

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

---

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк»  
від 30 квітня 2024 року (протокол № 13,  
питання 3)

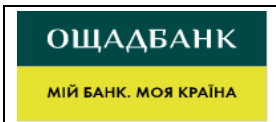
із змінами, внесеними рішенням наглядової  
ради АТ «Ощадбанк» від 30 жовтня 2025 року  
(протокол 27, питання 10)

**ПОЛІТИКА  
ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ  
АТ «ОЩАДБАНК»**

<b>ОЩАДБАНК</b> МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

## ЗМІСТ

<b>1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</b>	<b>3</b>
<b>2. ТЕРМІНИ, СКОРОЧЕННЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ</b>	<b>3</b>
<b>3. МЕТА, ЗАВДАННЯ, ПРИНЦИПИ ТА МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ</b>	<b>6</b>
<b>4. СТРУКТУРА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ</b>	<b>8</b>
<b>5. ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ, ОКРІМ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ</b>	<b>13</b>
<b>6. ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ</b>	<b>18</b>
<b>7. ЗВІТИ ПРО ВІНАГОРОДУ</b>	<b>18</b>
<b>8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ</b>	<b>19</b>
<b>9. КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ</b>	<b>21</b>
<b>10. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ</b>	<b>22</b>
<b>11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</b>	<b>22</b>
<b>12. ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ</b>	<b>22</b>
<b>13. ІСТОРІЯ ЗМІН</b>	<b>23</b>
<b>14. ДОДАТКИ</b>	<b>23</b>
ДОДАТОК 1	24
ДОДАТОК 2	25
ДОДАТОК 3	26

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика винагороди працівників АТ «Ощадбанк» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АТ «Ощадбанк», 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 № 108/95-ВР, із змінами;

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

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

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

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

1.2.9. 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).

1.3. Дія цієї Політики поширюється на всіх працівників Банку, включаючи членів правління та впливових осіб.

1.3.1. Особливості системи винагороди членів правління та впливових осіб визначаються Положенням про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Ощадбанк», затвердженим рішенням наглядової ради від 31.10.2024 (протокол № 32, питання 6), у доповнення до цієї Політики;

1.3.2. Основні засади та порядок виплати винагороди членам наглядової ради визначаються Положенням про винагороду членів наглядової ради АТ «Ощадбанк», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 06 серпня 2024 року № 893.

1.4. Ця Політика має перевагу над іншими ВНД з питань оплати праці та виплати винагороди членам органів управління, впливовим особам та іншим працівникам.


1.5. Інформація про винагороду працівників Банку є конфіденційною та не підлягає розголошенню, крім випадків встановлених законодавством України.

## 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
CIR (Cost to Income Ratio)	показник операційної ефективності діяльності банку – відношення операційних витрат до операційних доходів

 <p>ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА</p>	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

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 працівника Банку за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між працівником та Банком трудового договору / 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, впливовій особі, працівнику Банку згідно Статуту та ВНД
ВНД	внутрішній нормативний документ Банку
впливова особа	особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім членів органу управління
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 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
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) <sup>1</sup>
заробітна плата	винагорода у грошовій формі, яка <b>виплачується</b> працівникові за виконану роботу за трудовим договором / Контрактом; у штатному розписі Банку зазначено цільовий рівень базової винагороди, який <b>встановлений</b> працівнику на місяць за виконання посадових обов'язків за посадою та включає основну заробітну плату (посадовий оклад) та компоненти додаткової заробітної плати
змінна винагорода	складова винагороди працівника Банку, 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 працівнику
комісія з винагороди	колегіальний орган правління – постійно діюча комісія з винагороди працівників Банку, створена рішенням правління від 30.05.2023 (протокол № 70, питання 582)
Контракт	особлива форма трудового договору, що укладається Банком з членом правління відповідно до законодавства та іншими працівниками у випадках, передбачених законодавством, у якому відображаються умови трудових відносин, погоджені сторонами
куратор	голова правління, заступник голови правління, член правління, який здійснює вирішення питань роботи підпорядкованого підрозділу відповідно до організаційної структури Банку та/або ВРД про розподіл обов'язків між головою правління, його заступниками та членами правління
лінії захисту	система управління ризиками Банку, яка ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку із застосуванням моделі трьох ліній захисту: 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;


<sup>1</sup> Відповідно до Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року №2755-VI, із змінами

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін / скорочення	Визначення
	<p>2) друга лінія – на рівні підрозділу з управління ризиками, підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та підрозділу фінансового моніторингу<sup>2</sup>;</p> <p>3) третя лінія – на рівні підрозділу внутрішнього аудиту щодо перевірки та оцінки ефективності функціонування системи управління ризиками</p>
наглядова рада	колегіальний орган управління Банку, що в межах своєї компетенції здійснює управління Банком та контролює і регулює діяльність правління
НБУ	Національний банк 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 <a href="#">додатку 3</a> до цієї Політики
особливий період	відповідно до ст. 1 Закону України «Про оборону України» <sup>3</sup> , 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 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
Положення НБУ №153	Положення про політику винагороди в банку, затверджене постановою Правління НБУ від 30.11.2020 №153, із змінами
підрозділи контролю	підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), підрозділ внутрішнього аудиту, підрозділ фінансового моніторингу
правління	колегіальний виконавчий орган Банку, що здійснює поточне управління його діяльністю
працівник, відповідальний за фінансовий моніторинг	директор департаменту фінансового моніторингу, або інший працівник Банку призначений рішенням наглядової ради за погодженням НБУ (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

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> Закон України «Про оборону України» від 06.12.1991 № 1932-ХІІ, із змінами

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

Термін / скорочення	Визначення
	прийняв рішення про доцільність / необхідність їх утримання з метою досягнення його стратегічних цілей та виконання бізнес-плану
система винагороди	сукупність заходів грошового та/або негрошового заохочення працівників Банку, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку, 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
структурний підрозділ	підрозділ центрального апарату Банку, який не входить до складу інших підрозділів Банку та підпорядкований безпосередньо наглядовій раді або 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 / Контракту, укладеного між Банком і членом правління / іншим працівником, 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 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 органу управління	член наглядової ради або член правління
члени правління	голова правління, заступники голови правління та інші члени правління

2.2. Інші терміни та скорочення, що використовуються в цій Політиці, вживаються у значеннях, визначених іншими ВНД, які зазначені в цій Політиці як пов'язані документи ([див. розділ 12 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, ПРИНЦИПИ ТА МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ

3.1. Мета Політики – запровадження системи винагороди що узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень, стимулювання результативності та ефективності роботи працівників Банку через підвищення матеріальної зацікавленості в результатах своєї діяльності.

3.2. Завдання Політики – забезпечення ефективного управління винагородою працівників Банку шляхом визначення:

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

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

3.2.2. Умов 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 базується на таких принципах:

3.3.1. Принцип внутрішньої справедливості, який передбачає, що:

- 1) встановлюється взаємозв'язок винагороди працівника Банку із створеною у Банку системою розподілу повноважень у прийнятті рішень та корпоративного управління, яка враховує посадові обов'язки працівника, засади корпоративної культури Банку та відповідальності ділової поведінки на ринку;
- 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:

- 1) встановлюється взаємозв'язок винагороди працівника Банку з ринковим рівнем винагороди за аналогічною (або співмірною) посадою в банківському секторі України;
- 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:

- 1) встановлюється зв'язок між ефективністю роботи та змінною винагородою працівника Банку;
- 2) винагорода працівників Банку визначається таким чином, щоб було забезпечено розумне і обгрунтоване співвідношення фіксованої винагороди і змінної винагороди, яка залежить від результатів роботи Банку і особистого (індивідуального) внеску в досягнення стратегічних цілей Банку;
- 3) баланс між фіксованою та змінною винагородою повинен зберігатися постійно, у тому числі щоб внаслідок провадження діяльності з торгівлі цінними паперами не створювати перевагу інтересів Банку чи окремих працівників Банку, над інтересами будь-якого клієнта<sup>4</sup>.

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

- 1) Банк розвиває, підтримує та оцінює компетентність працівників Банку та встановлює заходи щодо їх винагороди та заохочення з метою досягнення цілей діяльності Банку, включаючи цілі системи внутрішнього контролю;
- 2) на постійній основі здійснюється розгляд пропозицій з удосконалення оплати праці, грошового та/або негрошового заохочення працівників Банку;
- 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.

<sup>4</sup> 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)

<b>ОЩАДБАНК</b> МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

При цьому передбачається, що працівники Банку виконують професійну діяльність в інтересах Банку, уникаючи конфлікту інтересів<sup>5</sup>, та відповідають кваліфікаційним вимогам;

- 4) винагорода керівників та працівників підрозділів контролю не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю, та має сприяти комплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю.

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

- 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;
- 2) Політика 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 винагороди не залежать від статі / гендеру працівника;

3.4.2. Для працівників різної статі / гендеру 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 практики:

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

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

3.6. Політика втілюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку як державного банку, дотримання / виконання стратегії Банку, його бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

## 4. СТРУКТУРА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

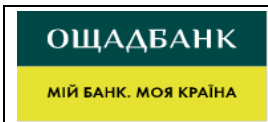
4.1. Винагорода працівників Банку поєднує:

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

4.1.2. Змінну винагороду, яка відображає послідовне та виважене виконання обов'язків з урахуванням ризиків, на які може наражатися Банк, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків<sup>6</sup> працівника.

<sup>5</sup> 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»

<sup>6</sup> Положення НБУ №153 (підпункт 2 пункту 9)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

4.2. **Фіксована винагорода** включає основну заробітну плату (посадовий оклад), компоненти додаткової заробітної плати, а також інші виплати, гарантовані законодавством України.

4.2.1. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду або витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди, якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для виплати такої змінної винагороди<sup>7</sup>.

4.2.2. **Посадовий оклад** працівника Банку – основна частина заробітної плати, встановлена працівнику Банку за виконання посадових обов’язків за календарний місяць без врахування додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат<sup>8</sup>.

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

- 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»<sup>9</sup>/ трудовим договором / Контрактом;
- 2) надбавки та доплати до посадового окладу, які можуть бути встановлені працівникам Банку відповідно до чинного ВНД<sup>10</sup> (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 ВРД<sup>11</sup>);
- 3) підвищення розміру посадового окладу за роботу в гірських районах тощо.

4.3. **Змінна винагорода** включає будь-які складові винагороди, які не є фіксованими та які не гарантуються, зокрема:

4.3.1. Премії за рік;

4.3.2. Інші види премій у випадках, прямо передбачених Колективним договором АТ «Ощадбанк», ВНД та/або трудовими договорами / Контрактами;

4.3.3. Інші виплати і компенсації, зокрема передбачені у пунктах [4.5.7](#) та [5.10.4](#) цієї Політики;

4.3.4. Преміювання здійснюється на підставі відповідного чинного ВНД з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та/або підсумкової оцінки ефективності діяльності працівника Банку за відповідний звітний період, дотримання вимог до адекватності капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку<sup>12</sup>;

4.3.5. **Премія за рік** – це негарантована складова винагороди, яка мотивує на досягнення ухвалених стратегічних цілей, а також стратегічних проектів Банку з метою реалізації стратегії

<sup>7</sup> Положення НБУ №153 (пункт 5)


<sup>8</sup> З урахуванням Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004 №5

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

<sup>10</sup> Положення про винагороду працівників АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням правління від 02.09.2025 (протокол № 87, питання № 2)

<sup>11</sup> Постанова правління АТ «Ощадбанк» від 23.02.2022 р. №94

<sup>12</sup> Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 11 розділу II)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

Банку та забезпечення ефективної роботи Банку та стимулює розвиток культури управління ризиками Банку.

4.3.6. Премія за рік виплачується в межах сум, передбачених бюджетом Банку на такі цілі, на підставі аналізу виконання КПЕ, встановлених на відповідний рік згідно з рішенням відповідного органу управління для оцінки результатів діяльності Банку, правління, структурного підрозділу та/або працівника.

4.3.7. Наглядова рада за поданням правління щорічно затверджує загальні КПЕ Банку для оцінки діяльності і розрахунку премій за рік. У випадку недосягнення цільового значення загальних КПЕ Банку, до розміру премій членів правління, впливових осіб, інших працівників Банку за рішенням наглядової ради застосовується понижуючий коефіцієнт.

4.3.8. Правління щорічно затверджує КПЕ для підпорядкованих йому структурних підрозділів та посадових осіб та приймає рішення стосовно оцінки результатів досягнення встановлених КПЕ для розрахунку премій за рік.

4.3.9. Показники фінансового стану, результатів діяльності Банку, структурного підрозділу та працівників, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, визначаються у ВНД щодо преміювання за виконання КПЕ. Критерії оцінки сталого розвитку Банку, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, зазначені у [додатку 1](#) цієї Політики.

4.3.10. Наглядова рада своїм рішенням може коригувати (збільшувати або зменшувати) розмір премії за рік члена правління та підпорядкованої впливової особи з огляду на досягнення ним (нею) індивідуальних цілей (у тому числі, за результатами досягнення цілей, не охоплених КПЕ).


4.3.11. Змінна частина винагороди керівників та працівників підрозділів контролю має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом контролю, 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.

4.3.12. 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. Зменшення / скасування / повернення змінної винагороди членів правління, впливових осіб:**

4.4.1. Банк має право на зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди члена правління, впливової особи (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) на підставі рішення відповідного органу управління. Критерії для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди визначаються в [додатку 2](#) до цієї Політики.

4.4.2. 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.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

4.4.3. 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 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<sup>13</sup>.

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:

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

- 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<sup>14</sup>;
- 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 (далі – ЗСУ) або були зараховані до складу добровільних формувань територіальних громад **та демобілізовані** (далі – демобілізовані працівники Банку);
- 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) застрахований працівник Банку може скористатися пільгою на оплату вартості добровільного медичного страхування родичів за корпоративними розцінками страхової компанії відповідно до умов договору страхування;
- 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 ВНД / ВРД 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 норми<sup>15</sup> 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:

<sup>13</sup> Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 14 розділу II)

<sup>14</sup> Порядок про добровільне медичне страхування працівників АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням правління від 27.06.2023, протокол № 80 (питання 631), або інший ВНД Банку, затверджений йому на зміну

<sup>15</sup> 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

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

- 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<sup>16</sup>;
- 2) допомога, що має систематичний характер, надається працівникам Банку, котрі на особливий період **призвані** на строкову військову службу, проходять службу в ЗСУ або зараховані до складу добровольчих формувань територіальних громад (далі – працівники Банку, що проходять службу в ЗСУ). Розмір такої допомоги визначається відповідно до ВРД<sup>17</sup>;
- 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) 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;
- 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<sup>18</sup>;
- 6) допомога у разі поранення в особливий період працівника Банку / працівника Банку, що проходить службу в ЗСУ, надається у розмірі, визначеному у відповідному ВРД<sup>19</sup>.

4.5.6. Виплати зі звільнення надаються працівнику Банку відповідно до чинного законодавства України та трудового договору / Контракту. Розмір виплати за умови звільнення працівника Банку на підставі п.1 ст.36 КЗпП України може бути визначений відповідно до ВРД<sup>20</sup> або окремим рішенням відповідного органу управління (стосовно працівників департаменту внутрішнього аудиту та керівників структурних підрозділів, підпорядкованих відповідному органу управління) в межах бюджету Банку. Розмір виплати зі звільнення понад мінімально встановлений чинним законодавством України відноситься до змінної винагороди, оскільки визначається індивідуально.

4.5.7. Компенсація витрат на переїзд та оренду житла 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.

4.5.8. Розмір фонду, необхідного для виплати компенсацій, надання додаткових благ працівникам Банку та забезпечення їх умов праці (у тому числі згідно трудового договору /

<sup>16</sup> Порядок надання матеріальної допомоги працівникам АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням правління від 30.05.2023 р., протокол №70 (питання 581), або інший ВНД Банку, затверджений йому на зміну

<sup>17</sup> Постанова правління від 26.07.2022, протокол №382 «Про матеріальну допомогу працівникам АТ «Ощадбанк», що проходять службу в Збройних силах України або зараховані до складу добровольчих формувань територіальних громад», або інший ВРД Банку, затверджений йому на зміну

<sup>18</sup> Постанова правління 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.

<sup>19</sup> Постанова правління від 18.04.2022, протокол № 270 «Про внесення змін до постанови правління від 01.03.2022 №98», або інший ВРД Банку, затверджений йому на зміну

<sup>20</sup> 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

<b>ОЩАДБАНК</b> МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

Контракту), затверджується наглядовою радою одночасно із затвердженням бюджету Банку на рік або інший період.

4.5.9. 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 трудовому договорі / Контракті), в межах витрат, передбачених на зазначені цілі у бюджеті Банку, затверджуються правлінням. 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 ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ, ОКРІМ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ**

5.1. Норми цього розділу викладено у доповнення до розділу **4** цієї Політики та поширюються на всіх працівників Банку, в тому числі на впливових осіб, крім членів правління.

5.2. Розмір посадового окладу працівників Банку визначається відповідно до штатного розпису Банку та/або умов трудового договору / Контракту, визначених відповідним органом управління (для керівників структурних підрозділів Банку).

5.3. Банк, як правило, укладає з кожним працівником безстроковий трудовий договір згідно Кодексу законів про працю України, за винятком випадків, коли укладення строкового трудового договору або Контракту здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства. Укладання трудового договору оформляється наказом голови правління, у тому числі:

5.3.1. На підставі рішення наглядової ради – щодо працівників департаменту внутрішнього аудиту та керівників підрозділів, підпорядкованих наглядовій раді;

5.3.2. На підставі рішення правління – щодо керівників підпорядкованих структурних підрозділів;

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

5.3.4. З урахуванням / після погодження НБУ кандидатури працівника (у випадках визначених нормативно-правовими актами НБУ).

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

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

5.5.1. Визначає винагороду працівників за виконувану роботу відповідно до їх навичок, компетенцій та вкладу у загальні результати свого підрозділу та/або Банку;


5.5.2. Пропонує працівникам конкурентоспроможну винагороду на рівні винагороди в банківському секторі України та на ринку праці України;

5.5.3. Заохочує працівників до досягнення високих результатів діяльності та покращення продуктивності своєї праці;

5.5.4. Відповідає кращим міжнародним практикам та вимогам чинного законодавства України;

5.5.5. Забезпечує відповідність розміру винагороди працівників Банку характеру та масштабу виконуваних функцій та робіт, результатам їх діяльності, відповідальності за рівень прийнятих ризиків;

5.5.6. Стимулює діяти в інтересах Банку, не приймати надмірні ризики та має бути достатньою для залучення працівників з необхідним рівнем професійних знань та досвіду.

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

5.6. Система винагороди є уніфікованою для працівників всіх структурних і відокремлених підрозділів Банку та передбачає:

5.6.1. Наявність єдиної методології з оплати праці, закріпленої у цій Політиці та ВНД, розроблених на підставі цієї Політики;

5.6.2. Централізоване управління і прийняття рішень щодо винагороди працівників Банку;

5.6.3. Створення та впровадження уніфікованих процесів і процедур з управління винагородою;

5.6.4. Урахування широкої регіональної розгалуженості відокремлених підрозділів Банку та специфіки регіональних конкурентних ринків праці із забезпеченням певної гнучкості, опираючись на:

- 1) можливість диференціації розміру та структури заробітної плати з урахуванням регіональних особливостей;
- 2) облік фінансово-економічних та бізнес-факторів відокремлених підрозділів для прийняття рішень щодо винагороди;
- 3) наявність чітко розподілених повноважень між усіма рівнями управління стосовно прийняття рішень з винагороди;
- 4) наявність механізмів (процесу) прийняття рішень в частині питань з управління винагородою.

5.7. Для оцінки конкурентоспроможності розміру винагороди<sup>21</sup>, Банк враховує сукупний дохід працівників, який включає цільову базу та змінну винагороду. Виплати соціального характеру (наприклад, матеріальна допомога) **не** включаються в сукупний дохід для порівняння з ринком праці.

5.8. При порівнянні цільового розміру складової винагороди, або сукупного доходу працівників відносно ринку праці Банк бере до уваги:

5.8.1. Відповідність географії ринку: враховується ринок праці того регіону, на території якого розташоване робоче місце працівника;

5.8.2. Специфікацію за напрямом діяльності: порівнюється оплата за виконання ідентичних функцій;


5.8.3. 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.

5.9. **Цільова база винагорода** працівника Банку включає посадовий оклад та додаткову заробітну плату, встановлену відповідно до ВРД<sup>22</sup>;

5.10. **Цільова змінна винагорода** включає сукупний розмір преміювання працівника Банку:

<sup>21</sup> 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

<sup>22</sup> Рішення правління від 09.04.2024, протокол №28 (питання 1271) «Про внесення окремих змін до системи винагороди працівників АТ «Ощадбанк», Положення про винагороду працівників АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням правління від 02.09.2025 (протокол № 87, питання № 2)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

5.10.1. Преміювання за виконання КПЕ – відповідно до результатів оцінки ефективності роботи працівника та виконання КПЕ, встановлених працівнику на звітний період (місяць / квартал / рік)<sup>23</sup>;

5.10.2. 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 проєктів, 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 ВНД<sup>24</sup>;

5.10.3. Інші заохочувальні виплати, які здійснюються відповідно до чинних ВНД за вклад у виконання основних завдань підрозділу / Банку<sup>25</sup>;

5.10.4. Окремі надбавки до посадового окладу працівника, які можуть бути встановлені / зменшені / скасовані відповідно до чинних ВНД та ВРД<sup>26</sup>.

5.11. З метою недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, розмір змінної винагороди працівника Банку за рік не може перевищувати розмір фіксованої винагороди цього працівника за відповідний рік.

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

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

5.13.1. 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;

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

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

<sup>23</sup> (1) Положення про преміювання за виконання КПЕ бізнес-підрозділів регіональних управлінь АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням правління від 23.04.2024 №31, питання 1312, із змінами та доповненнями;


(2) Положення про преміювання працівників територіально відокремлених безбалансових відділень АТ «Ощадбанк», затверджене постановою правління від 09.08.2022 №409, із змінами та доповненнями;

(3) Положення про управління ефективністю діяльності працівників та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням правління АТ «Ощадбанк» від 06.02.2024 (протокол №12, питання 1147), із змінами та доповненнями; (4) Положення про управління ефективністю діяльності та преміювання за вклад у досягнення КПЕ АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 29.02.2024 (протокол №5, питання 9); (5) Порядок преміювання працівників підрозділів корпоративного бізнесу АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням правління від 22.07.2025 (протокол № 69, питання № 2)

<sup>24</sup> Порядок преміювання за надрезультат працівників АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 31.10.2024 (протокол № 32, питання 7)

<sup>25</sup> Положення про винагороду працівників АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням правління від 02.09.2025 (протокол № 87, питання № 2)

<sup>26</sup> 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 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

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

5.13.5. Пропозиції, що не відповідають граничним параметрам підвищення заробітної плати, розглядаються та погоджуються **комісією з винагороди** / уповноваженим учасником процесу управління винагородою (з урахуванням підпорядкування структурного підрозділу) за участі куратора підрозділу;

5.13.6. Підвищення заробітної плати реалізується:

- 1) в межах фонду оплати праці структурного підрозділу згідно штатному розпису та затвердженому бюджету Банку;
- 2) в межах граничних параметрів окладу за посадою;
- 3) за диференційованим підходом з урахуванням відхилення від ринкового рівня винагороди за аналогічною (або співмірною) посадою на ринку праці України<sup>27</sup>;
- 4) за погодженням з керівником / куратором структурного підрозділу Банку та з урахуванням підпорядкованості підрозділу;
- 5) за рішенням колегіального органу Банку з урахуванням п. [5.2](#) цієї Політики.

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

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

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


5.14.1.2. 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;

5.14.1.3. розмір економії фонду оплати праці, який може бути використаний на підвищення заробітних плат працівників, визначається після завершення 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 заробітної плати;

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

- 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: (а) не допускається закриття тимчасово вакантної посади (на період відсутності основного працівника), (б) 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, (в) не вважаються вакантними посади, які

<sup>27</sup> У поточному періоді нормативним вважається відхилення в діапазоні до  $\pm 20\%$

 МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

підлягають скороченню та/або не заповнені внаслідок звільнення / переведення працівника у зв'язку із скороченням його посади.

- 2) розподіл обов'язків звільненого / переведеного працівника між працівниками підрозділу з підвищенням їх заробітної плати за додаткове навантаження;
- 3) можливе використання на підвищення заробітної плати до 75% фонду оплати праці, або до 100% розміру посадового окладу звільненого / переведеного в інший структурний підрозділ працівника.

**5.14.3. Незалежно від встановлених строків** перегляд заробітної плати (п.п. [5.13.3](#), [5.14.1](#) цієї Політики):

- 1) здійснюється 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;
- 2) застосовується при реалізації затверджених змін в організаційній структурі підрозділу Банку відповідно до затверджених змін у штатному розписі підрозділу / Банку;
- 3) не здійснюється в разі перейменування посади працівника;
- 4) здійснюється у випадку переведення працівника на посаду керівника підрозділу (начальника відділу та вище). У разі перевищення «граничного параметру максимального приросту» може застосовуватися поетапне підвищення оплати праці із розподілом загального розміру приросту заробітної плати на частини 50% / 50%.

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

5.15.1. 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;

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

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

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

5.15.5. 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);

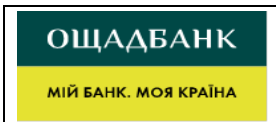
5.15.6. Рівень участі працівника у колективній відповідальності (вклад у результати роботи підрозділу, у тому числі у виконання окремих показників з переліку КПЕ підрозділу) або характеристика його залученості;

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

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

5.16.1. Виконується за відповідним зверненням куратора або керівника структурного підрозділу, направленою підрозділу, що відповідає за ведення штатного розпису Банку;

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

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

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

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

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

## 6. ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ

6.1. До впливових осіб 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, наведених у [додатку 3](#) цієї Політики, окрім членів органу управління.

6.2. Органом управління, відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є правління.

6.3. Правління затверджує перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, на основі якісних та кількісних критеріїв, що зазначені у [додатку 3](#) цієї Політики. Рішення правління з цього питання оформляються протоколами, до яких додаються переліки таких осіб (у разі їх затвердження). Правління надає наглядовій раді до відома перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, одночасно із поданням звіту про винагороду впливових осіб за відповідний звітний період, а також у випадку внесення змін до цього переліку.

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

6.5. Правління щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів ґрунтуючись на критеріях, зазначених у [додатку 3](#) цієї Політики.

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

## 7. ЗВІТИ ПРО ВИНАГОРОДУ

7.1. Банк забезпечує регулярне, своєчасне, повне і достовірне публічне розкриття інформації про діючу систему винагороди членів органів управління та впливових осіб у звітах про винагороду. Банк складає звіти про винагороду:

7.1.1. Членів наглядової ради – відповідно до Положення про винагороду членів наглядової ради АТ «Ощадбанк»;

7.1.2. Членів правління, впливових осіб – відповідно до Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Ощадбанк».

7.2. Звіти про винагороду, виплачену членам наглядової ради, членам правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року розміщуються на вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом управління Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

<b>ОЩАДБАНК</b> МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

7.3. Обсяг інформації про винагороду членів наглядової ради, правління, впливових осіб, що підлягає оприлюдненню та включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено для звітів про винагороду Положенням НБУ № 153 та ВНД.

7.4. Банк окремо забезпечує розкриття інформації щодо винагороди членів наглядової ради і членів правління відповідно до вимог Закону України «Про доступ до публічної інформації».


## 8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ

8.1. 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.

8.2. 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	Голова наглядової ради	<p>В межах компетенції наглядової ради в частині прийняття рішень щодо винагороди членів правління, підпорядкованих наглядовій раді впливових осіб, працівників департаменту внутрішнього аудиту та керівників підпорядкованих наглядовій раді структурних підрозділів, затверджує:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умови Контракту, який Банк укладає з кожним членом правління;</li> <li>- умови трудового договору / Контракту, який Банк укладає з впливовою особою, підпорядкованою наглядовій раді, працівниками департаменту внутрішнього аудиту та керівниками підпорядкованих підрозділів;</li> <li>- індивідуальний перелік компенсацій, інших виплат, що можуть надаватись Банком;</li> <li>- перелік КПЕ, їх цільові значення, оцінку рівня виконання КПЕ, порядок розрахунку розміру премії;</li> <li>- рішення про виплату та розмір премій, порядок часткової виплати, відстрочення, зменшення / скасування або повернення премії (її частини);</li> <li>- розмір та умови виплати зі звільнення;</li> <li>- ВНД про винагороду членів правління та впливових осіб;</li> <li>- звіти про винагороду членів правління та впливових осіб.</li> </ul> <p>Наглядова рада, серед іншого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечує, щоб Політика відповідала та сприяла ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику;</li> <li>- затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією Політики;</li> <li>- здійснює контроль за реалізацією Політики винагороди працівників Банку та моніторинг пов'язаних з нею комплаєнс ризиків</li> </ul>
2.	Комітет наглядової ради з питань призначень та винагород посадовим особам	Голова комітету з питань призначень та винагород посадовим особам	<p>В межах компетенції визначеної у положенні про комітет, здійснює попередній розгляд та надає наглядовій раді на затвердження пропозиції про винагороду 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 у тому числі</p>

 <p>ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА</p>	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
			<p>пропозиції департаменту по роботі з персоналом щодо працівників та керівників підрозділів, підпорядкованих наглядовій раді щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- розподілу розміру економії фонду оплати праці, який може бути використаний на підвищення заробітних плат;</li> <li>- розподілу фонду, виділеного на підвищення заробітної плати при централізованому перегляді заробітних плат працівників в межах затвердженого бюджету Банку;</li> <li>- інших пропозицій.</li> </ul> <p>З метою недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, здійснює щорічно оцінку Політики, яка включає питання врахування ризиків, розміру капіталу, ліквідності під час визначення розміру змінної частини винагороди членів правління, впливових осіб, та забезпечення повідомлення про результати такої оцінки НБУ</p>
3.	Комітет наглядової ради з питань аудиту	Голова комітету з питань аудиту	В межах компетенції, визначеної у положенні про комітет, надає рекомендації / пропозиції щодо винагороди керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, а також надає наглядовій раді пропозиції 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, визначеної у положенні про комітет, надає наглядовій раді рекомендації щодо винагороди головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, працівника, відповідального за фінансовий моніторинг, або керівників підрозділу комплаєнс, підрозділу фінансового моніторингу, а також про затвердження оцінки ефективності роботи цих підрозділів
5.	Правління	Голова правління	<p>В межах компетенції правління:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приймає / схвалює рішення щодо винагороди підпорядкованих впливових осіб та інших працівників Банку відповідно до цієї Політики;</li> <li>- розглядає та схвалює ВНД, які забезпечують виконання цієї Політики;</li> <li>- забезпечує впровадження системи винагороди в Банку, удосконалення заходів грошового та/або негрошового заохочення працівників Банку;</li> <li>- забезпечує здійснення моніторингу рівня оплати праці та інших складових системи винагороди працівників Банку порівняно з ринковим рівнем;</li> <li>- розглядає пропозиції з удосконалення системи винагороди працівників Банку;</li> <li>- є відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку</li> </ul>
6.	Комісія з винагороди	Голова комісії з винагороди	Відповідно до положення про постійно діючу комісію з винагороди працівників Банку приймає рішення щодо: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) розміру заробітної плати керівників структурних підрозділів (крім підпорядкованих наглядовій раді) та відокремлених підрозділів Банку;</li> <li>2) пропозицій департаменту по роботі з персоналом про:</li> </ol>

<b>ОЩАДБАНК</b> МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Учасники	Відповідальні	Повноваження
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- розподіл розміру економії фонду оплати праці, який може бути використаний на підвищення заробітних плат працівників Банку та визначений з урахуванням фінансових можливостей Банку;</li> <li>- розподіл фонду, виділеного на підвищення заробітної плати працівників при централізованому перегляді заробітних плат працівників в межах затвердженого бюджету Банку;</li> <li>3) інших пропозицій, пов'язаних з винагородою працівників Банку для прийняття попереднього рішення із наступним винесенням на розгляд правління відповідно до компетенції правління</li> </ul>
7.	Департамент по роботі з персоналом	Директор департаменту по роботі з персоналом	<p>Відповідно до положення про структурний підрозділ формує методологію запровадження системи винагороди працівників Банку, а також методологію розробки звітів про винагороду членів правління та впливових осіб.</p> <p>Додатково до питань, віднесених до його компетенції:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- опрацьовує матеріали для прийняття рішень наглядовою радою та правлінням щодо визначення винагороди працівників Банку;</li> <li>- супроводжує процеси, що забезпечують виконання цієї Політики та ВНД про винагороду членів правління, впливових осіб</li> </ul>
8.	Фінансово-економічний департамент	Директор фінансово-економічного департаменту	<p>Відповідно до положення про структурний підрозділ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- відповідає за планування витрат у бюджеті Банку на забезпечення виконання цієї Політики;</li> <li>- надає інформацію для визначення планових показників об'ємних (фінансових) КПЕ;</li> <li>- розраховує та надає результати фактичного виконання та формує методологію розрахунку об'ємних (фінансових) значень КПЕ за звітний період, які використовуються для обчислення розміру змінної винагороди (премії)</li> </ul>
9.	Департамент бухгалтерського обліку	Головний бухгалтер - директор департаменту бухгалтерського обліку	Відповідно до положення про структурний підрозділ забезпечує опрацювання затверджених ВРД та виплату винагороди працівникам Банку

8.3. У забезпеченні прийняття рішень про винагороду працівників Банку додатково беруть участь інші структурні підрозділи Банку, до компетенції яких відноситься розробка та введення в дію ВНД / ВРД, необхідних для виконання цієї Політики.

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

## 9. КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

9.1. Відповідно до Політики внутрішнього контролю АТ «Ощадбанк» 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	щорічно	відповідальний працівник	керівник департаменту	ні	комітет наглядової ради з питань

<b>ОЩАДБАНК</b> МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Зміст / короткий опис заходів процедур контролю	Періодичність / строки здійснення процедури контролю	Самостійний контроль	Подвійний контроль	Автоматизований контроль	Колегіальний контроль
	подання на затвердження звітів про винагороду членів правління та впливових осіб		департаменту по роботі з персоналом	ту по роботі з персоналом		призначень та винагород посадовим особам, наглядова рада
2.	Періодичний перегляд Політики	не рідше одного разу на 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
3.	Контроль виконання цієї Політики	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

## 10. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ

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

10.2. У разі, якщо при проведенні планового перегляду та аналізу актуальності Політики, власником Політики визначено відповідність діючої версії Політики чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ, Політика вважається актуальною та підлягає наступному плановому перегляду не пізніше терміну, зазначеному у п. [10.1](#)

## 11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

11.2. Набрання чинності нової редакції Політики призводить до припинення дії її попередньої редакції.

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

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

## 12. ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ

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 16.05.2025 № 565	Статут АТ «Ощадбанк»	Керівник центру корпоративного управління

<b>ОЩАДБАНК</b> МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Реквізити	Назва	Власник
2.	Постанова Кабінету Міністрів України від 06.08.2024 № 893	Положення про винагороду членів наглядової ради АТ «Ощадбанк»	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 ризиків та компласнсу	Керівник центру корпоративного управління
4.	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
5.	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
6.	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
7.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 31.10.2024 (протокол № 32, питання 6)	Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом
8.	Рішення правління від 30.05.2023 (протокол № 70, питання 582)	Положення про постійно діючу комісію з винагороди працівників АТ «Ощадбанк»	Директор департаменту по роботі з персоналом

### 13. ІСТОРІЯ ЗМІН


Таблиця 5. Історія змін

Дата	Власник ВНД	Версія	Зміст змін
30.04.2024	Директор департаменту по роботі з персоналом Маковсева І.В.	1.0	новий
30.10.2025	Директор департаменту по роботі з персоналом Маковсева І.В.	2.0	Плановий перегляд і актуалізація

### 14. ДОДАТКИ

Таблиця 6. Перелік додатків

Додатки	Назва додатку
Додаток 1	Критерії оцінки сталого розвитку Банку, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою
Додаток 2	Критерії для застосування зменшення / скасування / повернення змінної винагороди
Додаток 3	Критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

**Додаток 1**  
*до Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк»*

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


1. Критерії оцінки 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 (окрім членів правління) застосовуються показники оцінки фінансового стану Банку зазначені у чинних ВНД<sup>28</sup>, 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 правління застосовуються показники оцінки фінансового стану Банку та індикатори досягнення запланованих показників діяльності Банку (результатів діяльності Банку) зазначені у чинному ВНД<sup>29</sup>, який описує порядок оцінки ефективності роботи членів правління 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 стратегії Банку, а також щорічно, починаючи з року, у якому здійснюється виплата змінної винагороди за звітний рік працівникам Банку / впливовим особам / членам правління відповідно до чинних ВНД.

<sup>28</sup> Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 11 розділу II);

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

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

<sup>29</sup> Положення про встановлення КПЕ та преміювання членів правління АТ «Ощадбанк», затверджене рішенням наглядової ради від 28.06.2024 (протокол № 20, питання 5)

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

## Додаток 2

до Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк»

### Критерії для застосування зменшення / скасування / повернення змінної винагороди<sup>30</sup>

1. **Загальні критерії** включають такі випадки:

1.1. Погіршення (негативна динаміка) показників **фінансового стану**<sup>31</sup> Банку продовж періоду дії стратегії Банку / чотирьох років, починаючи з року, у якому здійснюється виплата змінної винагороди членам правління / впливовим особам відповідно до ВНД, які описують порядок оцінки ефективності роботи та преміювання за результатами такої оцінки з урахуванням досягнення цільових показників діяльності Банку;

1.2. Недосягнення в достатній мірі (<80%) запланованих **результатів діяльності** Банку (Загальні КПЕ Банку<sup>32</sup>) у звітному періоді, у якому виплачується змінна винагорода (премія), або відстрочена частина преміювання за рік;

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

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

1.5. Прийняті **НБУ** у звітному періоді (у якому здійснюється виплата винагороди / відстроченої частини преміювання) рішення про:

- 1) віднесення Банку до категорії проблемних;
- 2) віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
- 3) відкликання Банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
- 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. **Персональні критерії** для членів правління / впливових осіб включають такі випадки:

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

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

2.3. Втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;

2.4. Отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

3. Наглядова рада / правління (стосовно підпорядкованих йому впливових осіб) повинні бути невідкладно повідомлені відповідними підрозділами та посадовими особами<sup>33</sup> Банку про виявлення достатніх підстав для прийняття рішення про застосування зменшення / скасування / повернення змінної винагороди членів правління / підпорядкованих впливових осіб. 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.

<sup>30</sup> Відповідно до Положення НБУ №153 (пункт 12 розділу II)

<sup>31</sup> Зазначені у п. 4.2.1 Положення про встановлення КПЕ та преміювання членів правління АТ «Ощадбанк»

<sup>32</sup> Загальні КПЕ Банку відповідно до пункту 4.1 Положення про встановлення КПЕ та преміювання членів правління АТ «Ощадбанк»

<sup>33</sup> Підрозділи контролю, структурні підрозділи та колегіальні органи Банку, які відповідають за моніторинг фактів порушення фінансової дисципліни, уповноважений з антикорупційної діяльності

<b>ОЩАДБАНК</b> МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

**Додаток 3**  
до Політики винагороди працівників АТ «Ощадбанк»

**Критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку**

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

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

- 1.1.1. Є членом органу управління;
- 1.1.2. Належить до керівників підрозділів контролю;
- 1.1.3. Належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;
- 1.1.4. Є головним бухгалтером та керівником структурного підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
- 1.1.5. 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;
  - 6) забезпечення інформаційної безпеки;

1.1.6. Має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення та/або є членом відповідного продуктового комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, або накладення заборони (вето) на такі рішення;

1.1.7. Понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в пунктах [1.1.1](#) - [1.1.6](#) цього додатку 3 до Політики.

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

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

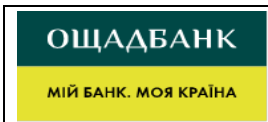
- 1) сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат);
- 2) сукупний розмір нарахованої / 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 органів управління Банку;

<b>ОЩАДБАНК</b> МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

- 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;
- 1.2.2. Є керівником структурного підрозділу першої лінії захисту;
- 1.2.3. Є членом відповідного<sup>34</sup> комітету, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;
- 1.2.4. 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% капіталу 1 рівня Банку;
  - еквівалентна 1 000 000 (одному мільйону) євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);
- 1.2.5. Є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в п. [1.2.4](#) цього додатку 3 до Політики або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 1.2.6. Має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від капіталу 1 рівня 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;
- 1.2.7. 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% капіталу 1 рівня Банку;
  - еквівалентна 1 000 000 (одному мільйону) євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату укладення відповідної угоди;
- 1.2.8. Понад три місяці виконує обов'язки працівника, зазначеного в пунктах [1.2.1](#) - [1.2.7](#) цього додатку 3 до Політики.
2. **Кількісними критеріями** віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є:
- 2.1. Нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди у розмірі, яка сумарно дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату здійснення нарахування / виплати;
- 2.2. Належність працівника до 0,3% кількості працівників Банку<sup>35</sup> (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким було нараховано / які отримали найбільший розмір винагороди в попередньому фінансовому році.
3. **Суттєві структурні підрозділи** визначаються ґрунтуючись на:
- 3.1. Профілі ризику суттєвих структурних підрозділів;

<sup>34</sup> Комітети, які управляють суттєвими ризиками відповідно до Положення про такий комітет та Стратегії управління ризиками АТ «Ощадбанк», затвердженої рішенням наглядової ради від 23.01.2020 (протокол №1)

<sup>35</sup> Враховується перелік всіх працівників Банку, які займають чи займали посади у штатному розписі Банку та яким у звітному фінансовому році здійснювались виплати винагороди

	ДЕПАРТАМЕНТ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ	Версія 2.0
	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ АТ «ОЩАДБАНК»	

3.2. Величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);

3.3. Лімітах ризику суттєвих структурних підрозділів (бізнес-лінії);

3.4. Показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.

3.5. До переліку суттєвих структурних підрозділів включається підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:

3.5.1. Сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;

3.5.2. Відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку / банківської групи (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).