

**АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ДЕРЖАВНИЙ ОЩАДНИЙ БАНК
УКРАЇНИ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк»
від 31 жовтня 2024 року (протокол № 32,
питання 6)

із змінами, внесеними рішенням наглядової
ради АТ «Ощадбанк» від 30 жовтня 2025 року
(протокол 27, питання 10)

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

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

ЗМІСТ

1.	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2.	ТЕРМІНИ, СКОРОЧЕННЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ	3
3.	МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ	5
4.	ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ	5
5.	СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ	7
6.	УМОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ СКЛАДОВИХ ВИНАГОРОДИ	9
7.	МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ КПЕ ТА ОЦІНКИ ЇХ ВИКОНАННЯ	12
8.	ЗВІТИ ПРО ВИНАГОРОДУ	13
9.	ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ	14
10.	РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ	15
11.	КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	18
12.	ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ	18
13.	ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	19
14.	ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ	19
15.	ІСТОРІЯ ЗМІН	20
16.	ДОДАТКИ	20
	ДОДАТОК 1	21
	ДОДАТОК 2	23

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

1.2. Положення розроблено на підставі:

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

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

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

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

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

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

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

1.2.8. Статуту АТ «Ощадбанк», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2003 року № 261 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 16 травня 2025 року № 565) (далі – Статут).

2. ТЕРМІНИ, СКОРОЧЕННЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

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

Таблиця 1. Терміни, скорочення та їх визначення

Термін / скорочення	Визначення
АТ «Ощадбанк» / Банк	акціонерне товариство «Державний ощадний банк України»
вебсторінка Банку	офіційний інформаційний ресурс Банку в мережі інтернет
винагорода	матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового заохочення члена правління, впливової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом правління, впливовою особою та Банком трудового договору / Контракту та/або рішенням відповідного органу управління
виплати зі звільнення	компенсаційні виплати, пов'язані з розірванням трудового договору або достроковим розірванням строкового трудового договору / Контракту з членом правління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені трудовим договором / Контрактом
відповідний орган управління	орган управління Банку, який встановлює розмір винагороди відповідному члену правління чи впливовій особі згідно Статуту та ВНД
ВНД	внутрішній нормативний документ Банку
впливова особа	особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (визначена Політикою винагороди), крім членів правління та членів наглядової ради
ВРД	внутрішній розпорядчий документ Банку

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін / скорочення	Визначення
головний комплаєнс-менеджер / ССО	директор департаменту комплаєнс-контролю та нагляду за дотриманням регуляторних вимог або інший працівник Банку, призначений рішенням наглядової ради головною посадовою особою Банку, відповідальною за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс)
головний ризик-менеджер / CRO	працівник Банку, призначений рішенням наглядової ради головною посадовою особою Банку, відповідальною за управління ризиками
змінна винагорода	складова винагороди члена правління / впливової особи, яка не є фіксованою винагородою
ключові показники ефективності / КПЕ	кількісні та якісні індикатори, що допомагають виміряти ступінь досягнення стратегічних цілей Банку та встановлюються Банку в цілому, окремому підрозділу Банку та/або індивідуально члену правління / впливовій особі
Контракт	особлива форма трудового договору, що укладається Банком з членом правління відповідно до законодавства або впливовою особою у випадках, передбачених законодавством, у якому відображаються умови трудових відносин, погоджені сторонами
наглядова рада	колегіальний орган управління Банку, що в межах своєї компетенції здійснює управління Банком та контролює і регулює діяльність правління
НБУ	Національний банк України
нерезидент	фізична особа (іноземний громадян, громадян України, особа без громадянства), яка має постійне місце проживання за межами України, у тому числі та, яка тимчасово перебуває на території України
особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку	працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у Політиці винагороди
підрозділ фінансового моніторингу	підрозділ Банку, який виконує функції запобігання та протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення
Політика винагороди	Політика винагороди працівників АТ «Ощадбанк», затверджена рішенням наглядової ради від 30.04.2024 (протокол № 13, питання 3), зі змінами
Положення НБУ №153	Положення про політику винагороди в банку, затверджене постановою Правління НБУ України від 30.11.2020 №153, із змінами
посадовий оклад	основна заробітна плата, частина винагороди члена правління / впливової особи за виконання посадових обов'язків за календарний місяць без врахування додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат ¹
правління	колегіальний виконавчий орган Банку, що здійснює поточне управління його діяльністю
система винагороди	сукупність заходів грошового та/або негрошового заохочення члена правління / впливової особи, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення та сприяння дотриманню корпоративних цінностей. Також є системою відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення і здійснення виплат за працю відповідно до чинного законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, ВНД / ВРД та трудового договору / Контракту
Стратегія	Стратегія Банку, затверджена наглядовою радою та схвалена вищим органом управління Банку
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, який здійснює вирішення питань роботи підпорядкованого підрозділу відповідно до організаційної структури Банку
фіксована винагорода	складова винагороди, яка ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях, має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору /

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

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін / скорочення	Визначення
	Контракту, укладеного між Банком і членом правління / впливовою особою, або штатного розпису Банку, відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника або в умовах укладеного з ним трудового договору / Контракту, не залежить від результатів діяльності Банку, може бути переглянута шляхом внесення змін до трудового договору / Контракту 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 правління, впливовою особою його (її) функцій у Банку, не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов
члени правління	голова правління, заступники голови правління та інші члени правління

2.2. Інші терміни та скорочення, що використовуються в цьому Положенні, вживаються у значеннях, визначених іншими ВНД, які зазначені в цьому Положенні як пов'язані документи ([див. розділ 14. Перелік пов'язаних документів](#)), та чинним законодавством України.

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

3. МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ

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

3.2. Завдання Положення – визначення структури винагороди та критеріїв або порядку розрахунку розміру складових винагороди членів правління та впливових осіб, які ґрунтуються на чинній Політиці винагороди.

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

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

3.5. Дія цього Положення поширюється на членів правління та впливових осіб, а також на структурні підрозділи та посадових осіб Банку, які в межах своєї компетенції беруть участь у запровадженні системи винагороди членів правління та впливових осіб, у визначенні впливових осіб, у нарахуванні та виплаті винагороди членам правління та впливовим особам, а також у формуванні звітів про винагороду членів правління та впливових осіб.

4. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ

4.1. Наглядова рада встановлює розмір винагороди членів правління та підпорядкованих їй впливових осіб², зокрема:

² Тут та далі за текстом маються на увазі впливові особи, підпорядковані безпосередньо наглядовій раді

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

4.1.1. керівника підрозділу внутрішнього аудиту – на підставі пропозицій комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам, сформованих спільно з комітетом наглядової ради з питань аудиту;

4.1.2. головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу фінансового моніторингу – на підставі пропозицій комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам, сформованих спільно з комітетом наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу;

4.1.3. членів правління та керівників інших структурних підрозділів, підпорядкованих наглядовій раді – на підставі пропозицій комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам.

4.2. Розмір винагороди інших впливових осіб, ніж ті, що зазначені в пункті [4.1](#) цього Положення та які не підпорядковані наглядовій раді, визначається у порядку, встановленому відповідним ВНД³.

4.3. Розмір винагороди, визначений у трудовому договорі / Контракті, не може бути переглянутий Банком в односторонньому порядку, крім випадків, прямо передбачених чинним законодавством України та/або трудовим договором / Контрактом. Зміни розміру винагороди членів правління та впливових осіб погоджуються Банком у порядку, передбаченому для прийняття рішень про встановлення винагороди таким особам. У разі прийняття рішення про зміну за згодою сторін розміру та/або порядку виплати будь-якої складової винагороди члена правління, впливової особи, розмір та умови виплати якої визначений у трудовому договорі / Контракті, Банк укладає з таким членом правління, впливовою особою новий трудовий договір / Контракт або додатковий договір про внесення змін до діючого трудового договору / Контракту.

4.4. Винагорода має бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір та організаційну структуру Банку, характер й обсяг банківських та інших фінансових послуг, профіль ризику Банку, системну важливість Банку, фінансовий стан Банку, дотримання / виконання Стратегії та бізнес-плану Банку, бюджету та декларації схильності до ризиків.

4.5. Розмір винагороди членів правління, впливових осіб визначається відповідно до створеної у Банку системи розподілу повноважень щодо прийняття рішень та корпоративного управління, яка враховує засади корпоративної культури Банку та відповідальної ділової поведінки на ринку.

4.6. Розмір винагороди членів правління, впливових осіб, які виконують функції контролю та моніторингу, визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю⁴.

4.7. При визначенні розміру та умов виплати винагороди відповідний орган управління враховує ринкові показники розмірів і умов виплати винагороди за посадами, які за судженням такого органу відповідають (співмірні) посаді члена правління / впливової особи за функціональними обов'язками, рівнем відповідальності, особливостями діяльності, профілю ризику, тощо.

4.8. За рішенням наглядової ради може здійснюватися незалежна зовнішня оцінка винагороди членів правління, впливових осіб із залученням зовнішніх незалежних експертів.

4.9. Банк укладає з кожним членом правління Контракт на умовах, затверджених наглядовою радою, у якому визначаються розмір та умови виплати його винагороди. Контракт від імені Банку підписується уповноваженою наглядовою радою особою.

³ Положення про винагороду працівників АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням правління від 02.09.2025 (протокол № 87, питання № 2)

⁴ Відповідно до Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2018 № 64, із змінами (п.32) та Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених постановою Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш, із змінами (п.2, п.140)

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

4.10. Строк дії Контракту з членом правління має відповідати строку повноважень цього члена правління, який вказується у Контракті та не може перевищувати 5 (п'ять) років із правом призначення на новий строк за результатами конкурсного відбору⁵. Контракт може передбачати збереження чинності окремих його положень після припинення повноважень (звільнення) члена правління.

4.11. Банк, як правило, укладає з впливовою особою безстроковий трудовий договір згідно Кодексу законів про працю України. Укладання трудового договору оформлюється наказом голови правління, у тому числі:

4.11.1. на підставі рішення наглядової ради – щодо впливових осіб, які є працівниками департаменту внутрішнього аудиту або керівниками підрозділів, підпорядкованих безпосередньо наглядовій раді;

4.11.2. на підставі рішення правління – щодо впливових осіб, які є керівниками інших структурних підрозділів;

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

4.12. Незважаючи на п. [4.11](#), Банк може:

4.12.1. укласти з впливовою особою письмовий трудовий договір або Контракт на умовах, затверджених відповідним органом управління;

4.12.2. укласти письмовий трудовий договір з впливовою особою на визначений строк у випадках, коли трудові відносини з впливовою особою не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів впливової особи та в інших випадках, передбачених законодавством.

4.13. Винагорода члена правління та впливової особи виплачується в гривні. При цьому, розмір винагороди члена правління-нерезидента може бути встановлений як у гривні, так і в іноземній валюті, якщо це не суперечить чинному законодавству України. У разі встановлення наглядовою радою розміру винагороди члену правління-нерезиденту в іноземній валюті, така винагорода нараховується та виплачується у гривні за офіційним курсом НБУ до іноземної валюти, встановленим на дату виплати.

5. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ

5.1. Винагорода членів правління та впливових осіб поєднує фіксовану та змінну винагороду.

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

5.2.1. **Посадовий оклад** члена правління, впливової особи визначається відповідно до укладеного з ним (нею) трудового договору / Контракту та з урахуванням норм чинного законодавства України:

5.2.1.1. для членів правління – визначається відповідно до рівня їх відповідальності з огляду на розподіл повноважень між членами правління та затверджується рішенням наглядової ради;

5.2.1.2. для впливової особи – визначається відповідно до штатного розпису Банку та/або умов трудового договору / Контракту, затвердженого з урахуванням пунктів [4.1](#) та [4.2](#) цього Положення.

⁵ Частина тридцять восьма статті 7 Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 №2121-III, із змінами

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

5.2.2. Інші складові фіксованої винагороди встановлюються членам правління та впливовим особам відповідно до Політики винагороди, умов трудового договору / Контракту та/або чинних ВНД.

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

5.3.1. **Преміювання за рік** – це негарантована складова винагороди, яка:

5.3.1.1. мотивує на досягнення ухвалених стратегічних цілей, а також втілення стратегічних проєктів Банку з метою реалізації Стратегії та забезпечення ефективної діяльності Банку;

5.3.1.2. залежить від підсумків роботи члена правління / впливової особи, результатів діяльності Банку та/або підрозділів Банку (досягнення запланованих показників діяльності) за відповідний рік;

5.3.1.3. виплачується:

1) члену правління – на підставі оцінки ефективності його роботи, у тому числі на підставі аналізу виконання КПЕ, якщо такі були встановлені члену правління на відповідний рік згідно з рішенням наглядової ради;

2) впливовій особі – на підставі оцінки ефективності її роботи та аналізу виконання КПЕ, встановлених їй на відповідний рік та з урахуванням фінансового стану Банку.

5.3.2. **Преміювання за надрезультат** – виплата, яка може нараховуватися окремим впливовим особам за неочікувані дії / досягнення на користь Банку, тобто без попередньої домовленості (планування), або понад вимоги посадових обов’язків, однак із значним внеском у досягнення стратегічних цілей чи розвиток / реалізацію пріоритетних проєктів, покращення операційних процесів Банку чи позитивний вплив на імідж Банку. Визначення цільового фонду преміювання за надрезультат та виплата цього виду разової премії здійснюється на підставі відповідного чинного ВНД⁶;

5.3.3. **Разове преміювання**, яке може проводитись за виконання особливо важливих завдань, пов’язаних із виконанням специфічних чи складних доручень, суттєвим перевищенням встановлених КПЕ або із видатним внеском у досягнення стратегічних цілей чи успішну реалізацію пріоритетних проєктів, а також за іншими критеріями за рішенням відповідного органу управління.

5.3.4. **Інші заохочувальні виплати**, які здійснюються впливовій особі відповідно до чинних ВНД⁷ за вклад у виконання основних завдань підрозділу / Банку;

5.3.5. **Окремі надбавки**, які встановлюються до посадового окладу впливової особи, відповідно до чинних ВНД та ВРД⁸.

5.3.6. За рішенням наглядової ради та у відповідності з Контрактом члену правління можуть надаватись заходи негрошового заохочення, розмір, виплата та/або здійснення яких залежать від результатів роботи члена правління, фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період.

5.3.7. Банк не забезпечує членів правління та впливових осіб додатковим пенсійним забезпеченням та не здійснює виплати в разі їх дострокового виходу на пенсію.

⁶ Порядок преміювання за надрезультат працівників АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 31.10.2024 (протокол № 32, питання 7)

⁷ Положення про преміювання за виконання КПЕ бізнес-підрозділів регіональних управлінь АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 23.04.2024 (протокол №31, питання 1312)

⁸ Постанова правління АТ «Ощадбанк» від 01.03.2022 №98, Положення про винагороду працівників АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням правління від 02.09.2025 (протокол № 87, питання № 2)

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

6. УМОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ СКЛАДОВИХ ВИНАГОРОДИ

6.1. Фіксована винагорода

6.1.1. Фіксована винагорода виплачується члену правління та впливовій особі щомісячно з дати вступу на посаду щонайменше двома частинами в строки, визначені трудовим договором / Контрактом та/або Колективним договором АТ «Ощадбанк»⁹.

6.1.2. У разі вступу члена правління / впливової особи на посаду (початку роботи) після початку календарного місяця, фіксована винагорода за період з дати вступу на посаду по кінець календарного місяця, у якому відбувся вступ на посаду, розраховується за фактично відпрацьований час на посаді.

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

6.1.4. Розмір фіксованої винагороди визначається так, щоб вона була достатньою для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (а також витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

6.1.5. Компоненти додаткової заробітної плати, що відносяться до фіксованої винагороди, та інші виплати, гарантовані законодавством України, виплачуються / надаються членам правління та впливовим особам відповідно до чинного законодавства України, Колективного договору АТ «Ощадбанк» та чинних ВНД.

6.2. Компенсації та інші виплати членам правління, впливовим особам можуть включати:

6.2.1. Компенсацію (сплату) вартості добровільного медичного страхування члена правління та впливової особи, яка здійснюється згідно з договорами добровільного медичного страхування працівників Банку в розмірі вартості страхового поліса, визначеного з урахуванням розподілу програм страхування відповідно до рівня посад працівників, зазначеного в окремому ВНД¹⁰.

6.2.2. Компенсацію (сплату) вартості добровільного медичного страхування членів сім'ї члена правління (дружини / чоловіка, з якою/яким перебуває у шлюбі та дітей за умови надання інформації про них) на підставі окремого рішення наглядової ради з урахуванням ВНД.

6.2.3. Витрати за договором добровільного страхування відповідальності посадових осіб Банку з метою захисту інтересів члена правління, пов'язаних із виконанням ним своїх повноважень, у тому числі у зв'язку з пред'явленням до члена правління будь-яких претензій, позовів, порушеними провадженнями в справах про адміністративні правопорушення або порушеними кримінальними провадженнями, або іншими справами, які здійснюються відповідно до Контракту та рішення наглядової ради, в якому вказується розмір оплати Банком страхових премій.

6.2.4. Витрати з метою захисту інтересів члена правління, 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.

⁹ Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом АТ «Ощадбанк», прийнятий загальними зборами представників трудового колективу АТ «Ощадбанк» 10 жовтня 2018 року

¹⁰ Порядок про добровільне медичне страхування працівників АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 27.06.2023 (протокол № 80, питання 631)

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	Версія 2.0

6.2.5. Компенсацію витрат на службові відрядження у тому числі понад граничні норми витрат на такі цілі, встановлені законодавством, яка надається члену правління та впливовій особі у період виконання ними посадових обов'язків відповідно до лімітів, визначених ВНД / ВРД¹¹.

6.2.6. Оплату листків непрацездатності, яка здійснюється члену правління / впливовій особі згідно із чинним законодавством України та включається у нараховану заробітну плату.

6.2.7. Облаштування персонального кабінету, окремого приміщення або зони для проведення переговорів / нарад меблями, оснащення робочого місця офісною технікою, комп'ютером та іншими електронними засобами, яке здійснюється відповідно до норм, визначених у ВНД / ВРД в межах бюджету Банку.

6.2.8. Користування службовим автомобілем для виконання трудових функцій та посадових обов'язків члена правління відповідно до Контракту (клас автомобіля та витрати на його обслуговування, паркування, ліміт пального, наявність водія визначаються окремим ВНД / ВРД в межах бюджету Банку).

6.2.9. Матеріальну допомогу, яка надається члену правління / впливовій особі, як індивідуальна виплата (на лікування, у разі нещасного випадку, стихійного лиха або за інших надзвичайних обставин тощо) у розмірі, що визначається відповідно до ВНД¹².

6.2.10. Виплати зі звільнення надаються:

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

- виявлення фактів, наведених у Критеріях для застосування зменшення / скасування / повернення змінної винагороди¹³;
- пропозиції Комітету наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам щодо розміру виплат зі звільнення;

2) впливовій особі відповідно до чинного законодавства України та рішення відповідного органу управління (щодо керівників структурних підрозділів), який при визначенні розміру виплат зі звільнення в розмірі більшому, ніж мінімальний передбачений чинним законодавством України, враховує внутрішні практики Банку щодо розміру виплати зі звільнення впливових осіб (керівників структурних підрозділів);

3) враховуючи, що розмір виплат зі звільнення понад мінімальний передбачений чинним законодавством України, є елементом змінної винагороди, оскільки визначається індивідуально окремим рішенням відповідного органу управління та/або ВРД¹⁴.

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

6.2.12. Перелік компенсацій та інших виплат, що надаються члену правління, визначається у Контракті.

¹¹ Рішення правління «Про граничні норми відшкодування витрат на відрядження працівників АТ «Ощадбанк»» від 07.03.2023 (протокол №30, питання 394)

¹² Порядок надання матеріальної допомоги працівникам АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 30.05.2023 (протокол №70, питання 581)

¹³ Відповідно до Положення НБУ №153 (підпункт 10 пункт 34 розділу IV) та додатку 2 до Політики винагороди

¹⁴ Постанова правління від 14.12.2021, протокол № 805 «Про визначення та нарахування одноразової виплати працівникам АТ «Ощадбанк», посади яких підлягають скороченню, та у разі звільнення за угодою сторін», або інший ВРД Банку, затверджений йому на зміну

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

6.3. Змінна винагорода

6.3.1. Виплата змінної винагороди здійснюється:

6.3.1.1. членам правління, підпорядкованим наглядовій раді впливовим особам – на підставі відповідного рішення наглядової ради в строки та на умовах, які визначені в трудовому договорі / Контракті, у тому числі щодо порядку часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин)¹⁵;

6.3.1.2. іншим впливовим особам – в порядку та на умовах, визначених у чинних ВРД, ВНД¹⁶ та цьому Положенні.

6.3.2. Змінна винагорода членам правління / впливовим особам нараховується / виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку¹⁷.

6.3.3. Рішення щодо виплати змінної винагороди приймаються обґрунтовано та виважено з урахуванням прийнятих банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності¹⁸ та інших вимог чинного законодавства України.

6.3.4. З метою недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, розмір змінної винагороди члена правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не повинен перевищувати 100% розміру його (її) фіксованої винагороди за цей рік¹⁹. Відповідний орган управління може встановити члену правління / впливовій особі менше граничне співвідношення між фіксованою та змінною частинами винагороди, що зазначається у трудовому договорі / Контракті або у ВНД.

6.3.5. Рішення про виплату змінної винагороди за звітний фінансовий рік приймається відповідним органом управління з дотриманням вимог нормативно-правових актів НБУ щодо підходів виплати та умов відстрочення змінної винагороди, які наведено у [додатку 1](#) до цього Положення.

6.3.6. Банк має право на зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди члена правління, впливової особи (як поточної, так і нарахованої / виплаченої за/у попередні періоди) на підставі рішення відповідного органу управління. Порядок зменшення / скасування / повернення змінної винагороди визначається у [додатку 2](#) до цього Положення.

6.3.7. Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди члена правління, впливової особи використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунок умовного зберігання (далі – ескроу-рахунок). Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунок та не сплачені члену правління, впливовій особі у зв'язку зі зменшенням / скасуванням змінної винагороди (її частини), повертаються Банку.

6.3.8. Члени правління, впливові особи не мають права передавати третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі – хеджування ризиків щодо винагороди). У випадку виявлення

¹⁵ Відповідно до Положення НБУ №153 (підпункт 9 пункт 33 розділу IV)

¹⁶ Окрім зазначених ВНД та ВРД до п. [5.3](#) цього Положення:

(1) Положення про управління ефективністю діяльності працівників та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 06.02.2024 (протокол №12, питання 1147); (2) Положення про управління ефективністю діяльності та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 29.02.2024 (протокол №5, питання 9); (3) Положення про винагороду працівників АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням правління від 02.09.2025 (протокол № 87, питання № 2)

¹⁷ Критерії оцінки сталого розвитку Банку, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, визначаються з урахуванням [додатку 1](#) до Політики винагороди; Положення НБУ №153 (п. 11)

¹⁸ Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 15)

¹⁹ Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 19)

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

фактів хеджування ризиків щодо винагороди Банк має право припинити трудові відносини з таким членом правління, впливовою особою в односторонньому порядку, скасувати відстрочені виплати та/або вимагати повернення вже виплаченої змінної винагороди.

6.3.9. Виплата змінної винагороди здійснюється грошима (за винятком негрошових програм стимулювання, якщо застосовано). Банк не застосовує негрошові інструменти змінної винагороди, такі як акції Банку, фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку, інструменти з умовами списання / конверсії, субординований борг.

6.3.10. Зобов'язання Банку, передбачені Контрактом члена правління / окремим рішенням наглядової ради щодо підпорядкованої впливової особи, про виплату змінної винагороди залишаються чинними після припинення його (її) повноважень (звільнення).

6.3.11. У разі припинення трудових відносин з членом правління, впливовою особою (далі – колишній працівник) до з'ясування ефективності його (її) діяльності, дострокова виплата змінної винагороди не здійснюється. Оцінка ефективності діяльності колишнього працівника, прийняття рішення про виплату змінної винагороди та виплата змінної винагороди здійснюються на підставах і в порядку, передбачених цим Положенням, з урахуванням пункту [6.3.12](#) цього Положення.

6.3.12. Звільнення члена правління / впливової особи за ініціативою Банку на підставах, передбачених пунктами 3, 4, 7, 8, 12 статті 40, пунктами 1, 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України є критерієм для скасування змінної винагороди у розмірі, що дорівнює відстроченій змінній винагороді, рішення про виплату якої не було прийнято у встановленому порядку до звільнення на зазначених підставах. Факт звільнення члена правління / впливової особи у випадках, визначених цими пунктами, є підставою скасування змінної винагороди (її частини) та припинення зобов'язань Банку щодо виплати відстроченої змінної винагороди, що застосовується автоматично та не потребує окремого рішення відповідного органу управління про скасування змінної винагороди.

7. МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ КПЕ ТА ОЦІНКИ ЇХ ВИКОНАННЯ

7.1. Встановлення КПЕ членів правління, оцінка результатів їх досягнення, розрахунок розміру та умови виплати члену правління премій за звітний фінансовий рік регулюються окремим ВНД²⁰ та визначаються рішенням наглядової ради з урахуванням норм Політики винагороди, цього Положення та умов Контракту.

7.2. З метою оцінки діяльності впливових осіб, підпорядкованих наглядовій раді, Комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам спільно з Комітетом наглядової ради з питань аудиту / Комітетом наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу розробляє та пропонує, а наглядова рада щороку затверджує КПЕ на рік для кожної впливової особи, підпорядкованої наглядовій раді, та здійснює оцінку їх виконання згідно із відповідним чинним ВНД²¹.

7.3. З метою проведення щорічного оцінювання ефективності діяльності членів правління та підпорядкованих їй впливових осіб наглядова рада може залучати зовнішнього незалежного експерта.

7.4. З метою оцінки діяльності інших впливових осіб (не підпорядкованих наглядовій раді) правління щороку затверджує етапи та терміни проведення процесу управління ефективністю

²⁰ Положення про встановлення КПЕ та преміювання членів правління АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 28.06.2024 (протокол № 20, питання 5)

²¹ Положення про управління ефективністю діяльності та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 29.02.2024 (протокол №5, питання 9)

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

діяльності працівників Банку, що включає встановлення КПЕ та здійснення оцінки їх виконання відповідно до чинного ВНД²².

7.5. КПЕ впливової особи порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень такої впливової особи²³.

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

7.7. Рішення відповідного органу управління щодо встановлення КПЕ включає щонайменше перелік показників, планові значення / очікувані результати для вимірювання (оцінки) їх виконання та питому вагу (відсоток) кожного КПЕ.

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

8. ЗВІТИ ПРО ВИНАГОРОДУ

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

8.2. Відповідно до нормативних актів НБУ у звітах розкривається інформація щодо:

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

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

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

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

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

8.2.6. Узагальненої за відповідний фінансовий рік інформації щодо:

1) фактичної присутності члена правління на засіданнях правління та його комітетів, до складу яких такий член правління входить, або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди;

3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди.

²² Положення про управління ефективністю діяльності працівників та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затвердженого рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 06.02.2024 (протокол №12, питання 1147)

²³ Для впливових осіб, які є працівниками структурних підрозділів, підпорядкованих наглядовій раді але не підпорядковані безпосередньо наглядовій раді, встановлення КПЕ у процесі управління ефективністю їх діяльності здійснюється відповідно до ВНД, зазначеному у п.7.2 цього Положення

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

8.2.7. Виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів правління, впливових осіб у звітному фінансовому році, а саме:

- 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
- 2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами негрошового заохочення, у разі здійснення Банком відповідних виплат.

8.2.8. Інформації про винагороди у формі участі членів правління, впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:

- 1) участі в програмі з фіксованими виплатами – щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
- 2) участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно членів правління, впливових осіб протягом звітного фінансового року.

8.2.9. Інформації про надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

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

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

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

9.1.1. беруть участь у визначенні переліку впливових осіб відповідно до критеріїв, наведених у [додатку 3](#) до Політики винагороди;

9.1.2. надають інформацію для формування звітів про винагороду відповідно до вимог нормативно-правових актів НБУ²⁴;

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

9.2. Звіти про винагороду складаються за результатами звітного фінансового року.

9.3. Звіти про винагороду членів правління, впливових осіб за рік містять інформацію, наведену у розділі 8 цього Положення.

9.4. Підготовку звітів про винагороду за звітний фінансовий рік у межах своїх компетенцій та з урахуванням [додатку 3](#) до цього Положення здійснюють такі структурні підрозділи Банку:

- 9.4.1. генеральний департамент з управління ризиками;
- 9.4.2. департамент бухгалтерського обліку;
- 9.4.3. департамент комплаєнс-контролю та нагляду за дотриманням регуляторних вимог;
- 9.4.4. департамент по роботі з персоналом;
- 9.4.5. департамент роздрібного бізнесу;
- 9.4.6. центр корпоративного управління;
- 9.4.7. інші структурні підрозділи Банку та комітети – у разі, якщо вони створюють, володіють або повинні володіти відповідно до їх компетенції інформацією, яка зазначається у звітах про винагороду та/або якщо кількісні чи якісні показники визначення впливових осіб, відносились до компетенції підрозділу у період, за який складається звіт.

²⁴ Відповідно до Положення НБУ №153 (розділу V)

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

9.5. Наглядова рада затверджує звіти про винагороду одночасно із затвердженням результатів оцінки діяльності правління за звітний фінансовий рік за поданням і після їх розгляду Комітетом наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам.

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

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

9.8. Відповідальний виконавець підрозділу по роботі з персоналом в частині формування звітів про винагороду:

9.8.1. ініціює процес формування звітів після завершення звітного фінансового року;

9.8.2. супроводжує процес складання звітів для своєчасного їх затвердження, з метою включення відповідного обсягу інформації про винагороду до річного звіту Банку, який затверджується не пізніше 30 квітня наступного за звітним роком²⁵;

9.8.3. опрацьовує звіти в межах компетенції підрозділу;

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

9.9. Виконавець підрозділу маркетингу розміщує затверджені звіти про винагороду на вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження наглядовою радою, із забезпеченням можливості їх перегляду.

9.10. Розкриття інформації у звітах про винагороду під час їх розміщення на вебсторінці Банку не повинно призводити до розкриття персональних даних зазначених у ньому осіб, а також містити інформацію, яка відноситься до банківської таємниці, та має відповідати нормам чинного законодавства України²⁶.

9.11. Звіти про винагороду складаються за рекомендованою формою: про винагороду членів правління – наведеною у [додатку 4](#) до цього Положення, про винагороду впливових осіб – наведеною у [додатку 5](#) до цього Положення.

9.12. Складання, затвердження та оприлюднення звітів про винагороду здійснюється в межах процесу «Управління взаємодією підрозділів при складанні та оприлюдненні звітів про винагороду членів правління та впливових осіб Банку», схема якого наведена у [додатку 6](#) до цього Положення.

10. РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ

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

Таблиця 2. Повноваження учасників процесу прийняття рішень про винагороду членів правління та впливових осіб

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
1.	Наглядова рада	голова наглядової ради	В межах компетенції наглядової ради в частині прийняття рішень про винагороду членів правління та

²⁵ Згідно Закону України «Про акціонерні товариства» від 27.07.2022 № 2465-IX, із змінами, ст. 37 та Положення НБУ №153 (п.16)

²⁶ Зокрема, Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 №2297-VI, із змінами та Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення відкритості інформації про розмір оплати праці в державних та комунальних компаніях» від 08.09.2021 №1723-IX

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
			підпорядкованих наглядовій раді впливових осіб, затверджує: - умови Контракту, який Банк укладає з кожним членом правління; - умови трудового договору / Контракту, який Банк укладає з впливовою особою, підпорядкованою наглядовій раді; - індивідуальний перелік компенсацій, інших виплат, що можуть надаватись Банком; - перелік КПЕ, їх цільові значення, оцінку рівня виконання КПЕ, порядок розрахунку розміру премій; - рішення про виплату та розмір премій, порядок часткової виплати, відстрочення, зменшення / скасування або повернення премії (її частини); - розмір та умови виплати зі звільнення; - ВНД про змінну винагороду членів правління та підпорядкованих впливових осіб, Політику винагороди та це Положення; - звіти про винагороду членів правління та впливових осіб. Наглядова рада, серед іншого: - забезпечує, щоб Положення відповідало та сприяло ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику; - затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією Положення; - здійснює контроль за реалізацією Положення та моніторинг пов'язаних з ним комплаєнс ризиків
2.	Комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам	голова комітету з питань призначень та винагород посадовим особам	В межах компетенції, визначеної у положенні про комітет, здійснює попередній розгляд та надає наглядовій раді на затвердження пропозиції щодо винагороди членів правління, корпоративного секретаря та підпорядкованих наглядовій раді впливових осіб в частині заходів, які зазначені в повноваженнях наглядової ради та перелічені в п.1 таблиці 2. З метою недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, здійснює щорічну оцінку Політики винагороди, яка включає питання врахування ризиків, розміру капіталу, ліквідності під час визначення розміру змінної частини винагороди членів правління і впливових осіб, та забезпечення повідомлення про результати такої оцінки НБУ
3.	Комітет наглядової ради з питань аудиту	голова комітету з питань аудиту	В межах компетенції, визначеної у положенні про комітет, надає рекомендації щодо винагороди керівника підрозділу внутрішнього аудиту, а також надає пропозиції наглядовій раді щодо затвердження оцінки ефективності його роботи
4.	Комітет наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу	голова комітету з питань ризиків та комплаєнсу	В межах компетенції, визначеної у положенні про комітет, надає наглядовій раді рекомендації щодо винагороди головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, працівника, відповідального за проведення фінансового моніторингу в Банку, або керівників підрозділу комплаєнс, підрозділу фінансового моніторингу, а також про затвердження оцінки ефективності їх роботи

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
5.	Правління	голова правління	Відповідно до компетенції правління схвалює / приймає рішення щодо визначення змінної винагороди підпорядкованих впливових осіб, розглядає та схвалює ВНД, які забезпечують виконання цього Положення. Є відповідальним за визначення впливових осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку
6.	Комісія з винагороди	голова комісії з винагороди	В межах компетенції та відповідно до положення про постійно діючу комісію з винагороди працівників АТ «Ощадбанк» може приймати рішення стосовно винагороди підпорядкованих правлінню впливових осіб
7.	Департамент по роботі з персоналом	директор департаменту по роботі з персоналом	Відповідно до положення про структурний підрозділ забезпечує формування методології запровадження системи винагороди членів правління та впливових осіб, а також методології розробки звітів про винагороду членів правління та впливових осіб. Додатково до питань, віднесених до його компетенції супроводжує процеси, що забезпечують виконання цього Положення
8.	Фінансово-економічний департамент	директор фінансово-економічного департаменту	Відповідно до положення про структурний підрозділ: 1) контролює планування витрат у бюджеті Банку на забезпечення виконання цього Положення; 2) надає інформацію для визначення планових показників об'ємних (фінансових) КПЕ; 3) розраховує та надає результати фактичного виконання об'ємних (фінансових) значень КПЕ за звітний період
9.	Проектно-технологічний комітет Банку	голова проектно-технологічного комітету	Забезпечує своєчасну верифікацію якісних індивідуальних КПЕ членів правління та їх цільові значення; доводить членам правління та керівнику департаменту по роботі з персоналом інформацію про результати виконання якісних індивідуальних показників КПЕ членів правління
10.	Центр корпоративного управління	відповідальний працівник центру корпоративного управління	З урахуванням вимог чинного законодавства та/або нормативно-правових актів НБУ повідомляє про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, вищому органу та НБУ та відповідає за своєчасне повідомлення про впливових осіб вищому органу та НБУ
11.	Структурні підрозділи	відповідальні працівники підрозділів, в межах компетенції яких надання інформації для формування звітів, визначення / обчислення якісних та кількісних критеріїв визначення впливових осіб	Відповідає за своєчасне і достовірне надання інформації в межах компетенції структурного підрозділу щодо формування звітів, визначення / обчислення якісних та кількісних критеріїв визначення впливових осіб
12.	Департамент бухгалтерського обліку	головний бухгалтер - директор департаменту бухгалтерського обліку	Відповідно до положення про структурний підрозділ забезпечує опрацювання (виконання) затверджених ВРД та виплату винагороди членам правління, впливовим особам

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

10.2. У забезпеченні прийняття рішень про винагороду членів правління та впливових осіб додатково беруть участь інші структурні підрозділи Банку, до компетенції яких відноситься розробка та введення в дію ВНД / ВРД, необхідних для виконання цього Положення.

11. КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

11.1. Відповідно до вимог щодо побудови системи внутрішнього контролю у Банку передбачено такі види контролю (див. таблицю 3):

Таблиця 3. Опис системи внутрішнього контролю

№ з/п	Зміст / короткий опис заходів процедур контролю	Періодичність / строки здійснення процедури контролю	Самостійний контроль	Подвійний контроль	Автоматизований контроль	Колегіальний контроль
1	2	3	4	5	6	7
1.	Своєчасне складання та подання на затвердження звітів про винагороду	щорічно у терміни, визначені наказом голови правління «Про підготовку та подання річної звітності АТ «Ощадбанк» за рік»	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
2.	Розміщення звітів про винагороду на вебсторінці Банку	протягом 15 робочих днів із дня затвердження наглядовою радою	виконавець підрозділу маркетингу	керівник підрозділу маркетингу	ні	ні
3.	Періодичний перегляд Положення	не рідше одного разу на 2 роки	відповідальний працівник департаменту по роботі з персоналом	керівник департаменту по роботі з персоналом	ні	комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам, наглядова рада
6.	Контроль за розміщенням Положення на вебсторінці Банку	протягом 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін	відповідальний працівник департаменту по роботі з персоналом	керівник департаменту по роботі з персоналом	ні	ні

11.2. Додатково процедури контролю та періодичність їх здійснення визначено ВНД, розробленими в рамках процесу «Управління системою винагороди членів правління та впливових осіб Банку».

12. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ

12.1. Це Положення підлягає плановому перегляду та актуалізації не рідше 1 разу на 2 роки.

12.2. У разі, якщо при проведенні планового перегляду та аналізу актуальності Положення власником Положення визначено відповідність діючої версії Положення чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ, це Положення вважається актуальним та підлягає наступному плановому перегляду не пізніше терміну, зазначеного у п. [12.1.](#)

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

13. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 13.1. Положення набуває чинності з наступного робочого дня, що слідує за датою його затвердження, якщо інше не передбачено рішенням наглядової ради.
- 13.2. Набрання чинності нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії його попередньої редакції.
- 13.3. Положення або зміни до нього (у разі внесення таких змін) розміщуються в порядку, встановленому чинним законодавством України, на вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів з дня його затвердження наглядовою радою із забезпеченням можливості його перегляду.
- 13.4. Відповідальним за супроводження та актуалізацію цього Положення є його власник – директор департаменту по роботі з персоналом.
- 13.5. У разі невідповідності окремих норм цього Положення нормам чинного законодавства України, до внесення змін до цього Положення застосовуються норми чинного законодавства України, а також норми цього Положення, що не суперечать нормам чинного законодавства України.

14. ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ

Таблиця 4. Пов'язані документи

№ з/п	Реквізити ВРД	Назва ВНД	Власник ВНД
1.	Постанова Кабінету Міністрів України від 25.02.2003 № 261 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 16.05.2025 № 565	Статут АТ «Ощадбанк»	Керівник центру корпоративного управління
2.	Рішення наглядової ради 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 від 27.01.2023 (протокол №5)	Положення про Комітет наглядової ради АТ «Ощадбанк» з питань аудиту	Керівник центру корпоративного управління
4.	Рішення наглядової ради 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 06.02.2024 (протокол № 12, питання 1147)	Положення про управління ефективністю діяльності працівників та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом
6.	Рішення наглядової ради від 29.02.2024 (протокол №5, питання 9)	Положення про управління ефективністю діяльності та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом
7.	Рішення наглядової ради від 30.04.2024 (протокол №13, питання 3)	Політика винагороди працівників АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом
8.	Рішення наглядової ради від 28.06.2024 (протокол №20, питання 5)	Положення про встановлення КПЕ та преміювання членів правління АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом
9.	Рішення наглядової ради від 31.10.2024 (протокол №32, питання 7)	Порядок преміювання за надрезультат працівників АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

15. ІСТОРІЯ ЗМІН

Таблиця 5. Історія змін

Дата	Власник ВНД	Версія	Зміст змін
31.10.2024	Директор департаменту по роботі з персоналом	1.0	новий
30.10.2025	Директор департаменту по роботі з персоналом Маковецьва І.В.	2.0	Плановий перегляд і актуалізація

16. ДОДАТКИ

Таблиця 6. Перелік додатків

Додатки	Назва додатку
Додаток 1	Підходи виплати та умови відстрочення змінної винагороди
Додаток 2	Порядок зменшення, скасування, повернення змінної винагороди
Додаток 3	Повноваження учасників процесу складання, затвердження та оприлюднення звітів про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Ощадбанк»
Додаток 4	Рекомендована форма звіту про винагороду членів правління АТ «Ощадбанк» за звітний фінансовий рік
Додаток 5	Рекомендована форма звіту про винагороду впливових осіб АТ «Ощадбанк» за звітний фінансовий рік
Додаток 6	Схема процесу «Управління взаємодією підрозділів при складанні та оприлюдненні звітів про винагороду членів правління та впливових осіб Банку»

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	Версія 2.0

Додаток 1

*до Положення про винагороду членів правління
та впливових осіб АТ «Ощадбанк»*

Підходи виплати та умови відстрочення змінної винагороди

1. Рішення щодо виплати змінної винагороди члену правління, впливовій особі може передбачати умови виплати змінної винагороди частинами та відстрочення її виплати. Частина змінної винагороди, виплата якої відстрочується, та умови її виплати визначаються цим Положенням та рішенням відповідного органу управління.

2. Відповідний орган управління приймає рішення про виплату змінної винагороди з дотриманням вимог нормативно-правових актів НБУ²⁷ щодо відстрочення виплати частини змінної винагороди, зокрема:

2.1. якщо розмір розрахованої змінної винагороди за фінансовий рік не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття рішення про виплату змінної винагороди за фінансовий рік, та не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за такий фінансовий рік, то змінна винагорода виплачується грошима у повному розмірі без відстрочення;

2.2. якщо розмір розрахованої змінної винагороди дорівнює або більший суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття рішення про виплату змінної винагороди за фінансовий рік або перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за такий фінансовий рік, то приймається рішення про відстрочення виплати частини змінної винагороди відповідно до цього [додатку 1](#) до Положення.

3. Відстрочення виплати частини змінної винагороди здійснюється на таких умовах:

3.1. перша (основна) частина, що складає до 40% змінної винагороди за відповідний фінансовий рік (далі – невідстрочена частина), виплачується після рішення відповідного органу управління, решта вважається відстроченою виплатою (далі – відстрочена виплата);

3.2. період відстрочення починається з дня виплати невідстроченої частини та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена, або коли відстрочена виплата зменшена до нуля в результаті її зменшення / скасування;

3.3. перша частина відстроченої виплати не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

4. Відстрочена виплата:

4.1. складає щонайменше 60% змінної винагороди за відповідний фінансовий рік;

4.2. ділиться на не менше ніж чотири частини по не більше ніж 25% кожна і виплачується протягом не менше ніж чотирьох наступних років з проміжком між виплатами не менше 1 року, або може надаватися як повна виплата в кінці періоду відстрочення.

5. У разі звільнення не позбавляється права на отримання відстрочених виплат член правління, підпорядкована наглядовій раді впливова особа (на підставі відповідного рішення додатково до загальних умов). Відстрочена виплата звільненому члену правління, підпорядкованій наглядовій раді впливовій особі здійснюється на підставі відповідного рішення наглядової ради з урахуванням пункту [6.3.12](#) цього Положення.

6. Під час здійснення виплат відстроченої змінної винагороди, Банк продовжує оцінювати показники фінансового стану, результати діяльності Банку, ефективності роботи

²⁷ Відповідно до пунктів 19-24 Положення НБУ №153

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	Версія 2.0
--	--	-------------------

членів правління / впливових осіб і враховувати їх під час здійснення відповідних відстрочених виплат²⁸.

7. Оцінка результатів діяльності здійснюється Банком за період чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує Стратегію та бізнес-план Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку.

8. Рішення про виплату відстроченої змінної винагороди приймається після проведення оцінки наявності критеріїв для зменшення, скасування чи повернення змінної винагороди, зазначених у [додатку 2](#) до цього Положення, та з урахуванням результатів такої оцінки.

²⁸ Відповідно до Положення НБУ № 153 (пункти 10-11).

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ОЩАДБАНК»	

Додаток 2

*до Положення про винагороду членів правління
та впливових осіб АТ «Ощадбанк»*

Порядок зменшення, скасування, повернення змінної винагороди

1. Зменшення, скасування, повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) членів правління, впливових осіб, у тому числі звільнених (далі – колишні працівники), застосовується за рішенням відповідного органу управління, прийнятим на підставі доказів щодо наявності критеріїв для застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди, визначених у **додатку 2** до Політики винагороди, трудовому договорі / Контракті, а також пункті **6.3.12** цього Положення (далі – критерії).

2. Рішення про зменшення / скасування / повернення змінної винагороди приймає:

2.1. щодо членів правління та підпорядкованих наглядовій раді впливових осіб або відповідних колишніх працівників – наглядова рада, з урахуванням результатів попереднього розгляду комітетом наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам питання щодо оцінки наявності певного критерію, а також їх пропозицій щодо застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди;

2.2. щодо інших впливових осіб або відповідних колишніх працівників – правління, з урахуванням підтвердження відповідними підрозділами та посадовими особами Банку наявності певного критерію, а також пропозицій цього підрозділу щодо застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди.

3. У рішенні про зменшення / скасування / повернення змінної винагороди обов'язково зазначаються застосовані критерії та розмір змінної винагороди до зменшення / скасування / повернення, дати зменшення / скасування раніше нарахованої, але не виплаченої змінної винагороди.

4. Зменшення / скасування / повернення змінної винагороди може бути застосоване як до працюючих членів правління, впливових осіб, так і до колишніх працівників.

5. Рішення про повернення змінної винагороди може бути прийняте не пізніше чотирьох років після прийняття рішення про виплату відповідної частини змінної винагороди, яка підлягає поверненню. Відповідне рішення про повернення змінної винагороди повинно зазначати, серед іншого:

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

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

5.3. інформацію про реквізити рахунку Банку, на який має бути повернена змінна винагорода (її частина);

5.4. строк повернення змінної винагороди (її частини).

6. Інформація про рішення відповідного органу управління щодо повернення змінної винагороди доводиться секретарем цього органу до відома члена правління, впливової особи, колишнього працівника шляхом направлення відповідного повідомлення у спосіб, передбачений трудовим договором / Контрактом або вказаний у особовій справі.

7. Повернення членом правління, впливовою особою, колишнім працівником змінної винагороди здійснюється шляхом перерахування суми змінної винагороди, що підлягає поверненню, на рахунок Банку, визначений рішенням відповідного органу управління.

8. Оцінка наявності критеріїв (як щодо працюючих членів правління, впливових осіб, так і щодо колишніх працівників) здійснюється не рідше, ніж один раз на рік. Результати оцінки наявності критеріїв розглядаються на засіданні відповідного органу управління.