таких витрат.

4.5.4. Виплата у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, яка здійснюється працівнику Банку згідно з чинним законодавством України та включається у нараховану заробітну плату.

4.5.5. Матеріальна допомога, яка надається окремим працівникам Банку, як індивідуальна виплата, зокрема:


4.5.5.1. допомога на лікування працівника, у разі нещасного випадку, стихійного лиха, або за інших надзвичайних обставин, також на поховання виплачується у розмірі, що визначається відповідно до ВНД Банку¹⁵;

4.5.5.2. допомога, що має систематичний характер, надається працівникам Банку, котрі на особливий період **призвані** на строкову військову службу, проходять службу в Збройних силах України (далі – ЗСУ) або зараховані до складу добровольчих формувань

¹³ Порядок про добровільне медичне страхування працівників АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням правління Банку від 27.06.2023, протокол № 80 (питання 631), або іншого ВНД Банку, затвердженого йому на зміну.

¹⁴ Рішення правління від 07.03.2023, протокол №30 (питання 394) «Про граничні норми відшкодування витрат на відрядження працівників АТ «Ощадбанк», або інший ВРД Банку, затверджений йому на зміну.

¹⁵ Порядок надання матеріальної допомоги працівникам АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням правління Банку від 30.05.2023 р., протокол №70 (питання 581), або інший ВНД Банку, затверджений йому на зміну.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

територіальних громад (далі – працівники Банку, що проходять службу в ЗСУ). Розмір такої допомоги визначається відповідно до ВРД Банку¹⁶;

4.5.5.3. допомога на оздоровлення працівникам Банку, що проходили службу в ЗСУ та **демобілізувалися**, надається у разі потреби одночасно із оформленням додаткових днів відпочинку у розмірі, що відповідає їх середньому заробітку за 14 (чотирнадцять) календарних днів;

4.5.5.4. грошова виплата, що має індивідуальний характер, з нагоди державного свята може бути надана працівникам Банку, що проходять службу в ЗСУ або демобілізувалися, у розмірі, який визначається відповідно до фінансових можливостей Банку, в межах бюджету Банку та вказується у відповідному ВРД Банку;

4.5.5.5. допомога на відшкодування витрат, пов'язаних із придбанням необхідного спорядження та засобів індивідуального захисту надається працівникам Банку, мобілізованим на службу в ЗСУ. Розмір такої допомоги визначається відповідно до ВРД Банку¹⁷;

4.5.5.6. допомога у разі поранення в особливий період працівника Банку/працівника Банку, що проходить службу в ЗСУ, надається у розмірі, визначеному у відповідному ВРД Банку¹⁸.

4.5.6. Виплати зі звільнення надаються працівнику Банку відповідно до чинного законодавства України.

4.5.7. Розмір фонду, необхідного для виплати компенсацій, надання додаткових благ працівникам Банку та забезпечення їх умов праці (у тому числі згідно Контракту), затверджується наглядовою радою Банку одночасно із затвердженням бюджету Банку на рік або інший період.

4.5.8. Зміни переліку та розміру компенсацій, додаткових благ, які надаються працівникам Банку, а також переліку умов праці, що забезпечуються для працівників, та вимог до них (крім визначених у Контракті), в межах витрат, передбачених на зазначені цілі у бюджеті Банку, затверджуються правлінням Банку. Пропозиції щодо внесення таких змін розробляються структурними підрозділами Банку, до компетенції та відповідальності яких належить забезпечення конкретного виду компенсацій, додаткових благ та умов праці.

5. ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ БАНКУ

5.1. Норми цього розділу викладено у доповнення до розділу 4 цієї Політики, у якому зазначені загальні засади для всіх працівників Банку.


5.2. Система винагороди членів виконавчого органу Банку визначається Контрактом, укладеним Банком з членом виконавчого органу Банку. Такий Контракт від імені Банку підписується уповноваженою наглядовою радою особою на умовах, затверджених рішенням наглядової ради Банку.

5.3. Наглядова рада Банку встановлює розмір винагороди членів виконавчого органу Банку за поданням Комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам АТ «Ощадбанк».

¹⁶ Постанова правління Банку від 26.07.2022, протокол №382 «Про матеріальну допомогу працівникам АТ «Ощадбанк», що проходять службу в Збройних силах України або зараховані до складу добровільних формувань територіальних громад», або інший ВРД Банку, затверджений йому на зміну.

¹⁷ Постанова правління Банку від 01.03.2022, протокол №98 (п.2) «Про підвищення заробітних плат працівників АТ «Ощадбанк» та окремі питання соціального захисту», або інший ВРД Банку, затверджений йому на зміну.

¹⁸ Постанова правління Банку від 18.04.2022, протокол № 270 «Про внесення змін до постанови правління Банку від 01.03.2022 №98», або інший ВРД Банку, затверджений йому на зміну.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

5.4. Члени виконавчого органу Банку, у період виконання ними посадових обов'язків, який вказується у Контракті та не перевищує 5 (п'ять) років¹⁹, отримують посадовий оклад у розмірі, встановленому рішенням наглядової ради Банку, при цьому:

5.4.1. Розмір посадового окладу члена виконавчого органу Банку визначається відповідно до рівня його відповідальності з огляду на розподіл повноважень між членами виконавчого органу Банку, який затверджується рішенням наглядової ради Банку;

5.4.2. Розмір посадового окладу голови правління Банку визначається з урахуванням норм чинного законодавства України.

5.5. За особливий характер праці (ненормований робочий день) члену виконавчого органу Банку надається додаткова щорічна відпустка, тривалість якої визначається Контрактом. Оплата відпустки включається у нараховану заробітну плату (фіксовану винагороду) члена виконавчого органу Банку.

5.6. Премія за рік виплачується на підставі аналізу виконання ключових показників ефективності (далі – КПЕ), встановлених члену виконавчого органу Банку на відповідний рік згідно з рішенням наглядової ради Банку.

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

5.8. Порядок оцінки ефективності діяльності члена виконавчого органу Банку, визначення КПЕ, умови преміювання, порядок розрахунку розміру та виплати премії затверджується рішенням наглядової ради Банку, регулюються окремим ВНД²⁰ з урахуванням норм цієї Політики, або можуть бути визначені у Контракті члена виконавчого органу Банку.

5.9. Виплата частини змінної винагороди (премії) за підсумками роботи за календарний рік може бути відстрочена на певний період, який визначається наглядовою радою Банку, та виплачена у вигляді довгострокового (відстроченого) бонусу. Частка змінної винагороди (премії), яка має бути відстрочена, умови її виплати з врахуванням критеріїв, за якими оцінюються ступінь ризику від впровадження прийнятих членом виконавчого органу Банку рішень, визначаються відповідно до ВНД Банку, або окремого рішення, затвердженого наглядовою радою Банку.

5.10. Продовж здійснення виплат членам правління Банку відстроченої змінної винагороди, Банк продовжує оцінювати показники фінансового стану, результати діяльності Банку, ефективності роботи членів правління і враховувати їх під час здійснення відповідних відстрочених виплат²¹.


5.11. Змінна винагорода члена правління може бути зменшена / скасована / повернена до 100% розміру премії (як поточної, так і нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) у випадках та на умовах, передбачених рішенням наглядової ради, прийнятих на підставі критеріїв для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди та форми виплати змінної винагороди, які визначаються із урахуванням Додатку 2 цієї Політики.

5.12. Наглядова рада Банку має право прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди (премії) з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку. Рішення щодо виплати змінної частини винагороди (премії) приймається наглядовою радою Банку

¹⁹ ЗУ «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 №2121-III, із змінами частини тридцять восьмої статті 7 в редакції Закону №1587-IX від 30.06.2021.

²⁰ Положення про встановлення ключових показників ефективності та преміювання голови правління, заступників голови правління, членів правління АТ «Ощадбанк».

²¹ Відповідно до Положення НБУ №153 (остання частина пунктів 10-11 розділу II).

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

обґрунтовано та виважено з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, а також з дотриманням умов Контрактів членів виконавчого органу Банку.

5.13. З метою недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, розмір виплаченої за рік змінної винагороди членів виконавчого органу Банку, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, не повинен перевищувати розміру їх річної фіксованої винагороди²².

5.14. Зобов'язання Банку, зазначені у Контракті щодо виплати члену виконавчого органу Банку премії за рік та інших видів змінної винагороди, залишаються чинними після припинення повноважень (звільнення) члена виконавчого органу в частині виплати всіх сум, право на виплату яких виникло у члена виконавчого органу станом на день звільнення, та відповідно не охоплює виплати, право на отримання яких у члена виконавчого органу виникатиме після цієї дати. Премія за рік та інші види змінної винагороди після звільнення члена виконавчого органу Банку виплачується у відповідності до умов трудового контракту, що був з ним укладений, за рішенням наглядової ради, прийнятим після оцінки критеріїв сталого розвитку Банку (Додаток 1), за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, та критеріїв, які застосовуються для прийняття рішення про умови виплати змінної винагороди (Додаток 2), та не може бути гарантована. Розмір премії члена виконавчого органу Банку може бути зменшений/скасований за рішенням наглядової ради Банку з урахуванням фінансового стану Банку, а також умов п.п. [5.10 - 5.11](#) цієї Політики та Додатку 2 до цієї Політики.

5.15. Серед інших виплат та компенсацій, для створення умов, необхідних для продуктивної праці, в межах фіксованої винагороди Банк забезпечує:

5.15.1. Страхування відповідальності члена виконавчого органу Банку, яке здійснюється відповідно до рішення наглядової ради Банку, в якому вказується розмір оплати Банком страхових послуг за договором добровільного страхування відповідальності посадових осіб²³ Банку;


5.15.2. 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;

5.15.3. Оплату витрат на службові відрядження понад граничні норми витрат на такі цілі, встановлені законодавством. Членам виконавчого органу Банку у період виконання ними посадових обов'язків оплачуються витрати пов'язані із службовим відрядженням (вид транспорту, категорія та вартість квитків до місця призначення і назад, компенсація вартості користування транспортом, проживання в готелях, добові витрати тощо). До фіксованої частини винагороди члена виконавчого органу Банку включається оплата праці за час перебування у відрядженні та витрати на службові відрядження відповідно до встановлених у Банку лімітів відшкодування таких витрат;

5.15.4. Облаштування персонального кабінету, окремого приміщення або зони для проведення переговорів/нарад меблями, оснащення робочого місця офісною технікою,

²² Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 19).

²³ 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 р. № 535, із змінами.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

комп'ютером та іншими електронними засобами здійснюється відповідно до норм, визначених у внутрішньому нормативному/розпорядчому документі Банку в межах бюджету Банку;

5.15.5. Користування службовим автомобілем для виконання трудових функцій та посадових обов'язків відповідно до Контракту. Клас автомобіля та витрати на його обслуговування, паркування, ліміт пального, наявність водія визначаються окремим внутрішнім нормативним/розпорядчим документом Банку в межах бюджету Банку;

5.15.6. Виплати зі звільнення надаються члену виконавчого органу Банку відповідно до чинного законодавства України та Контракту, крім того при звільненні член виконавчого органу Банку повинен надати Банку письмове підтвердження щодо отримання всіх належних йому від Банку сум у довільній формі в день їх отримання;

5.16. Компенсація витрат на переїзд та оренду житла 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.

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

5.18. У разі прийняття наглядовою радою Банку окремого рішення про зміну розміру та/або порядку виплати будь-якої складової винагороди члена виконавчого органу Банку, розмір та умови виплати якої визначений у Контракті, з ними має бути укладений новий Контракт або додаткова угода про зміну діючого Контракту для приведення Контракту у відповідність до прийнятих змін.

6. ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ, ОКРІМ ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ

6.1. Норми цього розділу викладено у доповнення до розділу 4 цієї Політики, у якому зазначені загальні засади для всіх працівників Банку.

6.2. Розмір посадового окладу працівників Банку визначається відповідно до штатного розпису Банку та/або умов трудового договору, визначених правлінням / наглядовою радою Банку.

6.3. Банк укладає з кожним працівником безстроковий трудовий договір згідно Кодексу законів про працю України. Укладання трудового договору оформляється наказом голови правління Банку, у тому числі:

6.3.1. На підставі рішення наглядової ради Банку (стосовно працівників департаменту внутрішнього аудиту та керівників підрозділів, підпорядкованих наглядовій раді Банку);

6.3.2. На підставі рішення правління Банку (стосовно керівників підпорядкованих структурних підрозділів);


6.3.3. На підставі заяви працівника про переведення/призначення на посаду;

6.3.4. З урахуванням/після погодження Національним банком України кандидатури працівника (якщо таке передбачено нормативними актами НБУ).

6.4. Правління/комісія з винагороди (в межах компетенції колегіального органу правління Банку) визначає розмір винагороди працівників Банку, окрім членів виконавчого органу, працівників департаменту внутрішнього аудиту та керівників структурних підрозділів, підпорядкованих наглядовій раді Банку.


6.5. Банк прагне реалізувати справедливу та прозору, легку для розуміння та моніторингу дотримання систему винагороди, яка:

6.5.1. Визначає винагороду працівників за виконуваними роботами у відповідності до їх навичок, компетенцій та вкладу у загальні результати свого підрозділу та/або Банку;

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

- 6.5.2. Пропонує працівникам конкурентоспроможну винагороду на рівні винагороди в банківській системі України та на ринку праці України;
- 6.5.3. Заохочує працівників до досягнення високих результатів діяльності та покращення продуктивності своєї праці;
- 6.5.4. Відповідає кращим міжнародним практикам та вимогам чинного законодавства України;
- 6.5.5. Забезпечує відповідність розміру винагороди працівників Банку характеру та масштабу виконуваних функцій та робіт, результатам їх діяльності, відповідальності за рівень прийнятих ризиків;
- 6.5.6. Стимулює діяти в інтересах Банку, не приймати надмірні ризики та має бути достатньою для залучення працівників з необхідним рівнем професійних знань та досвіду.
- 6.6. Система винагороди є уніфікованою для працівників всіх структурних і відокремлених підрозділів Банку та передбачає:
- 6.6.1. Наявність єдиної методології з оплати праці, закріпленої у цій Політиці та ВНД Банку, розроблених на підставі цієї Політики;
- 6.6.2. Централізоване управління і прийняття рішень щодо винагороди працівників Банку;
- 6.6.3. Створення та впровадження уніфікованих процесів і процедур з управління винагородою;
- 6.6.4. Урахування широкої регіональної розгалуженості відокремлених підрозділів Банку та специфіки регіональних конкурентних ринків праці із забезпеченням певної гнучкості, опираючись на:
- 6.6.4.1. можливість диференціації розміру та структури заробітної плати з урахуванням регіональних особливостей;
- 6.6.4.2. облік фінансово-економічних та бізнес-факторів відокремлених підрозділів для прийняття рішень щодо винагороди;
- 6.6.4.3. наявність чітко розподілених повноважень між усіма рівнями управління стосовно прийняття рішень з винагороди;
- 6.6.4.4. наявність механізмів (процесу) прийняття рішень в частині питань з управління винагородою.
- 6.7. Для оцінки конкурентоспроможності розміру винагороди²⁴, Банк враховує сукупний дохід працівників, який включає цільову базову та змінну винагороду. Виплати соціального характеру (наприклад, матеріальна допомога) **не** включаються в сукупний дохід для порівняння з ринком праці.
- 6.8. При порівнянні цільового розміру складової винагороди, або сукупного доходу працівників відносно ринку праці Банк приймає до уваги:
- 6.8.1. Відповідність географії ринку: враховується ринок праці того регіону, на території якого розташоване робоче місце працівника;
- 6.8.2. Специфікацію за напрямом діяльності: порівнюється оплата за виконання ідентичних функцій;

²⁴ На виконання п.49 постанови правління НБУ від 02.07.2019 р. №88 «Про затвердження Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах» щодо здійснення моніторингу рівня оплати праці та інших складових системи стимулювання працівників Банку порівняно з ринковим рівнем.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

6.8.3. Сегментація ринку праці за категоріями персоналу: Банк прагне платити винагороду на середньому рівні конкурентного ринку праці, але для деяких категорій посад Банк може встановлювати винагороду вище середнього показника ринку.

6.9. **Цільова базова винагорода** працівника Банку складається із посадового окладу та додаткової заробітної плати, встановленої відповідно до ВРД²⁵ Банку;

6.10. **Цільова змінна винагорода** включає загальний розмір преміювання працівника Банку:

6.10.1. Преміювання за виконання КПЕ – відповідно до результатів оцінки ефективності роботи працівника та виконання КПЕ, встановлених працівнику на звітний період (місяць/квартал/рік);

6.10.2. Преміювання за надрезультат – виплата, яка може нараховуватися за видатні результати роботи працівника, який робить більше, ніж зобов'язаний в тих умовах, що є. При цьому працівник реалізує 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 преміювання за надрезультат та виплата разової премії здійснюється на підставі відповідного чинного ВНД²⁶ Банку;

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

6.10.4. Окремі надбавки до посадового окладу працівника, які можуть бути встановлені / зменшені / скасовані відповідно до чинних ВНД та ВРД²⁷ Банку;

6.10.5. З метою недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, розмір виплаченої за рік змінної винагороди працівників Банку не повинен перевищувати розмір їх річної фіксованої винагороди.

6.11. **Сукупний цільовий дохід** працівника Банку – це загальний розмір винагороди працівника, який враховує цільову змінну винагороду, цільову базову винагороду та інші елементи додаткової заробітної плати, а також інші виплати та компенсації, які встановлені працівнику за його посадою.

6.12. **Встановлення та підвищення розміру заробітної плати** працівників Банк здійснює з урахуванням фінансових можливостей і бюджету Банку та керується такими **принципами**:

6.12.1. Розмір винагороди працівника Банку, визначається за результатами співбесіди з кандидатом і залежить від складності та умов виконуваної роботи, його професійно-ділових якостей, результатів роботи в Банку в подальшому і узгоджується у встановленому в Банку порядку в залежності від підпорядкованості посади;


6.12.2. Періодичність підвищення заробітної плати – як правило 1 (один) раз на рік для працівника в межах його посади та планового фонду оплати праці підрозділу;

6.12.3. Рекомендований термін централізованого перегляду зарплати – перше півріччя, якщо на це передбачені витрати коштів відповідно до затвердженого бюджету Банку;

²⁵ Рішення правління від 09.04.2024, протокол №28 (питання 1271) «Про внесення окремих змін до системи винагороди працівників АТ «Ощадбанк», або інший ВРД Банку, затверджений йому на зміну.

²⁶ Політика матеріального заохочення працівників АТ «Ощадбанк», затверджена постановою правління Банку від 09.08.2022р. №409 із змінами, або іншого ВНД Банку, затвердженого їй на зміну.

²⁷ Постанова правління АТ «Ощадбанк» від 01.03.2022 р. №98, рішення правління від 09.04.2024, протокол №28 (питання 1271).

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

6.12.4. Підвищення зарплати може здійснюватися в діапазоні, що не перевищує визначені за фінансовими можливостями Банку (у тому числі щодо дотримання СІР на кінець кварталу/року) граничні параметри;

6.12.5. Пропозиції, що не відповідають граничним параметрам підвищення зарплати, розглядаються та погоджуються **комісією з винагороди/уповноваженим учасником** процесу управління винагородою (з урахуванням підпорядкування структурного підрозділу) за участі куратора підрозділу, який ініціював таке підвищення.

6.12.6. Підвищення заробітної плати реалізується:

6.12.6.1. в межах фонду оплати праці структурного підрозділу згідно штатному розпису та затвердженому бюджету Банку;

6.12.6.2. в межах граничних параметрів окладу за посадою;

6.12.6.3. за диференційованим підходом з урахуванням відхилення від ринкового рівня винагороди за аналогічною (або співмірною) посадою на ринку праці України²⁸;

6.12.6.4. за погодженням з керівником/куратором структурного підрозділу Банку та з урахуванням підпорядкованості підрозділу;

6.12.6.5. за рішенням колегіального органу Банку з урахуванням п. [6.2](#) цієї Політики.

6.13. **Упродовж року** може прийматися рішення стосовно перегляду розміру заробітної плати окремих працівників Банку з урахуванням фінансових можливостей Банку та бюджету Банку:

6.13.1. У другому півріччі – для обмеженої кількості працівників за наявності економії фонду оплати праці, частина якої може бути використана для реалізації такої пропозиції:

6.13.1.1. **у виняткових (поодиноких) випадках** за пропозицією керівника структурного підрозділу Банку відносно працівників, заробітна плата яких не була змінена під час централізованого перегляду зарплати у першому півріччі;

6.13.1.2. з урахуванням зміни основних критеріїв займаної працівником посади внаслідок перегляду функцій підрозділу (виконуваних завдань та нормативного навантаження, рівня відповідальності, функціональних обов'язків), або інших випадків, вирішення яких належить до компетенції керівництва Банку;


6.13.1.3. розмір економії фонду оплати праці, який може бути використаний на підвищення заробітних плат працівників, визначається по завершенні другого кварталу календарного року з огляду на фінансові можливості Банку. Визначений фонд на підвищення заробітних плат розподіляється диференційовано між підрозділами супроводу, підтримки та ведення бізнесу та погоджується **комісією з винагороди**, або за окремим рішенням учасників процесу управління винагородою для поодиноких випадків перегляду зарплати;

6.13.2. **Вдруге протягом року** підвищення заробітної плати може бути також виконане за рахунок оптимізації чисельності персоналу та зростання продуктивності праці, що передбачає:

6.13.2.1. закриття (виведення зі штатного розпису) посади, яка стала вакантною у зв'язку із звільненням або переведенням працівника в інший структурний підрозділ, що відбулося не раніше IV кварталу минулого року (напередодні поточного бюджетного періоду), при цьому:

1) не допускається закриття тимчасово вакантної посади (на період відсутності основного працівника),

²⁸ У поточному періоді нормативним вважається відхилення в діапазоні до $\pm 20\%$.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

2) враховується закриття функціонально підпорядкованих посад відокремлених підрозділів за рішенням куратора бізнес напряму, узгодженого з керівником філії – обласного управління та філії - Головного управління по м. Києву та Київській області,

3) не вважаються вакантними посади, які підлягають скороченню та/або не заповнені внаслідок звільнення/переведення працівника у зв'язку із скороченням його посади.

6.13.2.2. розподіл обов'язків звільненого/переведеного працівника між працівниками підрозділу з підвищенням їх заробітної плати за додаткове навантаження;

6.13.2.3. можливе використання на підвищення зарплати до 75% фонду оплати праці, або до 100% розміру посадового окладу звільненого/переведеного в інший структурний підрозділ працівника.

6.13.3. Незалежно від встановлених строків перегляд заробітної плати (п.п. [6.12.3](#), [6.13.1](#) цієї Політики):

6.13.3.1. виконується у разі переведення працівника на вакантну посаду, в тому числі в інший структурний підрозділ Банку, та здійснюється в межах планового фонду оплати праці структурного підрозділу за штатним розписом;

6.13.3.2. застосовується при реалізації затверджених змін в організаційній структурі підрозділу Банку відповідно до затверджених змін у штатному розписі підрозділу/Банку;

6.13.3.3. не здійснюється в разі перейменування посади працівника;

6.13.3.4. здійснюється у випадку переведення працівника на посаду керівника підрозділу (начальника відділу та вище). У разі перевищення «граничного параметру максимального приросту» (п. [6.12.4](#) цієї Політики) може застосовуватися поетапне підвищення оплати праці із розподілом загального розміру приросту заробітної плати на частини 50%/50%.

6.14. Для визначення розміру підвищення заробітної плати працівника та з метою дотримання балансу внутрішньої справедливості безпосередньому керівнику працівника слід враховувати наступні фактори:

6.14.1. Наявність у працівника достатнього рівня компетенцій або потенціалу їх розвитку для виконання додаткових обов'язків або розширення функціонального навантаження з урахуванням результатів оцінки компетенцій та ефективності працівника;

6.14.2. Об'єктивний аналіз рівня функціонального/нормативного навантаження працівника із визначенням рейтингу його навантаження серед працівників підрозділу;


6.14.3. Рівень особистої результативності працівника (відносна оцінка його рейтингу серед колег за результатами виконання персональних завдань/ КПЕ);

6.14.4. Якість роботи працівника (своєчасність та коректність виконуваних завдань та обов'язків);

6.14.5. Оцінку якості обслуговування клієнтів Банку (за результатами дослідження «Таємний Покупець» (Mystery Shopping), з урахуванням відгуків/ подяки клієнтів) та/ або оцінка взаємодії працівника із внутрішніми клієнтами (працівниками Банку);

6.14.6. Рівень участі працівника у колективній відповідальності (вклад у результати роботи підрозділу, у тому числі у виконання окремих показників з переліку КПЕ підрозділу) або характеристика його залученості;

6.14.7. Дотримання працівником трудової дисципліни та відсутність стягнень за її порушення, скарг, випадків некоректної поведінки з клієнтами/колегами.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

6.15. Встановлення, перегляд/підвищення заробітної плати працівників Банку, у тому числі за рахунок оптимізації чисельності персоналу та зростання продуктивності праці:

6.15.1. Виконується за відповідним зверненням куратора або керівника структурного підрозділу, направленою підрозділу, відповідальному за ведення штатного розпису Банку;

6.15.2. Опрацьовується та аналізується, з урахуванням отриманих актуальних звітів зовнішніх досліджень ринкового рівня заробітної плати на аналогічних посадах в банківській системі України, підрозділом, відповідальним за ведення штатного розпису Банку;

6.15.3. Погоджується посадовою особою або колегіальним органом Банку відповідно до їх компетенцій та повноважень, зазначених у Статуті Банку/положенні про колегіальний орган;

6.15.4. Затверджується наказом голови правління Банку або за підписом іншої посадової особи, якій делеговані відповідні повноваження;

6.15.5. Реалізується з дати, зазначеної у відповідному наказі, але не раніше початку календарного місяця, наступного після періоду погодження та затвердження розміру заробітної плати працівника Банку.

7. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ ТА ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ЇХ ВИНАГОРОДИ

7.1. Норми цього розділу викладено у доповнення до розділу 4 та розділу 6 цієї Політики, які поширюються також на впливових осіб Банку.

7.2. Цей розділ Політики окреслює загальні принципи визначення впливових осіб Банку, а також якісні та кількісні критерії, за якими визначаються особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

7.3. До впливових осіб (окрім членів виконавчого органу Банку) належать працівники Банку, які відповідають **хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв** визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

7.4. Професійна діяльність працівника Банку вважається такою, що має значний вплив на профіль ризику Банку, якщо такий працівник відповідає наступним якісним критеріям:

7.4.1. **Основними якісними критеріями** віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, є те, що працівник:

7.4.1.1. належить до керівників підрозділів контролю;

7.4.1.2. належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;

7.4.1.3. є головним бухгалтером та керівником структурного підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;

7.4.1.4. належить до керівників структурних підрозділів, які виконують функції:

1) юридичного супроводження діяльності Банку;

2) фінансового планування, включаючи оподаткування, економічний аналіз та бюджетування;


3) запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;

4) управління персоналом та розробки та впровадження політики оплати праці та винагороди;

5) супроводження інформаційних технологій;

б) забезпечення інформаційної безпеки;

7.4.1.5. має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення та/або є членом відповідного

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

продуктового комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, або накладення заборони (вето) на такі рішення;

7.4.1.6. понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в пунктах [7.4.1.1](#) - [7.4.1.5](#) цієї Політики.

7.4.2. **Додатковими якісними критеріями** віднесення працівника Банку до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, **щонайменше** є те, що працівник:

7.4.2.1. має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови **одночасного виконання** таких вимог:

- 1) сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат);
- 2) сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам виконавчого органу Банку;
- 3) здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;

7.4.2.2. є керівником структурного підрозділу першої лінії захисту;

7.4.2.3. є членом відповідного²⁹ комітету, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;

7.4.2.4. має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією більші або дорівнюють хоча б одній з таких двох величин:

- складає 0,5% основного капіталу Банку;
- еквівалентна 1 000 000 (одному мільйону) євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);


7.4.2.5. є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в п. [7.4.2.4](#) цієї Політики;

7.4.2.6. має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від основного капіталу Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення, або є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати, накладати заборону (вето) на такі рішення;

7.4.2.7. впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями більші або дорівнюють хоча б одній з таких двох величин:

- складає 0,5% основного капіталу Банку;
- еквівалентна 1 000 000 (одному мільйону) євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату укладення відповідної угоди;

²⁹ Комітети, які управляють суттєвими ризиками відповідно до Положення про такий комітет та Стратегії управління ризиками АТ «Ощадбанк», затвердженої наглядовою радою Банку, протокол №1 від 23.01.2020 р.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

7.4.2.8. понад три місяці виконує обов'язки працівника, зазначеного в пунктах **7.4.2.1 - 7.4.2.7** цієї Політики.

7.4.3. **Кількісними критеріями** віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, **щонайменше** є:

7.4.3.1. нарахування / виплата працівникові у звітному фінансовому році винагороди у розмірі, яка сумарно дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати (на кінець звітної періоду, а у випадку звільнення працівника – на дату звільнення);

7.4.3.2. належність працівника до 0,3% кількості працівників Банку³⁰ (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким було нараховано / які отримали найбільший розмір сумарної винагороди у звітному фінансовому році.

7.5. Органом управління, відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є правління. Правління Банку затверджує перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку на основі якісних та кількісних критеріїв, що зазначені у цій Політиці. Рішення правління з цього питання оформляються протоколами, до яких додаються переліки таких осіб (у разі їх затвердження). Правління Банку надає наглядовій раді до відома перелік впливових осіб одночасно із поданням звіту про винагороду впливових осіб Банку за відповідний звітний період.

7.6. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, переглядається не рідше одного разу на рік.

7.7. Департамент по роботі з персоналом направляє корпоративному секретарю Банку перелік впливових осіб, затверджений правлінням Банку. Корпоративний секретар Банку повідомляє про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, вищому органу та Національному банку України не рідше одного разу на рік, якщо інше не передбачено нормативно-правовими актами Національного банку України.

7.8. Розмір винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, встановлюється наглядовою радою Банку для наступних впливових осіб:

7.8.1. Керівнику 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;

7.8.2. Іншим впливовим особам, підпорядкованим наглядовій раді Банку, – на підставі пропозицій Комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам, сформованої спільно з Комітетом наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу та/або з Комітетом з питань аудиту;

7.9. Розмір винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, впливових осіб Банку, котрі не підпорядковані наглядовій раді, визначається у встановленому в Банку порядку на підставі чинних ВНД³¹ Банку.


7.10. З метою недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, розмір виплаченої за рік змінної винагороди

³⁰ Враховується перелік всіх працівників Банку, які займають чи займали посади у штатному розписі Банку та яким у звітному фінансовому році здійснювались виплати винагороди.

³¹ Положення про оплату праці працівників АТ «Ощадбанк», затверджене постановою правління Банку від 12.06.2020р. №369 із змінами, або іншого ВНД Банку, затвердженого йому на зміну;

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

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

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

(премій) впливовій особі Банку не повинен перевищувати суми, еквівалентної 30 000 (тридцять тисяч) євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про виплату премії за звітний рік та не може перевищувати 50% розміру фіксованої винагороди впливової особи за цей рік. При цьому Банк не застосовує обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 20, 21 розділу II Положення №153.

7.11. Виплати зі звільнення надаються впливовим особам Банку відповідно до чинного законодавства України та на підставі рішення наглядової ради Банку (для підпорядкованих впливових осіб).

7.12. Зобов'язання Банку щодо виплати впливовій особі Банку премії за рік залишаються чинними на дату звільнення в частині виплати всіх сум, право на виплату яких виникло станом на день звільнення, та відповідно не охоплює виплати, право на отримання яких у впливової особи виникатиме після цієї дати³².

7.13. Критерії сталого розвитку Банку, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, визначаються з урахуванням Додатку 1 цієї Політики.

7.14. Критерії для прийняття рішення про умови виплати змінної винагороди впливових осіб Банку визначаються відповідно до Додатку 2 цієї Політики.

8. ЗВІТИ ПРО ВИНАГОРОДУ

8.1. Банк забезпечує регулярне, своєчасне, повне і достовірне публічне розкриття інформації про діючу систему винагороди членів виконавчого органу та впливових осіб Банку з урахуванням вимог чинного законодавства України, у звіт про винагороду, який повинен містити інформацію щодо:

8.1.1. 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);

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

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

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


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

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

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

8.2.2. 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;

³² З урахуванням п.5 Роз'яснення НБУ від 23.02.2024 № 22-0005/14400 за результатами розгляду запитів банківської спільноти, зокрема Форуму провідних міжнародних фінансових установ від 25.01.2024 № 24 – 92 і Незалежної асоціації банків України від 06.02.2024 № 9722-06/02, щодо запровадження вимог, установлених Положенням НБУ №189.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

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

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

8.3.1. 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;

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

8.4. 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:

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

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

8.5. 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:

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

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

8.6. 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).

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

8.8. 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).

8.9. 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 цією Політикою.


9. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ

9.1. Реалізація Політики здійснюється через взаємодію та відповідальність учасників, які забезпечують та приймають рішення про винагороду працівників Банку з дотриманням чинного законодавства України та вимог нормативно-правових актів НБУ.


9.2. Основні учасники процесу запровадження системи винагороди працівників Банку та їх повноваження перелічені у Таблиці 2:

Таблиця 2. Повноваження учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди


№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
1.	Наглядова рада АТ «Ощадбанк»	Голова наглядової ради	В межах компетенції наглядової ради в частині прийняття рішень про винагороду членів виконавчого органу, підпорядкованих впливових осіб Банку, працівників департаменту внутрішнього

 <p>ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА</p>	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	


№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
			<p>аудиту та керівників підпорядкованих структурних підрозділів, затверджує:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, працівниками департаменту внутрішнього аудиту та керівниками підпорядкованих підрозділів; 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 впливових осіб Банку; 8) звіти про винагороду, виплачену членам виконавчого органу та впливовим особам Банку протягом звітного фінансового року. <p>Відповідно до Положення про наглядову раду Банку:</p> <ul style="list-style-type: none"> - затверджує в межах компетенції внутрішні нормативні документи Банку, що забезпечують реалізацію Політики винагороди працівників Банку; - відповідає за реалізацію Політики винагороди працівників Банку та моніторинг пов'язаних з нею компласнс ризиків
2.	Комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам	Голова 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, корпоративного секретаря та підпорядкованих наглядовій раді впливових осіб Банку в частині заходів, які зазначені в повноваженнях наглядової ради Банку та перелічені в п.1 Таблиці 2 у тому числі пропозиції департаменту по роботі з персоналом стосовно працівників та керівників підрозділів, підпорядкованих наглядовій раді Банку щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розподілу розміру економії фонду оплати праці, який може бути використаний на підвищення

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
			<p>заробітних плат;</p> <ul style="list-style-type: none"> - розподілу фонду, виділеного на підвищення заробітної плати при централізованому перегляді заробітних плат працівників в межах затвердженого бюджету Банку; - інших пропозицій. <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	Голова комітету з питань аудиту	В межах компетенції Комітету наглядової ради з питань аудиту, які визначені у положенні про такий комітет, надає пропозиції про винагороду керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, а також надає пропозиції наглядовій раді щодо затвердження виконання цілей з метою преміювання працівників підрозділу внутрішнього аудиту, щоб не створювати конфлікту інтересів, не ставити під загрозу незалежність та об'єктивність діяльності департаменту внутрішнього аудиту, а також сприяти комплектуванню департаменту внутрішнього аудиту професійно придатними та кваліфікованими працівниками, інші пропозиції
4.	Комітет наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу	Голова 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 пропозиції 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 ризиками, а також про затвердження оцінки ефективності роботи, розміру премії працівників генерального департаменту з управління ризиками, департаменту комплаєнс, департаменту фінансового моніторингу
5.	Правління Банку	Голова правління	Відповідно до компетенції правління приймає /схвалює рішення стосовно винагороди працівників Банку та реалізації цієї Політики, розглядає та схвалює внутрішні нормативні документи Банку,

 <p>ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА</p>	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
			які забезпечують виконання цієї Політики
6.	Комісія з винагороди	Голова комісії з винагороди	Відповідно до положення про постійно діючу комісію з винагороди працівників АТ «Ощадбанк» приймає рішення стосовно: 1) розміру заробітної плати керівників структурних підрозділів (крім підпорядкованих наглядовій раді Банку) та відокремлених підрозділів Банку; 2) пропозицій департаменту по роботі з персоналом про: - розподіл розміру економії фонду оплати праці, який може бути використаний на підвищення заробітних плат працівників Банку та визначений з урахуванням фінансових можливостей Банку; - розподіл фонду, виділеного на підвищення заробітної плати працівників при централізованому перегляді заробітних плат працівників в межах затвердженого бюджету Банку; - інших пропозицій, пов'язаних з винагородою працівників Банку для прийняття попереднього рішення із наступним винесенням на розгляд правління Банку відповідно до компетенції правління
7.	Департамент по роботі з персоналом	Директор департаменту по роботі з персоналом	Відповідно до положення про структурний підрозділ формує методологію запровадження системи винагороди працівників Банку, а також методологію розробки звітів про винагороду членів виконавчого органу та впливових осіб Банку. Додатково до питань, віднесених до його компетенції: - опрацьовує матеріали для прийняття рішень наглядовою радою та правлінням щодо визначення винагороди працівників Банку; - супроводжує процеси, що забезпечують виконання цієї Політики
8.	Фінансово-економічний департамент	Директор фінансово-економічного департаменту	Відповідно до положення про структурний підрозділ: 1) відповідає за планування витрат у бюджеті Банку на забезпечення виконання цієї Політики; 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, які використовуються для обчислення розміру змінної винагороди (премії)
9.	Департамент бухгалтерського	Головний бухгалтер -	Відповідно до положення про структурний підрозділ забезпечує опрацювання затверджених

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
	обліку	директор департаменту бухгалтерського обліку	ВРД та виплату винагороди працівників Банку

9.3. У забезпеченні прийняття рішень про винагороду працівників 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 цієї Політики.

9.4. Наглядова рада Банку визначає, затверджує, за потреби переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією цієї Політики.

10. КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ


10.1. Відповідно до Політики внутрішнього контролю АТ «Ощадбанк» у Банку передбачено наступні рівні контролю процесу (див. Таблицю 3):

Таблиця 3. Опис системи внутрішнього контролю

№ з/п	Зміст/ короткий опис процедур контролю	Періодичність/ строки здійснення процедури контролю	Самостійний контроль	Подвійний контроль	Автоматизований контроль	Колегіальний контроль
1	2	3	4	5	6	7
1.	Контроль за своєчасним складанням та оприлюдненням звітів про винагороду членів органу управління та впливових осіб	щорічно	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
2.	Контроль виконання Політики винагороди працівників Банку	щорічно	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
3.	Контроль за визначенням, затвердженням та щорічним переглядом переліку впливових осіб Банку	щорічно	відповідальний працівник департаменту по роботі з персоналом	керівник департаменту по роботі з персоналом	ні	правління Банку

11. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ

11.1. Ця Політика підлягає плановому перегляду та актуалізації не рідше 1 разу на рік.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

11.2. У разі, якщо при проведенні планового перегляду та аналізу актуальності Політики у строк, зазначений у п. [11.1](#), власником ВНД визначено відповідність діючої версії Політики чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ, ця Політика вважається актуальною та підлягає наступному плановому перегляду не пізніше терміну, зазначеному у п. [11.1](#).

12. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

12.1. Політика набуває чинності з наступного робочого дня, що слідує за датою затвердження, якщо інше не передбачено рішенням наглядової ради Банку.

12.2. Політика або зміни до неї (у разі внесення таких змін) розміщуються в порядку, встановленому чинним законодавством України, на сторінці Банку в мережі інтернет протягом 15 робочих днів з дня її затвердження наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості її перегляду.

12.3. Відповідальним за супроводження та актуалізацію цієї Політики є його власник – директор департаменту по роботі з персоналом.

13. ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ БАНКУ

Таблиця 4. Пов'язані документи

№ з/п	Реквізити	Назва	Власник
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 від 30.05.2023 року, протокол № 70 (питання 582)	Положення про постійно діючу комісію з винагороди працівників АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом

14. ІСТОРІЯ ЗМІН

Таблиця 5. Історія змін


Дата	Власник ВНД	Версія	Зміст змін
30.04.2024	Директор департаменту по роботі з персоналом Маковецьва І.В.	1.0	новий

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

15. ДОДАТКИ

Таблиця 6. Перелік додатків

Додатки	Назва додатку
Додаток 1	Критерії сталого розвитку Банку, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою
Додаток 2	Критерії для прийняття рішення про умови виплати змінної винагороди

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

Додаток 1
до Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк»

**Критерії сталого розвитку Банку,
за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою**


1. Критерії сталого розвитку Банку дозволяють вимірювати ступінь фінансової стійкості Банку через обґрунтовані кількісні критерії оцінки фінансового стану Банку, результати якої застосовуються як основна умова для здійснення виплати змінної винагороди (премії) працівникам Банку за звітний рік.
2. З метою визначення умови преміювання працівників Банку, у тому числі впливових осіб Банку (окрім членів виконавчого органу) застосовуються показники оцінки фінансового стану Банку зазначені у чинних ВНД³³ Банку, які описують порядок оцінки ефективності діяльності персоналу Банку, розрахунок та виплату премії за участь у досягненні цільових результатів Банку.
3. З метою визначення умови преміювання членів виконавчого органу Банку застосовуються показники оцінки фінансового стану Банку та індикатори досягнення запланованих показників діяльності Банку (результатів діяльності Банку) зазначені у чинному ВНД³⁴ Банку, який описує порядок оцінки ефективності роботи членів виконавчого органу Банку та преміювання за результатами такої оцінки з урахуванням досягнення цільових показників діяльності Банку.
4. Критерії оцінки фінансового стану Банку визначаються відповідно до Стратегії Банку, яка встановлює рівень і характер інвестицій, обсяги вкладення капіталу та формує візію майбутнього розвитку Банку.
5. Сталий розвиток та фінансова стійкість Банку оцінюються продовж періоду реалізації схваленої наглядовою радою та затвердженої Стратегії Банку, а також щорічно, починаючи з року, у якому здійснюється виплата змінної винагороди за звітний рік працівникам Банку /впливовим особам /членам виконавчого органу Банку відповідно до чинних ВНД Банку.

³³ Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 11 розділу II);

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

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

³⁴ Положення про встановлення ключових показників ефективності та преміювання голови правління, заступників голови правління, членів правління АТ «Ощадбанк».

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

Додаток 2
до Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк»

Критерії для прийняття рішення про умови виплати змінної винагороди

1. У випадках та на умовах, передбачених трудовим договором/Контрактом або рішенням наглядової ради /правління Банку, раніше виплачена членам виконавчого органу /підпорядкованим впливовим особам Банку, змінна винагорода може бути витребувана Банком частково або в повному розмірі (як поточної змінної винагороди, так і розмір, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди), з урахуванням критеріїв, які наглядова рада /правління Банку приймають до уваги для прийняття рішення про застосування зменшення/ скасування/ повернення змінної винагороди та форми виплати змінної винагороди (далі – критерії).

2. Рішення про виплату змінної винагороди приймається з урахуванням наступних критеріїв³⁵:

2.1. **Загальні критерії** фінансової діяльності Банку, які включають такі випадки:

2.1.1. погіршення (негативна динаміка) показників **фінансового стану**³⁶ Банку продовж періоду дії схваленої наглядовою радою та затвердженої Стратегії Банку/чотирьох років, починаючи з року, у якому здійснюється виплата змінної винагороди членам виконавчого органу /впливовим особам Банку відповідно до ВНД Банку, які описують порядок оцінки ефективності роботи та преміювання за результатами такої оцінки з урахуванням досягнення цільових показників діяльності Банку;

2.1.2. недосягнення в достатній мірі (<80%) запланованих **результатів діяльності** Банку (Загальні КПЕ Банку³⁷) у звітному періоді, у якому виплачується змінна винагорода (премія), або відстрочена частина преміювання за рік;

2.1.3. наявні **потенційні ризики** у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;

2.1.4. наявність **фактичних подій** операційного /комплаєнс ризику що призвели до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;

2.1.5. прийняті **Національним банком** України у звітному періоді (у якому здійснюється виплата винагороди/ відстроченої частини преміювання) рішення про:

2.1.5.1. віднесення Банку до категорії проблемних;

2.1.5.2. віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;

2.1.5.3. відкликання Банківської ліцензії та ліквідацію Банку;

2.1.5.4. виведення з ринку, як системно важливого Банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII “Прикінцеві положення” Закону України “Про банки і банківську діяльність”;

2.2. **Персональні критерії** для членів виконавчого органу/ впливових осіб Банку, які включають такі випадки:

2.2.1. був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії/ допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;


2.2.2. порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) Банку;

2.2.3. втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;

³⁵ Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 12 розділу II).

³⁶ Зазначені у п. 5.2.1 Положення про встановлення ключових показників ефективності та преміювання голови правління, заступників голови правління, членів правління АТ «Ощадбанк».

³⁷ Загальні КПЕ Банку зазначені у Додатку 1 Положення про встановлення ключових показників ефективності та преміювання голови правління, заступників голови правління, членів правління АТ «Ощадбанк»

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

2.2.4. отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

2.3. Наглядова рада /правління Банку (стосовно підпорядкованих впливових осіб) повинні бути невідкладно повідомлені відповідними підрозділами та посадовими особами³⁸ Банку про виявлення достатніх підстав для прийняття рішення про застосування зменшення/ скасування/ повернення змінної винагороди членів виконавчого органу/ підпорядкованих впливових осіб Банку. Таке повідомлення повинно містити підтвержені підстави для застосування Банком такого права та визначати розмір змінної винагороди, що потенційно підлягає зменшенню/ скасуванню/ поверненню на думку відповідних підрозділів та посадових осіб Банку.

2.4. Для здійснення виплати /відстрочення /зменшення /скасування змінної винагороди члена виконавчого органу /впливової особи Банку передбачається використання рахунків аналітичного обліку для формування суми забезпечення, необхідної для погашення зобов'язання щодо виплати змінної винагороди.

2.5. Укладений між Банком і членами виконавчого органу /впливовими особами Банку, трудовий договір /Контракт не передбачає страхування ризиків зменшення /скасування /повернення змінної винагороди членів виконавчого органу /впливових осіб Банку або передавання третім особам змінної винагороди за допомогою хеджування ризиків (далі – хеджування ризиків щодо винагороди)³⁹.

2.6. Виплати змінної винагороди (невідстроченої частини та відстроченої частини, яка підлягає виплаті у звітному році) звільненим працівникам Банку здійснюється на підставі умов трудових договорів/контрактів після оцінки Критеріїв сталого розвитку Банку, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, та Критеріїв, які застосовуються для прийняття рішення про умови виплати змінної винагороди відповідно до чинних ВНД Банку, що описують умови преміювання відповідної категорії працівників, які є учасниками системи управління/оцінки ефективності роботи відносно досягнення КПЕ, встановлених працівнику на відповідний звітний період.

³⁸ Підрозділи контролю Банку, структурні підрозділи та колегіальні органи Банку, які відповідають за моніторинг фактів порушення фінансової дисципліни, головний комплаєнс-менеджер, уповноважений з антикорупційної діяльності.

³⁹ Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 14 розділу II).