

**Regulations on the Remuneration Policy of OTP Bank Plc and of the Banking Group
to be implemented at JSC OTP Bank Ukraine**

**Положення політики винагороди OTP Bank Plc. та Банківської групи, яка
підлягає впровадженню в АТ ОТП БАНК**

I. Intorductory provisions4	I. Вступні положення..... 4
II. General provisions.....4	II. Загальні положення..... 4
II.1. Scope of the regulation.....4	II.1. Сфера застосування регламенту..... 4
II.1.1. Institutional scope4	II.1.1. Інституційна сфера застосування 4
II.1.2. Personal scope6	II.1.2. Особова сфера застосування ... 6
II.2. Interpretative provisions7	II.2. Тлумачні положення..... 7
II.3. Basic principles.....11	II.3. Основні принципи 11
III. Detailed provisions14	III. Детальні положення 14
III.1. Determining the institutional and personal scope14	III.1. Визначення інституційної та особової сфери застосування 14
III.1.1. Determining the institutional scope 14	III.1.1. Визначення інституційної сфери застосування 14
III.1.2. Determining the personal scope 15	III.1.2. Визначення особової сфери застосування..... 15
III.2. Proportionate application of the provisions17	III.2. Пропорційне застосування положень 17
III.2.1. A kockázati profilra gyakorolt hatás szintje szerinti arányosítás18	III.2.1. Пропорційне застосування на основі рівня впливу на профіль ризику... 18
III.2.2. Proportioning conducted in the course of determining the personal scope19	III.2.2. Пропорції, встановлені під час визначення особової сфери застосування..... 19
III.2.3. Application of local proportionality provisions 22	III.2.3. Застосування положень про місцеву пропорційність..... 22
III.3. Conditions of entitlement to performance-based remuneration22	III.3. Умови права на винагороду за результатами діяльності 22
III.4. Remuneration categories, structure of remuneration and the applied remuneration instruments26	III.4. Категорії винагороди, структура винагороди та прикладні інструменти винагороди 26
III.4.1. Criteria and instruments of basic remuneration26	III.4.1. Критерії та інструменти базової винагороди 26
III.4.2. Instruments of performance-based remuneration27	III.4.2. Інструменти винагороди за результатами діяльності 27
III.4.3. Determination of the ratio of basic remuneration and performance-based remuneration31	III.4.3. Визначення коефіцієнту базової винагороди та винагороди за результатами діяльності 31
III.4.4. Extraordinary benefits.....36	III.4.4. Додаткові виплати 36
III.4.5. Framework system of employment termination benefits38	III.4.5. Рамкова система виплат за припинення трудових відносин..... 38
III.5. Measuring performance and determining the performance criteria.....41	III.5. Вимірювання результатів діяльності та визначення критеріїв результатів діяльності 41
III.6. Deferral and retention rules relating to performance-based remuneration46	III.6. Правила відстрочки та утримання, пов'язані з винагородою за результатами діяльності 46
III.7. Methods for risk adjustment of the performance-based remuneration48	III.7. Методи коригування ризику винагороди за результатами діяльності..... 48
III.7.1. Determining the performance-based remuneration pool, ex ante risk adjustment 48	III.7.1. Визначення винагороди за результатами діяльності, попереднє коригування ризику..... 48
III.7.2. The ex post risk adjustment.....49	III.7.2. Подальше коригування ризику 49
III.8. Evaluation of performance.....51	III.8. Оцінка результатів діяльності..... 51
III.9. The settlement of performance-based remuneration53	
III.9.1. Preparation for settlement of the performance-based remuneration, duties and responsibilities related to the settlement53	

III.9.2. Rules on settlement of the short-term (non-deferred) part60	III.9. Розрахунок винагороди за результатами діяльності 53
III.9.3. Rules on settlement of the deferred part 61	III.9.1. Підготовка до розрахунку винагороди за результатами діяльності, обов'язки та відповідальність, пов'язані з розрахунком 53
III.9.4. Rules relating to the pro-rata settlement of performance-based remuneration in the event of changes to the employment relationship 63	III.9.2. Правила розрахунку короткострокової (не відстроченої) частини 60
III.10. Rules on operation of the remuneration system 65	III.9.3. Правила розрахунку відстроченої частини 61
III.10.1. Main responsibilities and powers 65	III.9.4. Правила, що стосуються пропорційного розрахунку винагороди за результатами діяльності у разі зміни трудових відносин..... 63
III.10.2. Reporting obligation of the Banking Group Subsidiaries69	III.10. Правила роботи системи винагороди 65
III.10.3. The control criteria70	III.10.1. Основні обов'язки та повноваження 65
III.10.4. Provisions on the avoidance of conflicts of interest.....70	III.10.2. Зобов'язання зі звітності Дочірніх компаній Банківської групи..... 69
III.11. Provisions relating to disclosure72	III.10.3. Критерії контролю 70
IV. implementation guide72	III.10.4. Положення про уникнення конфлікту інтересів 70
V. Closing provisions75	III.11. Положення про розкриття інформації 72
V.1. Transitional provisions.....76	IV. Керівництво з впровадження 72
VI. Annexes and Schedules.....76	V. Заключні положення..... 75
	V.1. перехідні положення 76
	VI. Додатки та списки 76

I. INTORDUCTORY PROVISIONS

(1) The purpose of the regulation is to lay down the rules of the Remuneration Policy of OTP Bank JSC and OTP Group in Ukraine as a Banking Group Enterprise in accordance with the the provisions of the Banking Group's Remuneration Policy. The provisions of this regulation were approved by the body of the Banking Group Enterprise competent to issue the regulation through its Resolution No.

II. GENERAL PROVISIONS

(2) The Banking Group's Remuneration Policy is an integral part of the corporate governance system, and must be enforced throughout the entire Banking Group. The purpose of the Banking Group's Remuneration Policy is, remaining within the Banking Group's risk-tolerance capacity, to recognise the performance of the managers of OTP Bank Plc. and the Banking Group Enterprises who have a material impact on the risk profile, in contributing to results at the bank and at group level, and to provide an incentive for performance, in such manner as to be consistent with

- a/ effective and successful risk management, and not to encourage the assumption of risks that exceed the risk-assumption limits of the Bank and Banking Group-member subsidiaries,
- b/ and with the business strategy, objectives, values and long-term interests of the Bank and the Banking Group subsidiaries, and to promote the achievement of these, while ensuring with appropriate measures the avoidance of possible conflicts of interest.

II.1. Scope of the regulation

II.1.1. Institutional scope

(3) Provisions of the present regulation are applicable to the Banking Group Enterprises listed in Schedule 1, regardless of whether they operate out

I. ВСТУПНІ ПОЛОЖЕННЯ

(1) Метою цього регламенту є встановлення правила політики винагороди АТ «ОТП Банк» та компаній групи ОТП в Україні., як Підприємства Банківської групи відповідно до положень Політики винагороди Банківської групи. Положення цього регламенту були затверджені органом Підприємства Банківської групи, компетентним для видачі регламенту на основі своєї Постанови №

II. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

(2) Політика винагороди Банківської групи є невід'ємною частиною системи корпоративного управління і підлягає виконанню в рамках всієї Банківської групи. Метою Політики винагороди Банківської групи є, залишаючись у межах потенціалу Банківської групи щодо допустимих ризиків, визнати результати діяльності керівників ОТП Банк ПІС. та Підприємств Банківської групи, які мають суттєвий вплив на профіль ризику, у сприянні досягнення результатів у банку та на рівні групи, а також забезпечити стимул для покращення результатів діяльності, таким чином, щоб забезпечити відповідність

- a/ ефективному та успішному управлінню ризиками, і не заохочувати прийняття ризиків, що перевищують ліміти на прийняття ризику дочірніх компаній Банку та Банківської групи,
- б/ а також забезпечити відповідність бізнес-стратегії, завданням, цінностям та довгостроковим інтересам дочірніх компаній Банку та Банківської групи, а також сприяти їх досягненню, забезпечуючи при цьому відповідні заходи уникнення можливих конфліктів інтересів.

II.1 Сфера застосування регламенту

II. 1.1. Інституційна сфера

(3) Положення цього регламенту застосовуються до Підприємств Банківської групи, перелічених у Списку 1, незалежно від того, чи працюють вони з головного офісу,

of headquarters located in the territory of a state within or outside the European Union.

(4) The Banking Group Enterprises listed in Schedule 1 accept the provisions of the Banking Group's Remuneration Policy as binding upon themselves and the identified staff members at the specific Banking Group Enterprises by adopting this regulation.

(5) All the Banking Group Enterprises – even prior to the adoption of the regulation according to paragraph 0 – have an obligation and responsibility to apply the provisions stated in this regulation, with consideration to the local laws at their place of residence, and if the law at their place of residence stipulates this, they must comply with their notification, registration and disclosure obligations relating to the Banking Group's Remuneration Policy promptly, within the deadline stipulated by the law at their place of residence.

(6) If the provisions of local laws and the Foreign Supervisory Authority with competence over the Banking Group Enterprise define mandatorily applicable requirements or rules that differ from this regulation, the application of local laws and supervisory-authority requirements shall enjoy priority in every case, and therefore the provisions of this regulation, in such cases, shall be applicable only insofar as this is permitted by the local legal provisions and supervisory-authority requirements.

(7) If a Banking Group Enterprise is prudentially consolidated into the OTP Banking Group after the entry into force of this regulation based on a decision of the National Bank of Hungary or a Foreign Supervisory Authority functioning in the territory of the European Union, the provisions of the Banking Group's Remuneration Policy must be applied to the relevant Banking Group Enterprise starting from the date when the official resolution on the prudential consolidation becomes final. This rule shall not be applicable if the prudential consolidation is extended, in connection with an acquisition, to a Banking Group Enterprise that is classed as an institution, which even prior to its joining the OTP Banking Group already had a remuneration policy consistent with the requirements of CRD IV, and where the purpose of the acquisition was to dissolve the subsidiary through legal succession (acquisition, merger) following an integration period of predefined duration.

розташованого на території держави в межах або за межами Європейського Союзу.

(4) Підприємства Банківської групи, перелічені в Списку 1, приймають положення Політики винагороди Банківської групи як обов'язкові для себе, а ідентифіковані співробітники окремих Підприємств Банківської групи роблять це приймаючи даний регламент.

(5) Всі Підприємства Банківської групи – ще до затвердження цього регламенту згідно з пунктом (4) – мають обов'язок і відповідальність застосовувати положення, зазначені в цьому регламенті, з урахуванням місцевих законів за місцем їх проживання, і якщо законом за місцем їх проживання це передбачено, вони повинні оперативнo дотримуватися своїх зобов'язань щодо повідомлення, реєстрації та розкриття інформації, що стосуються Політики винагороди Банківської групи, у встановлений законом строк за місцем їх проживання.

(6) Якщо положення місцевого законодавства та Іноземного наглядового органу з компетенцією над Підприємством Банківської групи визначають вимоги або правила, які підлягають обов'язковому застосуванню і відрізняються від цього регламенту, то застосування місцевого законодавства та вимог наглядового органу мають пріоритет у кожному випадку, а тому положення цього регламенту, в таких випадках, застосовуються лише в тому разі, якщо це дозволено місцевими правовими положеннями та вимогами наглядового органу.

(7) Якщо Підприємство Банківської групи пруденційно консолідоване в Банківську групу OTP після набрання чинності цим регламентом на підставі рішення Національного банку Угорщини або Іноземного наглядового органу, що функціонує на території Європейського Союзу, то положення Політики винагороди Банківської групи повинні застосовуватися до відповідного Підприємства Банківської групи починаючи з дати, коли офіційна постанова про пруденційну консолідацію стає остаточною. Це правило не застосовується, якщо пруденційна консолідація продовжена у зв'язку з придбанням, до Підприємства Банківської групи, яке класифікується як установа, яка ще до її вступу до Банківської групи OTP вже мала політику винагороди відповідно до вимог CRD IV, і де метою придбання було розпустити дочірню компанію в порядку правонаступництва (придбання, злиття) після періоду інтеграції попередньо визначеної тривалості.

(8) If a Banking Group Enterprise is removed from the OTP Banking Group or excluded from the scope of prudential consolidation, the provisions of the Banking Group's Remuneration Policy shall not be applicable from the date when the change becomes effective in accordance with local law.

II.1.2. Personal scope

(9) All the provisions of the Banking Group's Remuneration Policy must be applied to identified staff members. Certain provisions of the Banking Group's Remuneration Policy must be applied to the entire staff of companies that fall within the institutional scope. For the purposes of this regulation, **personal scope shall be understood as meaning the identified staff members.**

(10) Members of the Board of Directors and Supervisory Board of Banking Group Enterprises classed as institutions (members of management bodies) and executive officers of these institutions (CEO, Deputy CEOs) are classed as identified staff members. Members of the management bodies of Banking Group Enterprises classed as institutions belong under the consolidated-level personal scope.

(11) Determining the personal scope of the Banking Group's Remuneration Policy falls within the competence of the Supervisory Board of OTP Bank Plc.

(12) The determination of the personal scope is based primarily on Commission Delegated Regulation (EU) 604/2014 (RTS), supplemented at consolidated (group) level by the internal risk assessment criteria pertaining to OTP Bank Plc. The provisions of the Banking Group's Remuneration Policy apply the principle of proportionality also in respect determining the personal scope.

(13) The personal scope of the Banking Group's Remuneration Policy has been determined on three levels:

- a/ **consolidated-level** (group-level) personal scope includes those (staff members identified at consolidated level) whose professional activity has a

(8) Якщо Підприємство Банківської групи видаляється з Банківської групи OTP або виключається зі сфери пруденційної консолідації, то положення Політики винагороди Банківської групи не застосовуються з дати, коли така зміна набуває чинності відповідно до місцевого законодавства.

II.1.2 Особова сфера застосування

(9) Всі положення Політики винагороди Банківської групи повинні застосовуватися до ідентифікованих співробітників. Деякі положення Політики винагороди Банківської групи повинні застосовуватися до всього персоналу компаній, які підпадають під інституційну сферу. Для цілей цього регламенту **особова сфера застосування повинна розумітися як ідентифіковані співробітники.**

(10) Члени Ради директорів та Наглядової ради Підприємств Банківської групи, класифікованих як установи (члени органів управління), та виконавчі директори цих установ (Генеральний директор, Заступники Генерального директора) класифікуються як ідентифіковані співробітники. Члени органів управління Підприємств Банківської групи, класифікованих як установи, належать до особової сфери застосування консолідованого рівня.

(11) Визначення особової сфери застосування Політики винагороди Банківської групи підпадає під компетенцію Наглядової ради OTP Bank Plc.

(12) Визначення особової сфери застосування базується, перш за все, на Делегованому Регламенті Комісії (ЄС) 604/2014 (RTS), доповненому на консолідованому (груповому) рівні критеріями внутрішньої оцінки ризиків, що відносяться до OTP Bank Plc. У положеннях Політики винагороди Банківської групи застосовується також принцип пропорційності щодо визначення особової сфери застосування.

(13) Особова сфера застосування Політики винагороди Банківської групи визначена на трьох рівнях:

- a/ **особова сфера застосування консолідованого рівня** (групового рівня) включає в себе тих (співробітників, ідентифікованих на консолідованому рівні), професійна

material impact on the risk profile of the entire OTP Group;

- b/ **sub-consolidated-level** personal scope includes those (staff members identified at sub-consolidated level) whose professional activity has a material impact on the risk profile of the group consisting of the institution owned directly by OTP Bank Plc (credit institution or investment firm) and its subsidiaries;
- c/ **local (individual)-level** personal scope includes those (staff members identified at sub-consolidated level) whose professional activity has a material impact only on the risk profile of a specific institution (credit institution or investment firm).

(14) The Supervisory Board reviews the personal scope by the last day of February every year. If following the annual review, at the latest by 30 September of that year, a new Banking Group Enterprise is prudentially consolidated or a significant organisational change takes place that affects an institution, the Supervisory Board shall review the personal scope – within the scope affected by the change, in justified cases – as part of an extraordinary review.

(15) Banking Group Enterprises qualifying as institutions are required to supply data to the Human Resources Management Directorate of the Group Governance and Operations Division of OTP Bank Plc. (hereinafter referred to as: **HRMD**) about any changes affecting their organisation, the creation or termination of new management positions, and changes to the scope of authority or composition of the permanent committees, in respect of every calendar quarter, by the last day of that calendar quarter, for the purpose of taking measures necessary for the review of personal scope.

II.2. Interpretative provisions

- a/ **Basic remuneration:** Basic remuneration (fixed remuneration) is the fixed part of the salary that is not related

діяльність яких має суттєвий вплив на профіль ризику всієї Групи ОТП;

- б/ **особова сфера застосування суб-консолідованого рівня** включає в себе тих (співробітників, ідентифікованих на суб-консолідованому рівні), професійна діяльність яких має суттєвий вплив на профіль ризику групи, що складається з установи, яка належить безпосередньо OTP Bank Plc. (кредитна установа або інвестиційна фірма) та її дочірнім компаніям;
- в/ **особова сфера застосування місцевого (індивідуального) рівня** включає в себе тих (співробітників, ідентифікованих на суб-консолідованому рівні), професійна діяльність яких має суттєвий вплив лише на профіль ризику конкретної установи (кредитної установи або інвестиційної фірми).

(14) Наглядова рада щороку переглядає особову сферу застосування в останній день лютого. Якщо після щорічного перегляду, не пізніше 30 вересня того ж року, пруденційно консолідується нове Підприємство Банківської групи або відбуваються значні організаційні зміни, які впливають на установу, то Наглядова рада переглядає особисту сферу застосування – в межах сфери, якої торкнулася така зміна, в обґрунтованих випадках – в рамках позачергового розгляду.

(15) Підприємства Банківської групи, які кваліфікуються як установи, зобов'язані надавати дані Директорату управління людськими ресурсами Відділу управління та діяльності Групи OTP Bank Plc. (далі – **ДУЛР**) про будь-які зміни, що впливають на їх організацію, створення або припинення нових керівних посад, а також зміни обсягу повноважень або складу постійних комітетів щодо кожного календарного кварталу, до останнього дня такого календарного кварталу, з метою вжиття заходів, необхідних для перегляду особової сфери застосування.

II.2 Тлумачні положення

- a/ **Базова винагорода:** базова винагорода (фіксована винагорода) – це фіксована частина заробітної плати, яка

to the fulfilment bank, bank-group or individual-level targets; its main components are the person's basic salary, statutory wage supplements, the service recognition award specified in the collective agreement and other benefits, as well as any position-based benefits that also meet the criteria set out in paragraph 0 of this regulation. The basic remuneration is determined in advance and appropriately reflects the person's professional experience and the level of responsibility associated with the job, and may not be withdrawn unilaterally by the employer.

- b/ **General Bonus Pool:** With regard to the evaluated year, the maximum amount that can be spent on performance-based remuneration, taking into account the performance of the Banking Group, which is decided by the Supervisory Board of OTP Bank Plc. within 45 days after the annual general meeting closing the evaluated year.
- c/ **Identified employee:** The employee or the manager employed under another legal relationship that entails a personal obligation to work who, through his or her professional activity, has a material impact on an institution's risk profile, position under the group remuneration policy.
- d/ **Banking Group Enterprise:** Banking Group Enterprise under consolidated supervision (Prudential Consolidation). The present regulation differentiates between Hungarian Banking Group Enterprise and Foreign Banking Group Enterprise based on the referred definition.
- e/ **Ex-ante risk adjustment:** A method applied when determining the remuneration limit amount available for performance-based remuneration, which ensures that all the existing and/or potential risks relating to the

не пов'язана з виконанням цілей рівня банку, банківської групи або індивідуального рівня; основними її складовими є базова заробітна плата особи, передбачені законом надбавки до заробітної плати, премія за визнання заслуг, зазначена в колективному договорі та інші виплати, а також будь-які пільги на основі посади, які також відповідають критеріям, викладеним у пункті 0 цього регламенту. Базова винагорода визначається заздалегідь і належним чином відображає професійний досвід особи і рівень відповідальності, пов'язаної з роботою, і не може бути відкликана в односторонньому порядку роботодавцем.

- б/ **Загальний преміальний фонд:** відносно оцінюваного року максимальна сума, яка може бути витрачена на винагороду за результатами діяльності, з урахуванням результатів діяльності Банківської групи, що приймає Наглядова рада OTP Bank Plc. протягом 45 днів після закриття річних Загальних зборів оцінюваного року.
- в/ **Ідентифікований працівник:** працівник або керівник, найнятий на роботу в рамках інших правовідносин, які передбачають особистий обов'язок працювати, який в силу своєї професійної діяльності має суттєвий вплив на профіль ризику установи, позиція під груповою політикою винагороди.
- г/ **Підприємство Банківської групи:** Підприємство Банківської групи під консолідованим наглядом (Пруденційна консолідація). У цьому регламенті розрізняється Угорське підприємство Банківської групи та Іноземне підприємство Банківської групи на основі зазначеного визначення.
- д/ **Попереднє коригування ризику:** метод, який застосовується при визначенні розміру ліміту винагороди, доступного для винагороди за результатами діяльності, що гарантує те, що

<p>Bank's or Banking Group's activity are taken into account.</p> <p>f/ Assessed year: the business year to which the measurement and evaluation of the relevant people's performance applies, and based on which the amount of performance-based remuneration is determined.</p> <p>g/ Deferral period: Means, in respect of settling the performance-based remuneration, the duration of the postponement following the end of the assessed year, which may not be less than 3 years.</p> <p>h/ Institution: In line with Article 4 of the CRR, the credit institution and the investment firm.</p> <p>i/ Significant financial loss: if a group member reports a significantly lower-than-planned or negative earnings in the given financial year that is not a result of the business strategy applicable to the given group member.</p> <p>j/ Extraordinary Bonus Pool: The Supervisory Board of OTP Bank Plc. may decide to establish an extraordinary bonus pool in case of an extraordinary business performance in the previous business year. The extraordinary bonus pool may be determined independently for each company operating in the Banking Group, provided that the extraordinary business performance of the company concerned is proven. Payments from the Extraordinary Bonus Pool may only be made - even if the additional conditions are met - if the quotient of the overall payment to be made at group level from the General and Extraordinary Bonus Pools and OTP Bank Plc.'s Common Equity Tier 1 capital do not exceed 2%.</p>	<p>враховуються всі існуючі та/або потенційні ризики, пов'язані з діяльністю Банку або Банківської групи.</p> <p>e/ Оцінюваний рік: фінансовий рік, до якого застосовується вимірювання та оцінка ефективності роботи відповідних людей, і на основі якого визначається розмір винагороди за результатами діяльності.</p> <p>є/ Період відстрочки: означає у відношенні виплати винагороди за результатами діяльності тривалість відтермінування на кінець оцінюваного року, яка не може бути менше 3 років.</p> <p>ж/ Установа: відповідно до статті 4 CRR, кредитна установа та інвестиційна фірма.</p> <p>з/ Значні фінансові втрати: якщо учасник групи повідомляє про значно нижчий, ніж планувалося, або негативний прибуток у даному фінансовому році, що не є результатом бізнес-стратегії, яка застосовується до даного члена групи.</p> <p>и/ Додатковий преміальний фонд: Наглядова рада OTP Bank Plc. може прийняти рішення про створення додаткового преміального фонду в разі надзвичайних результатів діяльності в попередньому фінансовому році. Додатковий преміальний фонд може бути визначений незалежно для кожної компанії, яка працює в рамках Банківської групи, за умови доведення надзвичайних результатів діяльності відповідної компанії. Виплати з Додаткового преміального фонду можуть здійснюватися лише якщо коефіцієнт загального платежу, який повинен бути здійснений на груповому рівні з Загального та Додаткового преміального фонду і базового власного капіталу Рівня 1 OTP Bank Plc., не перевищує 2%, -</p>
---	--

<p>k/ Foreign Supervisory Authority: a Foreign body supervising the activities of the Foreign Financial Institution.</p> <p>l/ Subsidiary's HR manager: The head of human resources management at the institution that heads the sub-consolidated group or at an institution that does not belong to the sub-consolidated group, and in the absence of such, the person appointed by the chief executive of the institution to perform such task. In respect of staff members identified at consolidated level who are employed by an employer that is not classed as an institution and does not belong to a sub-consolidated group either, the performance of the tasks of the Subsidiary's HR manager relating to the settlement of performance-based remuneration (section 0) shall be the responsibility of the head of HRMD.</p> <p>m/ RORAC+: ROE/COE calculated in accordance with paragraph 0, i.e. the ratio of the return on equity ((ROE; adjusted "stock exchange" profit after tax divided by average equity) and the cost of equity (COE) of OTP Group.</p> <p>n/ Performance-based remuneration: Performance-based remuneration (variable remuneration) is the part of the salary that motivates employees to perform their work in a way that takes account of the employer's objectives and interests and that enables the employees to share in the employer's business success. Unless this regulation provides otherwise, all benefits not classed as basic remuneration shall be classed as performance-based remuneration.</p>	<p>навіть за умови, що будуть виконані додаткові умови.</p> <p>i/ Іноземний наглядовий орган: іноземний орган, що здійснює нагляд за діяльністю Іноземної фінансової установи.</p> <p>ї/ HR-менеджер Дочірньої компанії: керівник управління людськими кадрами установи, яка очолює суб-консолідовану групу, або установи, яка не належить до суб-консолідованої групи, а за відсутності такого керівника, особа, призначена виконавчим директором установи для виконання такого завдання. Стосовно співробітників, ідентифікованих на консолідованому рівні, які працевлаштовані роботодавцем, який не класифікується як установа і не належить до суб-консолідованої групи, виконання завдань HR-менеджера Дочірньої компанії щодо розрахунку винагороди за результатами діяльності (розділ 0) повинно бути відповідальністю керівника ДУЛР.</p> <p>й/ RORAC+: ROE/COE розраховується відповідно до пункту 0, тобто співвідношення рентабельності власного капіталу ((ROE; скоригований прибуток «фондової біржі» після оподаткування, поділений на середній власний капітал) та вартості власного капіталу (COE) Групи ОТП.</p> <p>к/ Винагорода за результатами діяльності: винагорода за результатами діяльності (змінна винагорода) є частиною заробітної плати, яка мотивує працівників виконувати свою роботу таким чином, щоб враховувати цілі та інтереси роботодавця, що дозволяє працівникам розділяти успіх роботодавця в бізнесі. Якщо цей регламент не передбачає іншого, то всі виплати, не класифіковані як базова винагорода, класифікуються як винагорода за результатами діяльності.</p>
---	--

o/ **Ex-post risk adjustment:** An adjustment method applied in order to ensure consistency between the level of performance-based remuneration and the risks assumed by OTP Bank Plc and the OTP Banking Group, which also takes account of the impact of any risks not considered in the ex-ante risk adjustment.

p/ **Retention period:** the period during which performance-based remuneration earned and granted in the form of instruments (e.g. shares, share-linked instruments, etc.) has already been awarded, but the beneficiary's right of disposal over the instruments is restricted. The retention period is independent of the deferral period.

II.3. Basic principles

(16) Legal and internal regulatory background of the regulation applicable to the Banking Group's Remuneration Policy:

- a/ Sections 117-121, Sections 6 (1) and (110) of Act CCXXXVII of 2013 on Credit Institutions and Financial Enterprises (hereinafter: Credit Institutions Act or Hpt.),
- b/ Section 3(2) of Act CXXXVIII of 2007 on Investment Firms and Commodity Dealers and on the Regulations Governing their Activities,
- c/ Act CXXXIX of 2013 on the National Bank of Hungary,
- d/ Government Decree 131/2011 (VII. 18.) on the implementation of the remuneration policy with consideration to the particularities of the credit institution and investment firm arising from its size, from the nature and scope of its activities and from its legal form,
- e/ Act LXVII of 2019 on Encouraging Long-Term Shareholder Engagement and

л/ **Подальше коригування ризику:** метод коригування, який застосовується з метою забезпечення узгодженості між рівнем винагороди за результатами діяльності та ризиками, взятими на себе OTP Bank Plc. та Банківською групою ОТП, що також враховує вплив будь-яких ризиків, не розглянутих при попередньому коригуванні ризиків.

м/ **Період утримання:** період, протягом якого винагорода за результатами діяльності, зароблена та надана у формі інструментів (наприклад, акцій, документів, пов'язаних з акціями тощо), вже присуджена, але право бенефіціара на розпорядження документами обмежено. Період утримання не залежить від періоду відстрочки.

II.3 Основні принципи

(16) Правова та внутрішня нормативна база регламенту, що застосовується до Політики винагороди Банківської групи:

- a/ Розділи 117-121, Розділи 6 (1) та (110) Закону ССXXXVII від 2013 року про кредитні установи та фінансові підприємства (далі: Закон про кредитні установи),
- б/ Розділ 3(2) Закону СXXXVIII від 2007 року про інвестиційні фірми та товарних дилерів, а також про положення, що регулюють їхню діяльність,
- в/ Закон СXXXIX від 2013 року про Національний банк Угорщини,
- г/ Постанова Уряду 131/2011 (VII. 18.) щодо реалізації політики винагороди з урахуванням особливостей кредитної установи та інвестиційної фірми, що впливають з її розміру, характеру, сфери її діяльності та юридичної форми,
- д/ Закон LXVII від 2019 року про заохочення довгострокового залучення акціонерів та внесення змін до подальших нормативно-

<p>Amendments of Further Regulations for Harmonization Purposes</p> <p>f/ Articles 92-96 of Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council (hereinafter: CRD IV),</p> <p>g/ Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013 of the European Parliament and of the Council (hereinafter: CRR),</p> <p>h/ Directive 2011/61/EU of the European Parliament and of the Council of 8 June 2011 on Alternative Investment Fund Managers and amending Directives 2003/41/EC and 2009/65/EC and Regulations (EC) No 1060/2009 and (EU) No 1095/2010 Text with EEA relevance (hereinafter: AIFM Directive),</p> <p>i/ Directive 2009/65/EC of the European Parliament and of the Council of 13 July 2009 on the coordination of laws, regulations and administrative provisions relating to undertakings for collective investment in transferable securities (UCITS) (hereinafter: UCITS Directive),</p> <p>j/ Commission Delegated Regulation (EU) No 604/2014 of 4 March 2014 supplementing Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council with regard to regulatory technical standards with respect to qualitative and appropriate quantitative criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile (hereinafter: RTS),</p> <p>k/ Commission Delegated Regulation (EU) No 527/2014 of 12 March 2014 supplementing Directive (EU) No 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council with regard to regulatory technical standards specifying the classes of instruments that adequately reflect the credit quality of an institution as a going concern and are appropriate to be used for the purposes of variable remuneration,</p> <p>l/ EBA/GL/2015/22 Guidelines of the European Banking Authority on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013,</p>	<p>правових актів для цілей гармонізації</p> <p>е/ Статті 92-96 Директиви 2013/36/ЄС Європейського Парламенту та Ради (далі – CRD IV),</p> <p>є/ Стаття 450 Регламенту (ЄС) № 575/2013 Європейського Парламенту та Ради (далі – CRR),</p> <p>ж/ Директива 2011/61/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 8 червня 2011 року про керівників альтернативних інвестиційних фондів та внесення змін до Директив 2003/41/ЄС та 2009/2009 65/ЄС та Регламентів (ЄС) № 1060/2009 та (ЄС) № 1095/2010 Текст, що стосується ЄЕЗ (далі: Директива AIFM),</p> <p>з/ Директива 2009/65/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 13 липня 2009 року про координацію законів, нормативно-правових актів та адміністративних положень, що стосуються підприємств колективного інвестування в перевідні цінні папери (UCITS) (далі: Директива UCITS),</p> <p>и/ Делегований Регламент Комісії (ЄС) No 604/2014 від 4 березня 2014 року, що доповнює Директиву 2013/36/ЄС Європейського Парламенту та Ради щодо нормативно-технічних стандартів стосовно якісних та відповідних кількісних критеріїв визначення категорій персоналу, професійна діяльність яких має суттєвий вплив на профіль ризику установи (далі – RTS),</p> <p>і/ Делегований Регламент Комісії (ЄС) No 527/2014 від 12 березня 2014 року, що доповнює Директиву (ЄС) No 2013/36/ЄС Європейського Парламенту та Ради щодо нормативно-технічних стандартів із зазначення класів інструментів, які адекватно відображають кредитну якість установи в якості функціонуючої господарської одиниці і які доцільно</p>
--	---

<p>m/ Recommendation No 3/2017 (II.9.) of the National Bank of Hungary on the application of the remuneration policy (hereinafter: MNB Recommendation),</p> <p>n/ Regulation No 35/2017.-JOG-6021 entitled OTP Banking Group Management Regulation,</p> <p>o/ CEO Directive No 31/2017.-EKI-1034 entitled Execution Rules of OTP Banking Group Management,</p> <p>p/ Administrative Directive No 49/2019.-HGI-2174 entitled “Rules of the performance measuring and evaluation system of OTP Bank Plc and the Banking Group member subsidiaries and the Banking Group Subsidiaries,</p> <p>q/ Regulation No 34/2020.-HGI-6026 entitled ESOP Remuneration Policy for Identified Executives,</p> <p>r/ Administrative Directive No 51/2019.-JOG-1075 sz. entitled Order of group level regulation.</p> <p>According to the chapter (196) additional requirements of Ukrainian legislation is described in Schedule 7</p> <p>(17) Any mandatorily applicable EU laws, recommendations of authorities, or guidelines, published after the entry into force of this regulation, that by their content concern the Banking Group’s Remuneration Policy, must be applied as appropriate and taken into account in the next revision of the Banking Group’s Remuneration Policy.</p> <p>(18) The most important basic principle of the Banking Group’s Remuneration Policy is that it makes the level of performance-based remuneration – subject to the ex-ante and ex-post assessment of the risks with respect to identified staff – dependent on the extent to which Banking</p>	<p>використовувати для цілей змінної винагороди,</p> <p>ї/ Керівні принципи Європейського банківського органу щодо політики винагороди за статтями 74(3) та 75 Директиви 2013/36/ЄС та розкриття інформації відповідно до статті 450 Регламенту (ЄС) № 575/2013,</p> <p>й/ Рекомендація Національного банку Угорщини № 3/2017 (II.9.) про застосування політики винагороди (далі – Рекомендація MNB),</p> <p>к/ Регламент № 35/2017.-JOG-6021 під назвою «Регламент управління Банківською групою ОТП»,</p> <p>л/ Директива генерального директора № 31/2017.-EKI-1034 під назвою «Правила виконання управління Банківською групою ОТП»,</p> <p>м/ Адміністративна директива № 49/2019.-HGI-2174 під назвою «Правила системи вимірювання та оцінки діяльності OTP Bank Plc. та дочірніх компаній-членів Банківської групи та Дочірніх компаній Банківської групи»,</p> <p>о/ Регламент № 34/2020.-HGI-6026 під назвою «Політика винагороди ESOP для ідентифікованих керівників»,</p> <p>п/ Адміністративна директива № 51/2019.-JOG-1075 sz. під назвою «Порядок регулювання групового рівня».</p> <p>Відповідно до п. (196) додаткові вимоги українського законодавства описані в Списку 7</p> <p>(17) Будь-яке обов'язкове до застосування законодавство ЄС, рекомендації органів влади або керівні принципи, опубліковані після набрання чинності цим регламентом, що за їхнім змістом стосуються Політики винагороди Банківської групи, повинні застосовуватися в міру необхідності і враховуватися при наступному перегляді Політики винагороди Банківської групи.</p> <p>(18) Найважливішим основним принципом Політики винагороди Банківської групи є те, що вона робить рівень винагороди за результатами діяльності – за умови попередньої та подальшої оцінки ризиків щодо ідентифікованого</p>
--	---

<p>Group/Bank/Subsidiary-level and individual targets are achieved, with the proviso that the proportion of performance-based remuneration shall not exceed 100 percent of the basic remuneration in the case of any identified staff member. The rules on reducing performance-based remuneration to 100 percent and on reclaiming it shall be applicable according to the provisions set out in this regulation.</p> <p>(19) Undertaking a commitment to pay the performance-based remuneration – in line with the provisions of subchapter 0 – is permitted on an exceptional basis only, when hiring a new employee, for one year, with subsequent notification of OTP Bank Plc’s Supervisory Board.</p> <p>III. DETAILED PROVISIONS</p> <p>III.1. Determining the institutional and personal scope</p> <p>III.1.1. Determining the institutional scope</p> <p>(20) The institutional scope of the Banking Group’s Remuneration Policy shall include all Banking Group Enterprises operating in the OTP Group, which are under consolidated supervision jointly with OTP Bank Plc and in certain cases with a Banking Group Enterprise operating in the territory of the European Union that is classed as an institution. Whether an entity belongs under consolidated supervision (prudential consolidation) is established by resolution of the National Bank of Hungary or the Foreign Supervisory Authority with jurisdiction in the territory of the European Union.</p> <p>(21) Schedule 1 to this regulation contains the companies that fall within the institutional scope, indicating which companies are classed as institutions, institutions heading a sub-consolidated group, or companies that belong to a sub-consolidated group.</p> <p>(22) OTP Bank Plc. notifies the Banking Group Enterprise if the Banking Group Enterprise concerned is excluded from the institutional scope of the Banking Group’s Remuneration Policy. In such a</p>	<p>персоналу – залежним від того, наскільки досягається рівень Банківської групи/Банку/Дочірньої компанії та окремих цілей, за умови, що частка винагороди за результатами діяльності не повинна перевищувати 100 відсотків базової винагороди у випадку будь-якого ідентифікованого співробітника. Правила щодо зниження винагороди за результатами діяльності до 100 відсотків і щодо її відкликання застосовуються відповідно до положень, викладених у цьому регламенті.</p> <p>(19) Виконання зобов’язання щодо виплати винагороди за результатами діяльності – відповідно до положень підрозділу III.4.4 – дозволяється лише на винятковій основі, при прийомі на роботу нового працівника, на один рік, з подальшим повідомленням Наглядової ради OTP Bank Plc.</p> <p>III. ДЕТАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>III.1 Визначення інституційної та особової сфери застосування</p> <p>III.1.1 Визначення інституційної сфери застосування</p> <p>(20) Інституційна сфера застосування Політики винагороди Банківської групи включає всі Підприємства Банківської групи, що працюють в межах Групи ОТП, які перебувають під консолідованим наглядом спільно з OTP Bank Plc. та в окремих випадках з Підприємством Банківської групи, що працює на території Європейського Союзу і класифікується як установа. Чи належить суб’єкт господарювання до консолідованого нагляду (пруденційна консолідація), встановлюється постановою Національного банку Угорщини або Іноземного наглядового органу з юрисдикцією на території Європейського Союзу.</p> <p>(21) Список 1 до цього регламенту містить компанії, які підпадають під інституційну сферу застосування, із зазначенням, які компанії класифікуються як установи, установи, що очолюють суб-консолідовану групу, або компанії, які належать до суб-консолідованої групи.</p> <p>(22) OTP Bank Plc. повідомляє Підприємство Банківської групи, якщо відповідне Підприємство Банківської групи виключено з інституційної сфери застосування Політики</p>
---	--

case, the provisions of the present regulation shall not apply from the date of exclusion from the institutional scope provided that the provisions of this regulation shall continue to apply to performance-based remuneration awarded during the period the institution fell under the institutional scope.

(23) Banking Group Enterprises that are members of the sub-consolidated group must be regarded as falling under the scope of the Banking Group's Remuneration Policy even if the National Bank of Hungary has not extended consolidated supervision to them but the Foreign Supervisory Authority functioning in a Member State of the European Union has included the Banking Group Enterprise concerned under prudential consolidation jointly with the institution that operates in that Member State. The head of the legal department at the institution heading the sub-consolidated group (and in the absence of such, the manager appointed by the chief executive of the institution) is obliged to inform the HRMD, within 30 days from acquiring knowledge of such, if the Foreign Supervisory Authority has adopted a final decision on including, or excluding from, prudential consolidation a Banking Group Enterprise that belongs to the sub-consolidated group.

III.1.2. Determining the personal scope

(24) Positions covered by the personal scope of the Banking Group's Remuneration Policy – not including members of the management body who fall under the personal scope based on paragraph 0, who must be regarded as falling under the personal scope even in the absence of a separate decision – shall be determined by OTP Bank Plc's Supervisory Board, based on a proposal of the Remuneration Committee. **The list of positions that fall under the personal scope are contained in Schedule 2 of this regulation in respect of the Banking Group Enterprises**, with an indication of the level of impact on the risk profile (consolidated, sub-consolidated, local), the deferral schedule, and the approved proportion of basic remuneration and performance-based remuneration.

(25) OTP Bank Plc's Supervisory Board is authorised to modify within the scope of its own authority – based on the Remuneration Committee's

винагороди Банківської групи. У такому випадку положення цього регламенту не застосовуються з дня виключення з інституційної сфери застосування за умови, що положення цього регламенту продовжують застосовуватися до винагороди за результатами діяльності, присудженої протягом періоду, коли установа підпадала під інституційну сферу застосування.

(23) Підприємства Банківської групи, які є членами суб-консолідованої групи, повинні розглядатися як такі, що підпадають під сферу застосування Політики винагороди Банківської групи, навіть якщо Національний банк Угорщини не поширив на них консолідований нагляд, але Іноземний наглядовий орган, що функціонує в державі-члені Європейського Союзу, включив відповідне Підприємство Банківської групи до пруденційної консолідації спільно з установою, яка працює в цій державі-члені. Керівник юридичного відділу в установі, що очолює суб-консолідовану групу (а за відсутності такої, керівник, призначений виконавчим директором установи) зобов'язаний повідомити ДУЛР, протягом 30 днів з моменту набуття знань про це, якщо Іноземний наглядовий орган прийняв остаточне рішення про включення до або виключення з пруденційної консолідації Підприємство Банківської групи, що належить до суб-консолідованої групи.

III.1.2. Визначення особової сфери застосування

(24) Посади, на які поширюється особова сфера застосування Політики винагороди Банківської групи – не включаючи членів органу управління, які підпадають під особову сферу застосування на підставі пункту 0, які повинні розглядатися як такі, що підпадають під особову сферу застосування навіть за відсутності окремого рішення – визначаються Наглядовою радою OTP Bank Plc. На підставі пропозиції Комітету з винагород. **Перелік посад, що підпадають під особову сферу застосування, міститься в Списку 2 до цього регламенту щодо Підприємств Банківської групи**, із зазначенням рівня впливу на профіль ризику (консолідований, суб-консолідований, місцевий), графіку відстрочки та затвердженої частки базової винагороди і винагороди за результатами діяльності.

(25) Наглядова рада OTP Bank Plc. уповноважена змінювати в межах власних повноважень – на підставі пропозиції Комітету з

proposal – the personal scope of the Banking Group’s Remuneration Policy, even independently of the annual or extraordinary review.

Amendments in the personal scope are sent by mail/ e-mail to OTP BANK JSC Ukraine and they don’t require to make changes in the current Regulation, (new scope should be approved by CEO’s order) however, upon the next amendment these changes must be included into the Regulation.

(26) A person who occupies an identified position for a total period of shorter than three months does not need to be regarded as falling under the personal scope of the Banking Group’s Remuneration Policy. If employment in an identified position is temporary, but for an unforeseen duration (e.g. a mandate that runs parallel to the previously occupied non-identified position, until selection of the successor of the employee in the identified position), the employee must be regarded as falling within the personal scope of the Banking Group’s Remuneration Policy, unless the mandate is terminated during a period of less than three months, in which case the deferral and asset-based payment rules do not need to be applied to the payment of performance-based remuneration for that period.

(26/A) The head of the HRMD - even in the absence of a decision of the Supervisory Board - is entitled to make a decision within the scope of his/her own authority in respect of the positions coming into existence as a result of the organizational changes, on the treatment of the affected position(s) in line with the rules of the remuneration policy, which decision loses its effect on the day of the personal scope’s next review. The decision made in relation to the employee employed in a position treated in line with the rules of the remuneration policy contains the expected level of identification, and only such target agreement can be concluded with such employee, as with the identified employees belonging under the personal scope of the present regulation.

(27) It shall not – provided that the job position does not change – affect whether someone belongs under the scope of the Banking Group’s Remuneration Policy if

- a/ the full-time employment relationship of the person belonging to this scope

винагород – особову сферу застосування Політики винагороди Банківської групи, навіть незалежно від щорічного або позачергового розгляду.

Зміни в особистісному складі надсилаються до АТ «ОТП БАНКУ» засобами поштового/ електронного поштового зв’язку і не потребують внесення змін до даного регулювання (новий пул затверджується наказом Голови Правління), однак після наступного оновлення зміни мають бути включені в Положення.

(26) Особу, яка займає ідентифіковану посаду загальною тривалістю менше трьох місяців, не потрібно розцінювати як таку, що підпадає під особову сферу застосування Політики винагороди Банківської групи. Якщо зайнятість на ідентифікованій посаді є тимчасовою, але на непередбачуваний термін (наприклад, мандат, який проходить паралельно раніше займаній неідентифікованій посаді, до обрання наступника працівника на ідентифікованій посаді), працівник повинен розглядатися як такий, що підпадає під особову сферу застосування Політики винагороди Банківської групи, за виключенням коли такий мандат припиняє свою дію протягом менш ніж трьох місяців, в такому випадку правила відстрочки та виплати на основі активів не повинні застосовуватися до виплати винагороди за результатами діяльності за цей період.

(26/ A) Керівник ДУЛР - навіть за відсутності рішення Наглядової ради - має право приймати рішення в межах власних повноважень щодо посад, що виникають в результаті організаційних змін, щодо розгляду посади (посад), яких торкаються зміни, відповідно до правил політики винагороди, рішення втрачає свою силу в день чергового розгляду особової сфери застосування. Рішення, прийняте стосовно працівника, працевлаштованого на посаді, що розглядається відповідно до правил політики винагороди, містить очікуваний рівень ідентифікації, і з таким працівником може бути укладено тільки такий цільовий договір, як і з ідентифікованими працівниками, що належать до особової сфери застосування даного регламенту.

(27) Це не повинно – за умови, що посада не змінюється – впливати на те, чи належить хтось до сфери застосування Політики винагороди Банківської групи, якщо

<p>changes into a part-time employment relationship,</p> <p>b/ his or her indefinite-term legal relationship changes into a definite-term legal relationship, and</p> <p>c/ the person performs his or her tasks based on some other work-related legal relationship instead of an employment relationship.</p> <p>(28) If a position is excluded from the scope of identified staff, the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration, the instrument of performance-based remuneration, and the method and schedule of its payment, shall be reviewed by the manager/board exercising employer's rights, with the proviso that the functional management rules specified by OTP Banking Group Management Regulation (Regulation No. 35/2017.-JOG-6021 as the date of issuance of this regulation) must be taken into account.</p> <p>(28/A) If the identification of an identified person is canceled during the year (either with forward or retroactive effect) and thus the person falls outside the personal scope of the Banking Group's Remuneration Policy, deferral and share-based payment rules shall not be applied to the performance-based remuneration of that person from the date of removal and the provisions of the target agreement laying down these provisions shall automatically lapse. If this previously identified person becomes re-identified after the termination of identification but during the assessed year, the deferral and asset-based payment rules shall become effective and applicable again from the date of re-identification.</p> <p>III.2. Proportionate application of the provisions</p> <p>(29) The purpose of applying the principle of proportionality is that the principles of the Banking Group's Remuneration Policy be implemented in line with the individual risk profile of OTP Bank Plc and of each Banking Group Enterprise, and supporting the achievement of the business strategy goals in the most appropriate manner.</p>	<p>a/ повна зайнятість особи, що належить до цієї сфери застосування, змінюється на неповну зайнятість,</p> <p>b/ безстрокові правовідносини особи переходять у строкові правовідносини, а</p> <p>v/ особа виконує свої завдання на основі деяких інших правовідносин, пов'язаних з роботою, замість трудових відносин.</p> <p>(28) Якщо посада виключена зі сфери ідентифікованого персоналу, то пропорція базової винагороди та винагороди за результатами діяльності, інструмент винагороди за результатами діяльності, а також спосіб та графік виплати, переглядається керівником/правлінням, що здійснює права роботодавця, за умови того, що функціональні правила управління, визначені Регламентом управління Банківською групою OTP (Положення № 35/2017.-JOG-6021 станом на дату видачі цього регламенту) повинні бути враховані.</p> <p>(28/a) Якщо ідентифікація ідентифікованої особи скасовується протягом року (в порядку прямої або зворотної дії) і, таким чином, особа випадає за межі особової сфери застосування Політики винагороди Банківської групи, то правила відстрочки та виплати на основі акцій не застосовуються до винагороди за результатами діяльності цієї особи з дати видалення, а положення цільового договору, що встановлює ці положення, автоматично припиняються. Якщо така раніше ідентифікована особа буде повторно ідентифікована після припинення ідентифікації, але протягом оцінюваного року, то правила відстрочки та оплати на основі активів набувають чинності та застосовуються знову з дати повторної ідентифікації.</p> <p>III.2 Пропорційне застосування положень</p> <p>(29) Метою застосування принципу пропорційності є те, щоб принципи Політики винагороди Банківської групи реалізовувалися відповідно до індивідуального профілю ризику OTP Bank Plc. та кожного Підприємства Банківської групи, а також підтримували досягнення цілей бізнес-стратегії у найбільш прийнятний спосіб.</p>
--	---

III.2.1. Proportionate application based on the level of impact on risk profile

(30) To apply the provisions of the Banking Group's Remuneration Policy proportionately, rules that are differentiated according to the three levels (consolidated, sub-consolidated, local) of impact on risk profile, as defined in subsection 0, paragraph 0, shall be applied.

(31) In the interests of applying the rules in a differentiated manner:

- a/ at the Foreign Banking Group Enterprises, for the staff identified at sub-consolidated and local level, a so-called virtual share award that adjusts to the market price of OTP ordinary shares shall be applied, provided that the provisions of local law applicable to the subsidiaries permit this;
- b/ in the case of positions identified at consolidated level, 60% of the performance-based remuneration shall be paid in a deferred manner, while for the staff identified at sub-consolidated and local level, as a general rule, deferred payment shall be applied in respect of 40% of the performance-based remuneration, provided that the total remuneration of the person does not exceed the threshold specified in section III.6, paragraph 0 of this regulation;
- c/ for the staff identified at consolidated level, 50% of the short-term (non-deferred) share-based part of performance-based remuneration shall be retained for one year;
- d/ the proportion of performance-based remuneration to total remuneration is determined in a differentiated manner within bands defined on the basis of risk classification and level of organisational hierarchy, and the type of the function

III.2.1 Пропорційне застосування на основі рівня впливу на профіль ризику

(30) Для пропорційного застосування положень Політики винагороди Банківської групи застосовуються правила, які диференційовані відповідно до трьох рівнів (консолідованого, суб-консолідованого, місцевого) впливу на профіль ризику, як це визначено в підрозділі II.1.2, пункті (13)0.

(31) В інтересах застосування правил диференційованим способом:

- a/ на іноземних підприємствах Банківської групи для персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях, застосовується так звана премія у віртуальних акціях, яка пристосовується до ринкової ціни простих акцій OTP за умови, що положення місцевого законодавства, що застосовуються до дочірніх компаній, дозволяють це;
- б/ у випадку посад, ідентифікованих на консолідованому рівні, 60% винагороди за результатами діяльності виплачується у відстроченому порядку, тоді як для персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівні, за загальним правилом, відстрочка виплати застосовується щодо 40% винагороди за результатами діяльності, за умови, що загальна винагорода особи не перевищує поріг, зазначений у розділі III.6, пункті 0 цього регламенту;
- в/ для персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, 50% короткострокової (не відстроченої) частини на основі акцій винагороди за результатами діяльності утримується протягом одного року;
- г/ співвідношення винагороди за результатами діяльності до загальної винагороди визначається диференційовано в межах груп, визначених на основі класифікації ризиків та рівня організаційної ієрархії, а також типу задач, що

performed by the identified staff member;

- e/ it is possible to omit the application of the deferral and share-based payment rules in case of those sub-consolidated or local level identified positions, where the established performance-based remuneration on a yearly basis does not exceed EUR 50,000, provided that the ratio of performance-based remuneration to total remuneration does not exceed 25%. When assessing the fulfilment of the condition in relation to this amount, any performance-based remuneration which is established in a currency other than EUR, must be converted using the official middle rate of the Hungarian National Bank valid on the first business day of the given business year. If the MNB does not quote an exchange rate for the currency of the country concerned, the central EUR exchange rate of the national bank of the country concerned must be taken into account for this purpose.

III.2.2. Proportioning conducted in the course of determining the personal scope

III.2.2.1. Extending of the personal scope based on internal methodology

(32) In the interests of the proportionate application of the requirements, the Supervisory Board of OTP Bank Plc. shall apply additional criteria in the course of determining the personal scope; taking these criteria into account and based on its own decision, it may extend the rules applicable to identified staff members to persons to whom the personal scope of the remuneration policy would not otherwise apply based on the provisions of the RTS.

III.2.2.2. Extending of the personal scope with consideration to the risk level of the Banking Group Enterprise

(33) For the purposes of application of the Remuneration Policy, OTP Bank Plc classifies Banking Group Enterprises under consolidated supervision annually, by 31 January at the latest, into the categories **low**, **medium** and **dominant** based

виконуються ідентифікованим співробітником;

- д/ можна пропустити застосування правил відстрочки та виплати на основі акцій у разі, якщо такі посади ідентифіковані на суб-консолідованому або місцевому рівнях, де встановлена щорічна винагорода за результатами діяльності не перевищує 50 000 євро, за умови, що співвідношення винагороди за результатами діяльності до загальної винагороди не перевищує 25%. При оцінці виконання умови по відношенню до цієї суми будь-яка винагорода за результатами діяльності, яка встановлюється у валюті, відмінній від євро, повинна бути конвертована з використанням офіційного середнього курсу Угорського національного банку, що діє в перший робочий день даного фінансового року. Якщо MNB не котирує курс валют для валюти відповідної країни, то для цієї мети необхідно брати середній курс євро національного банку країни.

III.2.2 Пропорції, встановлені під час визначення особової сфери застосування

III.2.2.1 Розширення особової сфери застосування на основі внутрішньої методології

(32) В інтересах пропорційного застосування вимог Наглядова рада OTP Bank Plc. застосовує додаткові критерії під час визначення особової сфери застосування; беручи до уваги ці критерії та виходячи з власного рішення, вона може поширювати правила, що застосовуються до ідентифікованих співробітників, осіб, до яких особова сфера застосування політики винагороди в іншому випадку не застосовувалася б на основі положень RTS.

III.2.2.2 Розширення особової сфери застосування з урахуванням рівня ризику Підприємства Банківської групи

(33) З метою застосування цієї Політики винагороди OTP Bank Plc. класифікує Підприємства Банківської групи під консолідованим наглядом на щорічній основі,

on their balance sheet total, net earnings for the year and on the basis of the relative complexity of their activities.

(34) The Banking Group Enterprises must be assigned to one of the three categories based on all three criteria, and then, through a consideration of these, the subsidiary's classification must be determined as follows:

- a/ if it was assigned a dominant category in terms of any of the three criteria, it is dominant,
- b/ if it is not dominant in terms of any of the criteria and was assigned medium category in respect of two or three of the criteria, it is medium,
- c/ if it is not dominant in terms of any of the criteria and was assigned low category in respect of two or three of the criteria, it is low.

(35) The chief executive of the Banking Group Enterprise assigned to the dominant category based on the provisions of paragraph 0 0 must be included in the personal scope of the remuneration policy at consolidated level, regardless of whether the qualitative or quantitative criteria stated in RTS are met. If the chief executive of the Banking Group Enterprise assigned to the medium category is not identified according to the qualitative or quantitative criteria of the RTS, but his or her total remuneration exceeds the threshold specified in paragraph 0, the Supervisory Board of OTP Bank Plc shall decide on the inclusion of the chief executive of that Banking Group Enterprise in the personal scope. The staff of Banking Group Enterprises assigned to the low category, if identification is not justified under the qualitative and quantitative criteria of the RTS either, do not need to be included in the personal scope of the Banking Group's Remuneration Policy.

III.2.2.3. Narrowing the personal scope in the absence of a material impact on the risk profile

(36) If an employee qualifies as one having a material impact on the institution's risk profile only based on any of the quantitative and/or qualitative

не пізніше 31 січня, на категорії «мале», «середнє» і «домінуюче» на основі їхнього загального балансу, чистих прибутків за рік і на підставі відносної складності їхньої діяльності.

(34) Підприємства Банківської групи повинні бути віднесені до однієї з трьох категорій за всіма трьома критеріями, а потім, шляхом їх розгляду, класифікація дочірньої компанії повинна бути визначена наступним чином:

- n/ якщо його було віднесено до категорії «домінуюче» з точки зору будь-якого з трьох критеріїв, то воно є домінуючим,
- б/ якщо воно не є домінуючим з точки зору будь-якого з критеріїв і було віднесено до категорії «середнє» за двома або трьома критеріями, то воно є середнім,
- в/ якщо воно не є домінуючим з точки зору будь-якого з критеріїв і було віднесено до категорії «мале» за двома або трьома критеріями, то воно є малим.

(35) Виконавчий директор Підприємства Банківської групи, віднесеного до категорії «домінуюче» на підставі положень пункту III.2.2 (34), повинен бути включений до особової сфери застосування політики винагороди на консолідованому рівні, незалежно від того, чи виконуються якісні або кількісні критерії, зазначені в RTS. Якщо виконавчий директор Підприємства Банківської групи, віднесеного до категорії «середнє», не ідентифікований за якісними або кількісними критеріями RTS, але його загальна винагорода перевищує поріг, зазначений у пункті 0, то Наглядова рада OTP Bank Plc. приймає рішення про включення такого виконавчого директора цього Підприємства Банківської групи до особової сфери застосування. Співробітники Підприємств Банківської групи, віднесених до категорії «мале», якщо ідентифікація також не виправдана за якісними та кількісними критеріями RTS, не повинні бути включені до особової сфери застосування Політики винагороди Банківської групи.

III.2.2.3 Звуження особової сфери застосування при відсутності суттєвого впливу на профіль ризику

(36) Якщо працівник кваліфікується як такий, що має суттєвий вплив на профіль ризику установи

<p>criteria set out in section 4 of the RTS, the Banking Group Enterprise shall be entitled, based on its authority pursuant to the decision of OTP Bank Plc to this effect and under the applicable legal regulations, to treat the employee's professional activity as an activity that has no material impact on the institution's risk profile or as having a material impact on the risk profile on a lower (sub-consolidated or local) level, provided that the following conditions are met simultaneously:</p> <ul style="list-style-type: none"> a/ the impact of an employee on the risk profile is not deemed to be material even based on the results of the risk analysis conducted in accordance with the internal risk assessment methodology that supplements the Identification Procedure; b/ the employee does not actually have a material impact on the risk profile of the OTP Group and/or a sub-consolidated group and/or an institution, in view of the absolute amount of the performance-based remuneration that may be given to him or her, the scope of the employee's powers and the differences between the levels of remuneration that may be given in different countries in which the Bank conducts its operations; c/ the absence of a material impact on the consolidated, sub-consolidated or local risk profile in respect of that position has been established by the Risk Assumption and Risk Management Committee, and then – based on the proposal of the Remuneration Committee – the Supervisory Board has approved the application of the exception; d/ if the person to be treated as being in the lower risk category or to be excluded from the personal scope has an annual remuneration that exceeds EUR 500,000, the different classification has been notified to the National Bank of Hungary; 	<p>лише на основі будь-якого з кількісних та/або якісних критеріїв, викладених у розділі 4 RTS, то Підприємство Банківської групи має право, виходячи зі своїх повноважень відповідно до рішення OTP Bank Plc. щодо цього питання та відповідно до чинних правових норм, розглядати професійну діяльність працівника як таку, що не має суттєвого впливу на профіль ризику установи або як таку, що має суттєвий вплив на профіль ризику на нижчому (суб-консолідованому або місцевому) рівні, за умови одночасного виконання наступних умов:</p> <ul style="list-style-type: none"> a/ вплив працівника на профіль ризику не вважається суттєвим навіть за результатами аналізу ризиків, проведеного відповідно до внутрішньої методології оцінки ризиків, яка доповнює Процедуру ідентифікації; б/ працівник фактично не має суттєвого впливу на профіль ризику Групи ОТП та/або суб-консолідованої групи, та/або установи, з огляду на абсолютний розмір винагороди за результатами діяльності, яка може бути надана йому, обсяг повноважень працівника та відмінності між рівнями винагороди, які можуть бути представлені в різних країнах, в яких Банк проводить свою діяльність; в/ відсутність суттєвого впливу на консолідований, суб-консолідований або місцевий профіль ризику щодо посади, яка була встановлена Комітетом з питань прийняття та управління ризиками, а потім – на підставі пропозиції Комітету з винагород – Наглядова рада схвалила застосування винятку; г/ якщо особа, яка повинна розглядатися як така, що знаходиться в нижчій категорії ризику або повинна бути виключена з особової сфери застосування, має річну винагороду, яка перевищує 500 000 євро, то така інша класифікація має бути повідомлена Національному банку Угорщини;
---	---

e/ if the person to be treated as being in the lower risk category or to be excluded from the personal scope is within the 0.3 % of the number of staff, rounded up to the next integer, who have been awarded the highest total remuneration in the preceding financial year, the exemption has been approved in advance by the National Bank of Hungary.

(36/B) The decision on exemption passed in line with the provisions of paragraph 0 – provided that the content of the position does not change – is valid in that year, when the decision was made, and in the next business year as well.

III.2.3. Application of local proportionality provisions

(37) Operation of a flexible remuneration policy that also takes into account the local particularities is ensured by the fact that if the Foreign Supervisory Authority, in the course of the local implementation of Guidance EBA/GL/2015/22 of the European Banking Authority, states different (either stricter or more lenient) requirements than the MNB recommendation in respect of a Banking Group Enterprise operating in the territory of the European Union that is classed as an institution, such institution and the Banking Group Enterprises functioning in the same country that are members of the same sub-consolidated group are obliged to fulfil primarily the local supervisory requirements.

III.3. Conditions of entitlement to performance-based remuneration

(38) For the persons identified, entitlement to performance-based remuneration is based on individual target agreements. The conclusion of target agreements is the responsibility of the manager who is entitled to exercise the employer's authority over the identified employee or the chairman of the board. It is not necessary to conclude a target agreement with that identified employee whose total remuneration consists solely of basic remuneration when opening the General Bonus Pool. The target agreements shall be concluded by the parties by 31 May of each year – except in the cases of a state of national crisis, a state of emergency, a state of danger or other cases

д/ якщо особа, яка повинна розглядатися як така, що знаходиться в нижчій категорії ризику або повинна бути виключена з особистої сфери застосування, знаходиться в межах 0,3 % від кількості персоналу, округленого до наступного цілого числа, яким було присуджено найвищу загальну винагороду в попередньому фінансовому році, то таке виключення має бути затверджене заздалегідь Національним банком Угорщини.

(36/Б) Рішення про виключення прийняте відповідно до положень пункту (36)0 – за умови, що зміст посади не змінюється – діє в тому році, коли було прийнято таке рішення, і в наступному фінансовому році.

III.2.3 Застосування положень про місцеву пропорційність

(37) Функціонування гнучкої політики винагороди, яка також враховує місцеві особливості, забезпечується тим фактом, що якщо іноземний наглядовий орган, під час місцевого впровадження Керівництва EBA/GL/2015/22 Європейського банківського органу, зазначає різні (або суворіші, або більш м'які) вимоги, ніж рекомендація MNB щодо Підприємства Банківської групи, що працює на території Європейського Союзу, яке класифікується як установа, то така установа та Підприємства Банківської групи, що функціонують в одній країні, які є членами однієї суб-консолідованої групи, зобов'язані в першу чергу виконувати місцеві наглядові вимоги.

III.3 Умови права на винагороду за результатами діяльності

(38) Для ідентифікованих осіб право на винагороду за результатами діяльності базується на індивідуальних цільових договорах. Укладення цільових договорів є обов'язком керівника, який має право здійснювати повноваження роботодавця над ідентифікованим працівником, або голови правління. При відкритті Загального преміального фонду не обов'язково укласти цільовий договір з тим ідентифікованим працівником, загальна винагорода якого складається виключно з базової винагороди. Цільові договори укладаються сторонами до 31

of special legal order, or a different decision of the Supervisory Board – unless someone is identified after the annual review, in which case it must be done **within 30 days of receipt of the notification of identification**.

(39) The employee shall not be entitled to performance-based remuneration if he performs no work in his job and, in the absence of actual work, does not cooperate in the achievement of the targets set. In the absence of any actual work, the employee shall not be entitled to performance-based remuneration even if the group targets that have been set for him as well are met through the additional efforts of his colleagues, without his cooperation.

(40) The employee shall not be entitled to performance-based remuneration if his employment is terminated during the probation period or through immediately effective dismissal by the employer or termination, for reasons related to the employee's conduct.

(41) Entitlement to the deferred instalment(s) of performance-based remuneration that are not yet due shall cease if the employment relationship at the time of the award of the deferred instalment does not exist. Exceptions to the above may only be validly authorised with consideration to the relevant person's long-term performance, in the case of exceptional performance, by a decision of

- a/ the Chairman & CEO of OTP Bank Plc in respect of chief executives of the Banking Group Enterprises identified on consolidated level,
- b/ the head of HRMD in respect of the personal scope identified at the Banking Group Enterprises on consolidated level not covered by point a/,
- c/ the head of HRMD in respect of chief executives of the Banking Group Enterprises identified at sub-consolidated or local level,

травня кожного року – за винятком випадків стану національної кризи, надзвичайного стану, стану небезпеки або інших випадків особливого правового порядку, або іншого рішення Наглядової ради – якщо тільки хтось не буде ідентифікований після щорічного перегляду, в такому випадку це необхідно зробити **протягом 30 днів з моменту отримання повідомлення** про ідентифікацію.

(39) Працівник не має права на винагороду за результатами діяльності, якщо він не виконує жодну роботу на своїй роботі і, за відсутності фактичної роботи, не співпрацює для досягнення встановлених цілей. За відсутності будь-якої фактичної роботи працівник не має права на винагороду за результатами діяльності, навіть якщо цілі групи, які були встановлені для нього, також виконані додатковими зусиллями його колег, без його співпраці.

(40) Працівник не має права на винагороду за результатами діяльності, якщо його працевлаштування припиняється протягом випробувального терміну або шляхом звільнення роботодавцем, яке негайно вступає в силу, або звільненням з причин, пов'язаних з поведінкою працівника.

(41) Право на відстрочену виплату винагороди за результатами діяльності, яка ще не підлягає виплаті, припиняється, якщо трудових відносин на момент присудження відстроченої виплати не існує. Винятки з вищезазначеного можуть бути дозволені лише з урахуванням довгострокових результатів діяльності відповідною особою, у разі надзвичайних результатів діяльності, за рішенням

- a/ Голови та Генерального директора OTP Bank Plc. щодо виконавчих директорів Підприємств Банківської групи, ідентифікованих на консолідованому рівні,
- б/ керівника ДУЛР щодо персонального пулу співробітників, ідентифікованих на Підприємствах Банківської групи на консолідованому рівні, не охопленого пунктом а/,
- в/ керівника ДУЛР щодо виконавчих директорів Підприємств Банківської групи, ідентифікованих на суб-

d/ the chief executive of the employer, jointly with the chairman of the shareholders' governing body, if such body exists, in respect of the personal scope identified at sub-consolidated and local level, not covered by point c/. In the case described in present point d/ the decision must be communicated to the head of HRMD in writing, and the head of HRMD is entitled to exercise a right of veto against the decision within 2 working days.

(41/A) The Chairman & CEO of OTP Bank Plc. may at any time exercise the powers under paragraph 0 points b/-d/ in respect of any Banking Group Enterprise.

(41/B) An identified employee becomes entitled to performance-based remuneration (including the short-term and deferred parts) in respect of a given calendar half-year only if the legal relationship entitling them to performance-based remuneration exists on the last day of this calendar half-year (i.e. on the day of 30 June or 31 December) and they are not relieved from work obligation on that date. Derogations from this rule shall be subject to the provisions of paragraphs 0 and 0 accordingly.

(42) Settlement of pro-rata performance-based remuneration – based on an evaluation of performance – takes place in accordance with the general rules.

(43) If the termination of employment takes place based on the employer's interests and at its initiative, on account of employment to be established with another member company belonging to the OTP Banking Group, or the employment relationship is terminated because the employee qualifies as a retired person according to the applicable provisions of local labour law, or if the cause of expiry of the employment relationship is the employee's death, the entitlement to performance-based remuneration shall survive – including entitlement to deferred instalments – and performance evaluation and settlements shall take place according to the general rules, with the proviso that of the various criteria specified in subsection 0 of this regulation that serve as the basis for the deferred payments, only the result of prudential operation of the Bank or Banking

консолідованому або місцевому рівнях,

г/ виконавчого директора роботодавця, спільно з головою керівного органу акціонерів, якщо такий орган існує, щодо особової сфери застосування, ідентифікованої на суб-консолідованому та місцевому рівнях, не охопленої пунктом в/. У випадку, описаному в даному підпункті г/, рішення повинно бути повідомлено керівнику ДУЛР в письмовій формі, а керівник ДУЛР має право скористатися правом вето проти такого рішення протягом 2 робочих днів.

(41/a) Голова та Генеральний директор OTP Bank Plc. може в будь-який момент здійснювати повноваження пункту (41) підпунктів б/ і г/ щодо будь-якого Підприємства Банківської групи.

(41/Б) Ідентифікований працівник має право на винагороду за результатами діяльності (включаючи короткострокові та відстрочені частини) щодо даного календарного півріччя, тільки якщо правовідносини, що дають йому право на винагороду за результатами діяльності, існують в останній день цього календарного півріччя (тобто на день 30 червня або 31 грудня), і він не звільняється від робочого зобов'язання на цю дату. Відступи від цього правила підпадають під положення пунктів (41)0 і (41/a) відповідно.

(42) Розрахунок пропорційної винагороди за результатами діяльності – на основі оцінки результатів діяльності – відбувається відповідно до загальних правил.

(43) Якщо припинення трудових відносин відбувається виходячи з інтересів роботодавця та за його ініціативою за рахунок трудових відносин, що встановлюються з іншою компанією-членом, що належить до Банківської групи ОТП, або якщо трудові відносини припиняються, оскільки працівник кваліфікується як пенсіонер відповідно до застосованих положень місцевого трудового законодавства, або якщо причиною закінчення трудових відносин є смерть працівника, то право на винагороду за результатами діяльності залишається в силі – включаючи право на відстрочені виплати – і оцінка результатів діяльності та розрахунки відбуваються за загальними правилами, за

Group Enterprise needs to be taken into account, as well as the qualitative assessment of the employee's activity in the position for which he or his heirs can obtain the deferred instalments. If the cause of the cessation of the employment relationship is the employee's death, or if an employee who exited on account of retirement dies, the entitlement to the deferred instalments of performance-based remuneration – if the conditions of this regulation are met and in accordance with the procedures – may be exercised by the heirs of the deceased employee as well, with the proviso that the decision on the specific terms of the settlement of the performance-based remuneration shall fall within the authority of the Supervisory Board. The condition for exercising the entitlement is that the heir must prove his status as heir in a credible manner to the employer.

(44) In the case of cessation of an employment relationship that was shorter than three years, paragraphs 0 and 0 must be duly applied on the decision on payment of the performance-based remuneration at the time of cessation of the employment. In such a case, the share-based part of the variable remuneration may be paid as remuneration converted into shares also if the entitled person – according to subsection 0 0 – has declared his intention to opt for priced share award. The number of OTP ordinary shares awarded at the time of cessation of the employment relationship shall be determined as the ratio of the previously approved value of the relevant share-based instalments and the share price defined as the arithmetic mean of the daily average prices of the ordinary share issued by OTP Bank Plc quoted at the Budapest Stock Exchange on the three trading days preceding the day of the decision pursuant to 0 and 0.

(44/A) In the event that a Banking Group Enterprise falls within the institutional scope of the present regulation during the year in such a way that it is no longer possible to set institutional targets for the relevant Banking Group Enterprise for the year in question, in the case of such Banking Group Enterprises the evaluation of individual performances and the determination of performance-based remuneration for the identified group of persons is performed solely on the basis of individual competencies and qualitative assessment. This rule may also be applied if there is a personal change in an identified position after the 30th of

умови, що з різних критеріїв, зазначених у підрозділі III.7.2 цього регламенту, які служать основою для відстрочених виплат, повинен враховуватися тільки результат пруденційної роботи Банку або Підприємства Банківської групи, а також якісна оцінка діяльності працівника на посаді, на яку він або його спадкоємці можуть отримати відстрочену виплату. Якщо причиною припинення трудових відносин є смерть працівника, або якщо працівник, який пішов за рахунок виходу на пенсію, помирає, то право на відстрочену виплату винагороди за результатами діяльності – якщо умови цього регламенту виконані і відповідні процедурам – може бути здійснено спадкоємцями померлого працівника, а також, за умови, що рішення про конкретні умови розрахунку винагороди за результатами діяльності знаходиться в межах повноважень Наглядової Ради. Умовою здійснення такого права є те, що спадкоємець повинен достовірно довести роботодавцю свій статус спадкоємця.

(44) У разі припинення трудових відносин, які були коротшими за три роки, пункти (41) і (41/a) повинні бути належним чином застосовані щодо рішення про виплату винагороди за результатами діяльності на момент припинення таких трудових відносин. У такому випадку частина на основі акцій змінної винагороди може бути також виплачена як винагорода, конвертована в акції, якщо така уповноважена особа – відповідно до підрозділів II.9.1 (146) – заявила про свій намір на премію у акціях. Кількість звичайних акцій OTP, присуджених на момент припинення трудових відносин, визначається як співвідношення раніше затвердженої вартості відповідних виплат на основі акцій і ціни акцій, визначеної як середне арифметичне середньодобових цін звичайної акції, випущеної OTP Bank Plc., що котирується на Будапештській фондовій біржі протягом трьох торгових днів, що передують дню прийняття рішення відповідно до (41) та (41/a).

(44/a) У разі, якщо Підприємство Банківської групи протягом року підпадає під інституційну сферу застосування цього регламенту таким чином, що більше неможливо встановити інституційні цілі для відповідного Підприємства Банківської групи, про яке йде мова, то у випадку таких Підприємств Банківської групи оцінка індивідуальних результатів діяльності та визначення винагороди за результатами діяльності для ідентифікованої групи осіб здійснюється виключно на основі індивідуальних компетенцій та якісної оцінки.

September of that year and the rule in paragraph 0 shall not apply.

III.4. Remuneration categories, structure of remuneration and the applied remuneration instruments

(45) All remuneration awarded to the identified persons shall be deemed basic remuneration or performance-based remuneration.

(46) If a reward cannot be classified according to the criteria of basic remuneration, it must be treated as performance-based remuneration.

(47) Basic remuneration and performance-based remuneration together form the employee's total remuneration.

III.4.1. Criteria and instruments of basic remuneration

(48) The basic remuneration of identified staff members adequately reflects the employee's qualification, years of service, level of expertise and skills, and work experience, while also taking account of salary levels prevailing in the jobs market in the given business sector. Basic remuneration must be high enough to allow a reduction or even a complete withdrawal of the performance-based remuneration.

(49) Allowances provided to identified staff members may be regarded as basic remuneration if the following conditions are met simultaneously:

- a/ they adequately reflect the level of responsibility associated with the position and the professional experience required for the job;
- b/ they are permanent (payable periodically and regularly);
- c/ their payment does not depend on performance;
- d/ they do not provide incentives for risk assumption;
- e/ their amount is determined in advance and known to the employee;

Це правило також може бути застосовано, якщо є особова зміна ідентифікованої посади після 30 вересня того ж року, і правило пункту (26)0 не застосовується.

III.4 Категорії винагороди, структура винагороди та прикладні інструменти винагороди

(45) Вся винагорода, що присуджується ідентифікованим особам, вважається базовою винагородою або винагородою за результатами діяльності.

(46) Якщо винагорода не може бути класифікована за критеріями базової винагороди, вона повинна розглядатися як винагорода за результатами діяльності.

(47) Базова винагорода та винагорода за результатами діяльності разом формують загальну винагороду працівника.

III.4.1 Критерії та інструменти базової винагороди

(48) Базова винагорода ідентифікованих співробітників адекватно відображає кваліфікацію працівника, роки служби, рівень знань і навичок, а також досвід роботи, з урахуванням рівня заробітної плати, що переважає на ринку праці у даному бізнес-секторі. Базова винагорода повинна бути достатньо високою, щоб дозволити зменшення або навіть повне зняття винагороди за результатами діяльності.

(49) Надбавки, що надаються ідентифікованим співробітникам, можуть розглядатися як базова винагорода, якщо одночасно будуть виконані наступні умови:

- a/ вони адекватно відображають рівень відповідальності, пов'язаний з посадою та професійним досвідом, необхідним для роботи;
- б/ вони є постійними (виплачуються періодично і регулярно);
- в/ їх виплата не залежить від результатів діяльності;
- г/ вони не створюють стимулів для прийняття ризиків;

<p>f/ the remuneration cannot be reduced or revoked unilaterally by the employer; this is possible only consensually as a result of individual or collective salary negotiations.</p> <p>(50) The following shall be regarded as basic remuneration: basic salary, the fixed honorarium of board members determined by the top decision-making body, statutory wage supplements, service recognition award payable based on the duration of the employment relationship, and the allowances payable to all employees under the same terms and that meet the criteria in paragraph 0.</p> <p>(51) Also deemed basic remuneration are the so-called position-linked allowances, if they meet the conditions in 0 as well as the following criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> a/ their allocation is set out in a regulation that is freely accessible to every employee, b/ entitlement to the allowances is specified in the employment contract as well, c/ every employee at the same organisational level with the same function (business, support or control) (including non-identified staff members) is entitled to the benefits according to identical objective rules. <p>(52) Based on paragraph 0, basic remuneration shall include any fixed ordinary share awards provided to identified staff members at consolidated level, if entitlement to these benefits was specified in the employment contract, provided that the benefits are also fully consistent with the principles in paragraph 0.</p> <p>III.4.2. Instruments of performance-based remuneration</p> <p>(53) To people belonging under the scope of the Banking Group's Remuneration Policy, performance-based remuneration based on performance evaluation is provided uniformly in the form of a cash bonus and share awards, in equal (50/50) proportions. The form of share awards differs</p>	<p>д/ їх сума визначається заздалегідь і відома працівнику;</p> <p>е/ винагорода не може бути зменшена або скасована роботодавцем в односторонньому порядку; це можливо лише консенсусно в результаті індивідуальних або колективних переговорів про заробітну плату.</p> <p>(50) Базовою винагородою вважається: базова заробітна плата, фіксований гонорар членів правління, визначений головним органом прийняття рішень, доплати до заробітної плати, премія за визнання заслуг, що сплачується, виходячи з тривалості трудових відносин, а також надбавки, що виплачуються всім працівникам на тих самих умовах і які відповідають критеріям пункту (49).</p> <p>(51) Також базовою винагородою вважаються так звані надбавки, пов'язані з посадою, якщо вони відповідають умовам пункту (49), а також наступним критеріям:</p> <ul style="list-style-type: none"> а/ їх розподіл викладено в регламенті, який є вільно доступним для кожного працівника, б/ право на надбавки також зазначається в трудовому договорі, в/ кожен співробітник на одному організаційному рівні з однаковими задачами (бізнес, підтримка або контроль) (включаючи неідентифікованих співробітників) має право на пільги за ідентичними об'єктивними правилами. <p>(52) На підставі пункту (51)0, базова винагорода повинна включати будь-які премії у звичайних акціях, надані ідентифікованим співробітникам на консолідованому рівні, якщо право на ці пільги було зазначено в трудовому договорі, за умови, що ці пільги також повністю відповідають принципам, зазначеним у пункті (51).</p> <p>III.4.2 Інструменти винагороди за результатами діяльності</p> <p>(53) Людям, які належать до сфери застосування Політики винагороди Банківської групи, винагорода за результатами діяльності на основі оцінки результатів діяльності надається рівномірно у вигляді грошового бонусу та премій у акціях, у рівних (50/50)</p>
---	--

<p>among the identified people at consolidated or sub-consolidated and local level.</p> <p>III.4.2.1. Share-based portion of performance-based remuneration for staff identified at consolidated level</p> <p>(54) The share-based portion of variable remuneration for staff identified at consolidated level shall be settled, as a general rule, depending on the decision of the authorised person mentioned in paragraph 0, either in the form of remuneration converted into shares or as preferentially priced share award:</p> <p>a/ Remuneration converted into shares means the conversion of the share-based portion of performance-based remuneration into OTP Bank's ordinary shares, at the share price determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in accordance with the provisions of paragraph 0. The number of units of remuneration converted into shares, per individual, is determined by the ratio of the amount of performance-based remuneration given in shares and the price of the share.</p> <p>b/ A preferentially priced share award is the right to purchase OTP Bank ordinary shares at a discounted price, under the parameters determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc. In the case of a preferentially priced share award, the number of shares per individual is determined by the ratio of the amount of the share-based variable remuneration and the value of the share award.</p> <p>(55) If the number of shares calculated according to paragraph 0, points a/ and b/ is not a whole number, it must be rounded up to the nearest whole number.</p> <p>(56) The share price to be taken into account when determining the number of shares (in the case of remuneration provided as remuneration converted into shares) and the value of the share award (in the case of a preferentially priced share award) is determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc through a decision made within 10 days before settlement of the performance-based remuneration</p>	<p>пропорціях. Форма премій у акціях відрізняється серед ідентифікованих співробітників на консолідованому або суб-консолідованому та місцевому рівнях.</p> <p>III.4.2.1 Частка на основі акцій винагороди за результатами діяльності для персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні</p> <p>(54) Частка на основі акцій змінної винагороди для персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, розраховується, за загальним правилом, в залежності від рішення уповноваженої особи, згаданого в пункті (146), у вигляді винагороди, конвертованої в акції, або як премія в акціях за привілейованою ціною:</p> <p>a/ Винагорода, конвертована в акції, означає конвертацію частки на основі акцій винагороди за результатами діяльності в звичайні акції OTP Банку за ціною акцій, визначеною Наглядовою радою OTP Bank Plc. відповідно до положень пункту (56)0. Кількість одиниць винагороди, конвертованих в акції, на одну фізичну особу, визначається співвідношенням розміру винагороди за результатами діяльності, наданої в акціях, і ціною акції.</p> <p>б/ Премія у акціях за привілейованою ціною – це право придбання звичайних акцій OTP Банку за зниженою ціною за параметрами, визначеними Наглядовою радою OTP Bank Plc. У разі присудження премії у акціях за привілейованою ціною кількість акцій на одну фізичну особу визначається співвідношенням розміру змінної винагороди на основі акцій та вартості премії у акціях.</p> <p>(55) Якщо кількість акцій, розрахованих відповідно до пункту (54)0, підпункту a/ і б/ не є цілим числом, то її слід округлити до найближчого цілого числа.</p> <p>(56) Ціна акцій, що враховується при визначенні кількості акцій (у разі винагороди, наданої як винагорода, конвертована в акції) та вартості премії у акціях (у разі премії у акціях за привілейованою ціною) визначається Наглядовою радою OTP Bank Plc. через рішення, прийняте протягом 10 днів до</p>
--	---

– based on the average of the daily prices of the ordinary shares issued by OTP Bank Plc quoted at the Budapest Stock Exchange on the three trading days preceding the day of the decision.

(57) The preferentially priced share award may include a maximum discount of HUF 6,000 per share as at the time of the decision mentioned in paragraph 0, and the income content that may be obtained per share at the time of claiming the share award may be the amount determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, this being a maximum of HUF 12,000. If at the time of claiming the share award the daily mid-price of OTP Bank's shares quoted at the Budapest Stock Exchange exceeds the determined discounted price by more than the amount of the income content determined by the Supervisory Board, the discounted price shall be increased by the amount of such difference as is in excess of the amount of income content determined by the Supervisory Board.

(58) The Supervisory Board of OTP Bank Plc shall be entitled to determine the period within which preferentially priced share awards may be claimed, as a maximum of 2 years; the specified period may be extended once, with the proviso that the total length of the claiming period may not exceed 2 years.

(59) In respect of the year under evaluation, the actual content of the preferentially priced share award – for the entire period of payment of the performance-based remuneration – shall be decided by the Supervisory Board of OTP Bank Plc simultaneously with adopting the decision mentioned in paragraph 0, with consideration to the principles laid down in paragraphs 0-0.

(60) Considering that in the case of Banking Group Enterprises operating outside the territory of the European Union there are legal obstacles to the award of OTP Bank's ordinary shares, the staff identified at consolidated level who are employed in these countries shall be given the share-based portion of the performance-based remuneration in the form of a virtual (synthetic) share award. In the case of a virtual share award, the share-based portion of the performance-based remuneration – depending on the authorised person's decision according to 0 – shall be settled according to the rules on remuneration paid in the form of remuneration converted into shares or a preferentially priced share award, with the proviso that no physical

розрахунку винагороди за результатами діяльності – виходячи з середньодобових цін звичайних акцій, випущених OTP Bank Plc., які котируються на Будапештській фондовій біржі протягом трьох торгових днів, що передують дню прийняття такого рішення.

(57) Премія у акціях за привілейованою ціною може включати максимальну знижку в розмірі 6000 угорських форинтів на акцію, станом на момент прийняття рішення, зазначеного в пункті (56)0, а дохід, який може бути отриманий на акцію станом на момент заявлення вимоги на премію у акціях, може бути сумою, визначеною Наглядовою радою OTP Bank Plc., яка становить максимум 12 000 угорських форинтів. Якщо на момент заявлення вимоги на премію у акціях щоденна середня ціна акцій ОТП Банку, що котируються на Будапештській фондовій біржі, перевищує визначену знижену ціну більш ніж на суму доходу, визначеного Наглядовою радою, то така знижена ціна збільшується на суму такої різниці, що перевищує розмір доходу, визначений Наглядовою радою.

(58) Наглядова рада OTP Bank Plc. має право визначати період, протягом якого може бути заявлена вимога на премії у акціях за привілейованою ціною, що становить максимум 2 роки; зазначений період може бути продовжений один раз, за умови, що загальна тривалість періоду заявлення вимоги не може перевищувати 2 років.

(59) Щодо року, який оцінюється, фактичний склад премії у акціях за привілейованою ціною – за весь період виплати винагороди за результатами діяльності – приймається Наглядовою радою OTP Bank Plc. одночасно з прийняттям рішення, зазначеного в пункті (56), з урахуванням принципів, закладених у пунктах (57)-(58).

(60) З огляду на те, що у випадку Підприємств Банківської групи, що працюють за межами території Європейського Союзу, існують правові перешкоди для присудження звичайних акцій ОТП Банку, то персоналу, ідентифікованому на консолідованому рівні, який працевлаштований в цих країнах, надається частка на основі акцій винагороди за результатами діяльності у вигляді премії у віртуальних (синтетичних) акціях. У разі присудження премії у віртуальних акціях, частка на основі акцій винагороди за результатами діяльності – в залежності від рішення уповноваженої особи відповідно до пункту (146)0 – розраховується відповідно до правил про винагороду, яка виплачується у

<p>movement of shares takes place, and the share-based portion shall be paid as cash benefits as well, at the same value as the award and claim of physical shares, according to the same schedule and conditions.</p> <p>(61) Staff of Hungarian Banking Group Enterprises who, according to the remuneration policy of OTP Bank's Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Organisation, are entitled to participate in the OTP Bank ESOP Organisation, can decide, by making a declaration on participation, that the performance-based remuneration under the General Bonus Pool set out in this regulation be provided to them via the OTP Bank ESOP Organisation. If an identified employee eligible for ESOP participation makes an ESOP participation declaration for a given business year, in that case the deferral and share-based payment rules may not be disregarded in view of the proportionate application under point (e) of paragraph 0 of Chapter 0.</p> <p>(62) If the remuneration in the form of remuneration converted into shares or the preferentially priced share award for the employee identified at consolidated level is not settled in the form of a virtual share award according to paragraph 0 or an ESOP membership shareholding according to paragraph 0, the shares necessary for the settlement of performance-based remuneration shall be provided directly by OTP Bank Plc to the employee, including staff members identified at consolidated level who are employed by the Banking Group Enterprises.</p> <p>III.4.2.2. Share-based portion of variable remuneration for staff identified at sub-consolidated and local level</p> <p>(63) For staff of Hungarian Banking Group Enterprises identified at sub-consolidated and local level, the settlement of the share-based portion of performance-based remuneration takes place according to the rules of remuneration converted into shares (paragraph 0 point a/).</p> <p>(64) For staff of Foreign Banking Group Enterprises identified at sub-consolidated and local level, the settlement of the share-based portion of performance-based remuneration takes place in the form of a virtual (synthetic) share award, through the</p>	<p>вигляді винагороди, конвертованої в акції або премії у акціях за привілейованою ціною, за умови, що фізичного руху акцій не відбувається, і частка на основі акцій виплачується у формі грошових виплат, за тією ж вартістю, що і присуджені та заявлені фізичні акції, за тим же графіком, і за тих же умов.</p> <p>(61) Співробітники Угорських підприємств Банківської групи, які відповідно до політики винагороди Організації плану володіння акціями компанії для працівників (ESOP) ОТП Банку мають право брати участь в Організації ESOP ОТП Банку, можуть прийняти рішення, склавши заяву на участь, щоб винагорода за результатами діяльності в рамках Загального преміального фонду, зазначеного в цьому регламенті, надавалася їм через Організацію ESOP ОТП Банку. Якщо ідентифікований працівник, який має право на участь в ESOP, складає заяву на участь в ESOP за даний фінансовий рік, у такому випадку правила відстрочки та оплати на основі акцій не можуть бути проігноровані з огляду на пропорційну заявку відповідно до підпункту (д) пункту (31)0 розділу III.2.1</p> <p>(62) Якщо винагорода у формі винагороди, конвертованої в акції або премії у акціях за привілейованою ціною для працівника, ідентифікованого на консолідованому рівні, не розрахована у формі винагороди у віртуальних акціях згідно з пунктом (60) або членського пакету акцій ESOP згідно з пунктом (61), то акції, необхідні для розрахунку винагороди за результатами діяльності, надаються безпосередньо ОТП Bank Plc. працівнику, включаючи співробітників, ідентифікованих на консолідованому рівні, працевлаштованих на Підприємствах Банківської групи.</p> <p>III.4.2.2 Частка на основі акцій змінної винагороди для персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях</p> <p>(63) Для співробітників Угорських підприємств Банківської групи, ідентифікованих на суб-консолідованому та місцевому рівнях, розрахунок частки на основі акцій винагороди за результатами діяльності відбувається за правилами винагороди, конвертованої в акції (пункт(54), підпункт a/).</p> <p>(64) Для співробітників Іноземних підприємств Банківської групи, ідентифікованих на суб-консолідованому та місцевому рівнях, розрахунок частки на основі акцій винагороди за результатами діяльності відбувається у формі</p>
---	--

application of the rules of remuneration converted into shares (paragraph 0 point a/). Accordingly, the number of virtual shares shall be determined for the entire payment cycle of performance-based remuneration, but no physical movement of shares takes place, and the share-based portion shall also be paid as a cash benefit, at the same value and according to the same schedule as the award of physical shares.

(65) If in the case of the identified staff members of an institution operating in the territory of the European Union and the identified staff of Banking Group Enterprises prudentially consolidated jointly with the institution, the benefits provided according to (64) do not meet the requirements of performance-based remuneration given in the form of instruments under CRD IV according to the Foreign Supervisory Authority's expectations, the institution may use other instruments that meet the requirements of Commission Delegated Regulation (EU) 527/2014 in the case of staff identified at sub-consolidated and local level, provided that the rules of using such instruments have been defined in the local remuneration policy of the institution and the use of the instrument has been approved in advance by the Supervisory Board of OTP Bank Plc. Supervisory Board of OTP Bank Plc.

III.4.3. Determination of the ratio of basic remuneration and performance-based remuneration

(66) No performance-based remuneration that is in excess of 100% of the annual basic remuneration may be determined in respect of identified staff. To enforce this principle, no payment of performance-based remuneration shall be made to identified staff, on any grounds other than specified in this regulation.

(67) The Banking Group's Remuneration Policy defines differentiated income levels that are adapted to the value of the positions, the risk classification, organisational hierarchy and the nature of the function discharged.

(68) Operation of a flexible remuneration policy is ensured by the fact that the amount of basic remuneration for the identified staff is sufficiently high to compensate for the professional work performed and to be in line with the level of qualification, rank classification, required level of

винагороди у віртуальних (синтетичних) акціях шляхом застосування правил винагороди, конвертованої в акції (пункт (54), підпункт a/). Відповідно, кількість віртуальних акцій визначається за весь платіжний цикл винагороди за результатами діяльності, але фізичного руху акцій не відбувається, і частка на основі акцій також виплачується у формі грошових виплат, за тією ж вартістю і за тим же графіком, що і присудження фізичних акцій.

(65) Якщо у випадку ідентифікованих співробітників установи, що працює на території Європейського Союзу, та ідентифікованого персоналу Підприємств Банківської групи, пруденційно консолідованих спільно з установою, виплати, які надаються відповідно до пункту (64)(64), не відповідають вимогам винагороди за результатами діяльності, що надається у вигляді інструментів за CRD IV відповідно до очікувань Іноземного наглядового органу, то установа може використовувати інші інструменти, що відповідають вимогам Делегованого Регламенту Комісії (ЄС) 527/2014 у випадку персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях, за умови, що правила використання таких інструментів були заздалегідь визначені в місцевій політиці винагороди установи і використання такого інструменту було заздалегідь затверджено Наглядовою радою OTP Bank Plc .

III.4.3 Визначення співвідношення базової винагороди та винагороди за результатами діяльності

(66) Для ідентифікованого персоналу не може бути визначено винагороду за результатами діяльності, яка перевищує 100% річної базової винагороди. Для забезпечення дотримання цього принципу, жодна виплата винагороди за результатами діяльності не здійснюється для ідентифікованого персоналу, на будь-яких підставах, окрім зазначених у цьому регламенті.

(67) Політика винагороди Банківської групи визначає диференційовані рівні доходів, адаптовані до значення посад, класифікації ризиків, організаційної ієрархії та характеру виконуваних задач.

(68) Функціонування гнучкої політики винагороди забезпечується тим, що розмір базової винагороди для ідентифікованого персоналу достатньо високий, щоб компенсувати виконану професійну роботу та відповідати рівню кваліфікації, класифікації

<p>experience and skills, and the relevant business sector.</p> <p>(69) The members of the Banking Group Enterprises' Boards of Directors and Supervisory Boards shall be entitled to a fixed-sum honorarium in this capacity and shall receive no performance-based remuneration.</p> <p>(70) For identified staff who are not classed as members of the Board of Directors or Supervisory Board and those identified independently of this membership the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration for the various positions shall be determined – based on the proposal of the Remuneration Committee of OTP Bank Plc – by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, subject to joint consideration of the following criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> a/ the performance measurement system and method of determining the risk levels, b/ ratio of deferral of performance-based remuneration, c/ length of the deferral and retention period, d/ structure of the organisational unit / Banking Group Enterprise, nature and complexity of its activity, e/ position of the employees in the organisational hierarchy, f/ type of function discharged by the employees (business, support, control), and g/ risk assumption/decision-making levels allocated to the various positions. <p>(70/A) In addition to the General Bonus Pool, the Supervisory Board of OTP Bank Plc. may also decide to open an Extraordinary Bonus Pool on the basis of the proposal of the Remuneration Committee. The Extraordinary Bonus Pool may only be opened on the basis of extraordinary business performance for each Banking Group Enterprise separately, taking into account the profitability of the previous business year.</p> <p>(70/B) In case of establishing an Extraordinary Bonus Pool, the performance-based remuneration due to the beneficiary may not, as a general rule, exceed 50% of the performance-based remuneration determined under the General Bonus Pool. With regard to this principle, and to enforce the requirement in paragraph (66), the ratio of the</p>	<p>рангу, необхідному рівню досвіду та навичок, а також відповідному бізнес-сектору.</p> <p>(69) Члени Рад директорів та Наглядових рад Підприємств Банківської групи мають право на гонорар з фіксованою сумою на цій посаді та не отримують винагороду за результатами діяльності.</p> <p>(70) Для ідентифікованих співробітників, які не класифікуються як члени Ради директорів або Наглядової ради, та тих, які ідентифіковані незалежно від цього членства, визначається частка базової винагороди та винагороди за результатами діяльності на різних посадах – за пропозицією Комітету з винагород OTP Bank Plc. – Наглядовою радою OTP Bank Plc., за умови спільного розгляду наступних критеріїв:</p> <ul style="list-style-type: none"> a/ система оцінки результатів діяльності та методу визначення рівнів ризику, б/ коефіцієнт відстрочки винагороди за результатами діяльності, в/ тривалість відстрочки та терміну утримання, г/ структура організаційного підрозділу / Підприємства Банківської групи, характер і складність його діяльності, д/ посада співробітників в організаційній ієрархії, е/ тип задач, що виконуються працівниками (бізнес, підтримка, контроль), а також є/ рівень прийняття ризиків/прийняття рішень, відведених різним посадам. <p>(70/A) Крім Загального преміального фонду, Наглядова рада OTP Bank Plc. також може прийняти рішення про відкриття Додаткового преміального фонду на підставі пропозиції Комітету з винагород. Додатковий преміальний фонд може бути відкритий тільки на підставі надзвичайних результатів діяльності окремо для кожного Підприємства Банківської групи, з урахуванням прибутковості попереднього фінансового року.</p> <p>(70/B) У разі створення Додаткового преміального фонду винагорода за результатами діяльності, яка належить до сплати бенефіціару, не може, за загальним правилом, перевищувати 50% від винагороди за результатами діяльності, визначеної в рамках Загального преміального фонду. Що</p>
--	--

performance-based remuneration available under the General Bonus Pool to the total remuneration may not exceed 40%.

(70/C) The ratio of the performance-based remuneration may not exceed 100 percent of the basic remuneration even if the General Bonus Pool and the Exceptional Bonus Pool are both established. Taking into account this limitation and the provisions of paragraph (70), the maximum ratio of performance-based remuneration which may be achieved in the case of the establishment of the General Bonus Pool and the joint establishment of the General and Extraordinary Bonus Pools is determined for each individual.

(70/D) In the case of an exceptional individual performance, the beneficiary may also receive a payment within the General Bonus Pool in excess of the performance-based remuneration ratio established for the General Bonus Pool, but not in excess of the performance-based remuneration ratio determined for the case of the joint establishment of the General and Extraordinary Bonus Pools, provided that such payment is covered by the General Bonus Pool in respect of that institution.

(71) When adopting its decision according to paragraph (70) and 0, the Supervisory Board of OTP Bank Plc shall determine the ratio of performance-based remuneration to total remuneration in the case of the General Bonus Pool for the persons employed by the Banking Group Enterprises qualifying as Institutions within the following bands, depending on organisational level and function, provided that, with due consideration to incentive and retention criteria, it does not cause disproportionate prejudice:

		Levels							
		Level 1		Level 2		Level 3		Level 4	
		min.	max.	min.	max.	min.	max.	min.	max.
Type of position	Business	30 %	40 %	20 %	40 %	11%	40%	0%	25 %
	Support	-	-	20 %	40 %	0%	34%	0%	25 %
	Control	-	-	20 %	40 %	0%	34%	0%	25 %

(71/A) When adopting its decision according to paragraph (70), the Supervisory Board of OTP Bank

стосується цього принципу, і для виконання вимоги пункту (66), співвідношення винагороди за результатами діяльності, доступної в рамках Загального преміального фонду, до загальної винагороди, не може перевищувати 40%.

(70/В) Коефіцієнт винагороди за результатами діяльності не може перевищувати 100 відсотків базової винагороди, навіть якщо встановлено як Загальний, так Додатковий преміальний фонд. Враховуючи це обмеження та положення пункту (70), для кожної особи визначається максимальний коефіцієнт винагороди за результатами діяльності, яка може бути досягнута у разі створення Загального преміального фонду та спільного створення Загального і Додаткового преміального фонду.

(70/Г) У разі виняткових індивідуальних результатів діяльності бенефіціар також може отримати виплату в межах Загального преміального фонду, що перевищує коефіцієнт винагороди за результатами діяльності, встановлений для Загального преміального фонду, але не перевищує коефіцієнт винагороди за результатами діяльності, визначений для випадку спільного створення Загального та Додаткового преміального фонду, за умови, що така виплата покривається загальним преміальним фондом цієї установи.

(71) При прийнятті свого рішення згідно з пунктом (70) і (70/г)(70) Наглядова рада OTP Bank Plc. визначає співвідношення винагороди за результатами діяльності до загальної винагороди у випадку Загального преміального фонду для осіб, працевлаштованих на Підприємствах Банківської групи, що кваліфікуються як установи, в межах наступних груп, залежно від організаційного рівня та задач, за умови, що з урахуванням критеріїв заохочення та утримання, це не викликає непропорційних збитків:

		Рівні							
		Рівень 1		Рівень 2		Рівень 3		Рівень 4	
		мін.	макс.	мін.	макс.	мін.	макс.	мін.	макс.
Тип посади	Бізнес	30 %	40 %	20 %	40 %	11%	40%	0%	25 %
	Підтримка	-	-	20 %	40 %	0%	34%	0%	25 %
	Контроль	-	-	20 %	40 %	0%	34%	0%	25 %

Plc share determine the ratio of performance-based remuneration to total remuneration in the case of the General Bonus Pool for the persons employed by the Banking Group Enterprises not qualifying as Institutions within the following bands, depending on organisational level and function, provided that, with due consideration to incentive and retention criteria, it does not cause disproportionate prejudice:

Levels					
Level 1		Level 2		From level 3	
min.	max.	min.	max.	min.	max.
14%	40%	7%	40%	0%	30%

(72) In adopting the decision mentioned in paragraph (70), a departure from the bands specified in paragraph 0 and 0 shall be possible in the exceptional cases described below, with the proviso that even in such cases, the performance-based remuneration may not exceed 100% of the annual basic remuneration:

- a/ with consideration to the special circumstances of the relevant Banking Group Enterprise that differ from the normal course of business (e.g. newly acquired subsidiaries, subsidiaries awaiting acquisition, merger or sale, project companies), there is a significant business interest, for the sake of the success of a transaction or project, in the subsidiary's applying a performance-based remuneration proportion that differs from the specified bands;
- b/ in the case of identified staff members employed at the Banking Group Enterprises, the labour market practices of the sector in which the subsidiary or business unit operates requires the application of a proportion that is different from the specified bands.

(73) The proposal for the determination or modification of the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration for the identified staff, as mentioned in paragraph (70), is decided by the Supervisory Board of OTP Bank Plc.

(74) Modification of the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration for identified staff members at sub-consolidated and local level within the bands specified in paragraph 0 and 0 is possible even during the periods between the annual and quarterly review of personal scope,

(71/A) При прийнятті свого рішення згідно з пунктом (70) Наглядова рада OTP Bank Plc. визначає співвідношення винагороди за результатами діяльності до загальної винагороди у випадку Загального преміального фонду для осіб, працевлаштованих на Підприємствах Банківської групи, що не кваліфікуються як установи, в межах наступних груп, залежно від організаційного рівня та задач, за умови, що з урахуванням критеріїв заохочення та утримання, це не викликає непропорційних збитків:

Рівні					
Рівень 1		Рівень 2		Від рівня 3	
мін.	макс.	мін.	макс.	мін.	макс.
14%	40%	7%	40%	0%	30%

(72) При прийнятті рішення, зазначеного в пункті (70), відхід від груп, зазначених у пункті (71)0, і (71/A)0 може бути можливим у виняткових випадках, описаних нижче, за умови, що навіть у таких випадках винагорода за результатами діяльності не може перевищувати 100% річної базової винагороди:

- a/ з урахуванням особливих обставин відповідного Підприємства Банківської групи, які відрізняються від звичайного ходу діяльності (наприклад, новопридбані дочірні компанії, дочірні компанії, які очікують придбання, злиття або продажу, проектні компанії), існує значний діловий інтерес, заради успіху угоди або проекту, при застосуванні дочірньою компанією винагороди за результатами діяльності, яка відрізняється від зазначених груп;
- b/ у випадку ідентифікованих співробітників, працевлаштованих на Підприємствах Банківської групи, практика ринку праці сектору, в якому працює дочірня компанія або підрозділ, вимагає застосування пропорції, яка відрізняється від зазначених груп.

(73) Пропозиція про визначення або зміну частки базової винагороди та винагороди за результатами діяльності для ідентифікованого персоналу, як зазначено в пункті (70), приймається Наглядовою радою OTP Bank Plc.

(74) Зміна частки базової винагороди та винагороди за результатами діяльності для ідентифікованих співробітників на суб-консолідованому та місцевому рівнях у межах груп, зазначених у пункті (71)0 і (71/A), можлива

<p>based on an individual decision of the head of the HRMD, with subsequent notice to the Supervisory Board as part of the annual review.</p> <p>(75) For the purposes of the calculation of the proportion of performance-based remuneration to total remuneration, basic remuneration that may be taken into account shall mean only the basic salary for work performed in the assessed year and the benefits associated with the position according to the conditions in paragraph 0, in the case of which this regulation makes it mandatory that they be taken into account for proportion-calculation purposes. The fixed ordinary share award according to paragraph 0 must be taken into account for the purposes of proportion calculation as part of the basic remuneration. For the purposes of proportion calculation, basic remuneration shall not include any cafeteria and expat benefits provided based on uniform principles, fringe benefits linked to classification level (e.g. mobile phone, company car) or any benefits that depend on length of the legal relationship or years of service that are classified as remuneration (e.g. jubilee award, mandatory wage supplements to be provided based on the duration of service), also remuneration doesn't include material assistance paid by company in case of death/ illness of close relatives or employees themselves.</p> <p>(76) The specific proportion of basic remuneration and performance-based remuneration for persons covered by the Banking Group's Remuneration Policy is contained in Schedule 3 in the case of the Banking Group Enterprises.</p> <p>(77) Departure from the ratios stipulated in the remuneration policy – except for paragraph 0 – shall be permitted only on the basis of the decision of OTP Bank Plc's Supervisory Board, of which OTP Bank Plc's Board of Directors must be informed.</p> <p>(78) In the event of significant financial losses incurred by OTP Bank Plc or the Banking Group Enterprise, OTP Bank's Supervisory Board may modify the remuneration ratios originally specified, by reducing the proportion of performance-based remuneration.</p> <p>III.4.4. Extraordinary benefits</p> <p>(79) Extraordinary benefits are the following components of remuneration, which, considering</p>	<p>навіть у періоди між щорічною та щоквартальною перевіркою особової сфери застосування, на підставі індивідуального рішення керівника ДУЛР, з подальшим повідомленням Наглядової ради в рамках щорічного перегляду.</p> <p>(75) Для цілей розрахунку співвідношення винагороди за результатами діяльності до загальної винагороди, базова винагорода, яка може бути врахована, означає лише базовий оклад за виконану роботу в розрахунковому році та пільги, пов'язані з посадою, відповідно до умов пункту (51)0, у разі чого цей регламент робить обов'язковим їх врахування для цілей розрахунку співвідношень. Фіксована премія у звичайних акціях, згідно з пунктом (52), повинна враховуватися для цілей розрахунку співвідношень в рамках базової винагороди. Для цілей розрахунку частки, базова винагорода не повинна включати будь-які виплати на їдальню та виплати емігрантам, що надаються на основі єдиних принципів, додаткові пільги, пов'язані з рівнем класифікації (наприклад, мобільний телефон, корпоративний автомобіль) або будь-які пільги, які залежать від тривалості правовідносин або років служби, які класифікуються як винагорода (наприклад, ювілейна премія, обов'язкові надбавки до заробітної плати, які будуть надаватися на основі тривалості служби), також до винагороди не враховується матеріальна допомога, яка виплачується банком у разі смерті/ хвороби близьких родичів або самого співробітника.</p> <p>(76) Конкретна частка базової винагороди та винагороди за результатами діяльності для осіб, на яких поширюється Політика винагороди Банківської групи, міститься в Списку 3 у випадку Підприємств Банківської групи.</p> <p>(77) Відхід від співвідношень, передбачених політикою винагороди – окрім пункту (74)0 – дозволяється лише на підставі рішення Наглядової ради OTP Bank Plc., про що повинна бути проінформована Рада директорів OTP Bank Plc.</p> <p>(78) У разі значних фінансових втрат, понесених OTP Bank Plc. або Підприємством Банківської групи, Наглядова рада OTP Bank Plc. може змінювати зазначені спочатку співвідношення винагороди, зменшуючи частку винагороди за результатами діяльності.</p>
---	---

their exceptional nature, do not need to be taken into account for the purposes of calculating the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration:

- a/ guaranteed performance-based remuneration;
- b/ buyout of a previous contract;
- c/ retention bonus;
- d/ proportionate consideration for a non-compete commitment;
- e/ mandatory severance pay;
- f/ severance pay according to the framework system specified in the remuneration policy.

(80) Application of extraordinary benefits according to paragraph 0, points a/-d/ is possible solely in cases justified for business reasons, based on the prior consent of the Chairman & CEO of OTP Bank in respect of the chief executives identified at consolidated level, while in case of further staff identified at consolidated, sub-consolidated and local level, the head of HRMD, who is entitled to delegate his authority in writing.

(81) **Guaranteed performance-based remuneration** may be paid at the time of joining or together with the payment of the first salary after joining, for employees who have never been employed by any member company of OTP Group. The guaranteed performance-based remuneration (sign-on bonus) may be paid in cash or in other instruments. Deferral, risk adjustment and reclaim rules shall not be applicable to the guaranteed bonus.

(82) **Buyout of previous contract** means compensation paid for the purpose of compensating the employee for any performance-based remuneration lost or reduced as a result of termination of his employment preceding joining. These benefits shall be governed by the rules on guaranteed performance-based remuneration laid down in paragraph **Ошибка! Источник ссылки не найден.**, with the difference that if rules of deferral and instrument-based benefits were applicable to the performance-based remuneration lost at the previous job, then these rules must be applied to the

III.4.4 Додаткові виплати

(79) Додатковими виплатами є такі складові винагороди, які, враховуючи їх винятковий характер, не потребують врахування для цілей розрахунку частки базової винагороди та винагороди за результатами діяльності:

- a/ гарантована винагорода за результатами діяльності;
- б/ викуп попереднього договору;
- в/ заохочувальна виплата у зв'язку з утриманням персоналу;
- г/ пропорційний розгляд угоди про неконкурунцію;
- д/ обов'язкова вихідна допомога;
- е/ вихідна допомога відповідно до рамкової системи, зазначеної в політиці винагороди.

(80) Застосування додаткових виплат згідно з пунктом (79)0, підпунктами а/ г/ можливе виключно у випадках, обґрунтованих з ділових причин, на підставі попередньої згоди Голови та Генерального директора ОТП Банку щодо виконавчих директорів, ідентифікованих на консолідованому рівні, в той час як у випадку іншого персоналу, ідентифікованого на консолідованому, суб-консолідованому та місцевому рівнях - на підставі згоди голови ДУЛР, який має право делегувати свої повноваження в письмовій формі.

(81) **Гарантована винагорода за результатами діяльності** може бути виплачена під час вступу або разом з виплатою першої заробітної плати після вступу, для співробітників, які ніколи не були працевлаштовані жодною компанією-членом Групи ОТП. Гарантована винагорода за результатами діяльності (премія за вхід) може бути виплачена готівкою або іншими інструментами. Правила відстрочки, коригування ризиків і вимоги повернення коштів не застосовуються до гарантованої премії.

(82) **Викуп попереднього договору** означає компенсацію, яка виплачується з метою компенсації працівнику будь-якої винагороди за результатами діяльності, втраченої або зменшеної в результаті припинення його роботи, що передувала вступу. Такі виплати регулюються правилами про гарантовану

benefits ensuring the buyout of the previous contract as well.

(83) A **retention bonus** may be paid in extraordinary situations (e.g. a change in company governance, restructuring, downsizing), in which the company that falls within the institutional scope has a special interest in retaining certain employees and can properly support the reasons for this. The award of a retention bonus does not depend on performance, but it cannot be used for compensating any unrealised performance. The retention bonus may be paid subsequently, after the occurrence of a predefined date or event.

(84) **Proportionate consideration for a non-compete commitment** shall be payable in each case based on an agreement between the employer and the employee, in which the employee undertakes a commitment not to take on work at organisations engaged in the same field of activity as the employer. Consideration for a non-compete commitment shall be considered proportionate if its amount does not exceed the amount the employer would have paid as basic remuneration for the duration of the non-compete obligation. Any consideration for a non-compete commitment exceeding this amount shall be classified as performance-based remuneration, and thus the amounts exceeding the proportionate consideration shall be subject to the rules of instrument-based payment, deferral and risk adjustment.

(85) **Mandatory severance pay** shall mean the severance pay the payment of which is mandatory according to provisions of labour law or the collective agreement. Such benefits also include any indemnification payable according to court rulings against the company (e.g. wrongful dismissal). In case in a country the local rules of labour law does not specify a compulsory severance payment for the event of unilateral termination of legal relationship by the employer, or in case the local rules of labour law under the given circumstances does not provide a lawful possibility for the unilateral termination of the employment relationship, a fair compensation paid for the period of unemployment can be regarded as a mandatory severance pay. Such compensation shall be regarded as fair in case the employer disburses it as a condition of terminating the legal

винагороду за результатами діяльності, викладеними в пункті (80), з різницею в тому, що якщо правила відстрочки та вигоди на основі інструментів застосовувалися до винагороди за результатами діяльності, втраченої на попередній роботі, то ці правила повинні застосовуватися також і до виплат, що гарантують викуп попереднього договору.

(83) **Заохочувальна виплата у зв'язку з утриманням персоналу** може бути виплачена в надзвичайних ситуаціях (наприклад, зміна управління компанії, реструктуризація, скорочення), в якому компанія, яка підпадає під інституційну сферу застосування, має особливий інтерес до утримання певних співробітників і може належним чином підтримати причини для цього. Присудження заохочувальної виплати у зв'язку з утриманням персоналу не залежить від результатів діяльності, але воно не може бути використане для компенсації будь-яких нереалізованих результатів діяльності. Заохочувальна премія у зв'язку з утриманням персоналу може бути виплачена згодом, після настання попередньо визначеної дати або події.

(84) **Пропорційний розгляд угоди про неконкуренцію** сплачується в кожному випадку на підставі договору між роботодавцем і працівником, в якому працівник бере на себе зобов'язання не братися за роботу в організаціях, що займаються тією ж сферою діяльності, що і роботодавець. Розгляд угоди про неконкуренцію вважається пропорційним (співрозмірним), якщо його розмір не перевищує суму, яку роботодавець виплатив би як базову винагороду за час дії зобов'язання неконкуренції. Будь-який розгляд угоди про неконкуренцію, що перевищує цю суму, класифікується як винагорода за результатами діяльності, і, таким чином, суми, що перевищують пропорційну виплату, підлягають правилам оплати на основі інструментів, відстрочки та коригування ризиків.

(85) **Обов'язкова вихідна допомога** означає вихідну допомогу, сплата якої є обов'язковою відповідно до положень трудового законодавства або колективного договору. Такі виплати також включають будь-яке відшкодування, що сплачується згідно з судовими рішеннями проти компанії (наприклад, неправомірне звільнення). У разі, якщо в країні місцеві норми трудового законодавства не зазначають обов'язкову вихідну допомогу у випадку одностороннього

relationship by mutual consent, and it does not exceed the amount, which is commonly used on the local labour market for such cases, to provide a compensation for the period of job seeking.

(86) Severance pay according to the framework system specified in the remuneration policy shall be payable to the identified staff member in accordance with the conditions specified in paragraph 0 of this regulation.

(87) Any severance pay that exceeds the mandatory severance pay stipulated by the law or the collective agreement, and any severance pay not meeting the rules of severance pay according to the framework system specified in the remuneration policy, or exceeding the level stipulated in the employment contract or the mutual agreement for termination of employment, must be taken into account in the calculation of the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration, and the rules of instrument-based payment, deferral and risk adjustment must be applied.

III.4.5. Framework system of employment termination benefits

(88) Any payments related to the termination of employment must reflect the past performance achieved, and no payment may be related to unachieved results. Accordingly, no employment termination agreement may be signed under which payment is independent of the employee's performance or where such payment would be paid in spite of losses incurred by OTP Banking Group as a result of the employee's activity or excessive risk assumption. The provisions of this regulation must be applied to employment termination payments.

(89) Range of employment termination benefits:

- a/ basic salary until termination of employment or discharge from the obligation to work,

припинення роботодавцем правовідносин, або у випадку, якщо місцеві норми трудового законодавства за даних обставин не передбачають законної можливості для одностороннього припинення трудових відносин, справедлива компенсація, яка виплачується за період безробіття, може розглядатися як обов'язкова вихідна допомога. Така компенсація розглядається як справедлива у випадку, якщо роботодавець виплачує її як умову припинення правовідносин за взаємною згодою, і вона не перевищує суму, яка зазвичай використовується на місцевому ринку праці для таких випадків, щоб забезпечити компенсацію за період пошуку роботи.

(86) Вихідна допомога відповідно до рамкової системи, зазначеної в політиці винагороди, сплачується ідентифікованому співробітнику відповідно до умов, визначених у пункті (94)0 цього регламенту.

(87) Будь-яка вихідна допомога, яка перевищує обов'язкову вихідну допомогу, передбачену законом або колективним договором, і будь-яка вихідна допомога, що не відповідає правилам вихідної допомоги відповідно до рамкової системи, зазначеної в політиці винагороди, або що перевищує рівень, передбачений трудовим договором або взаємним договором про припинення трудових відносин, повинна враховуватися при розрахунку частки базової винагороди та винагороди за результатами діяльності, а також повинні застосовуватися правила оплати на основі інструментів, відстрочки та коригування ризиків.

III.4.5 Рамкова система виплат за припинення трудових відносин

(88) Будь-які виплати, пов'язані з припиненням трудових відносин, повинні відображати досягнуті минулі результати діяльності, і жодна виплата не може бути пов'язана з недосягнутими результатами. Відповідно, не може бути підписаний договір про припинення трудових відносин, згідно з яким оплата не залежить від результатів діяльності працівника або де така виплата виплачувалася б, незважаючи на збитки, понесені Банківській групі ОТП в результаті діяльності працівника або надмірного прийняття ризику. Положення цього регламенту повинні застосовуватися до виплат щодо припинення трудових відносин.

<p>b/ absence fee for the discharge period, c/ severance pay, d/ consideration for a non-compete commitment, provided that there is an agreement to this effect, and the beneficiary makes a declaration based on which the non-compete obligation shall survive the termination of employment for a certain period of time, e/ benefits provided according to uniform rules under the local collective agreements and internal regulations, f/ benefits payable under individual agreements stipulated in a contract, g/ settlement of the pro-rata part of performance-based remuneration.</p> <p>(90) Payment of the benefits under paragraph 0, points a/-f/, shall be due by the date stipulated in the Hungarian labour regulations in the case of Hungarian Banking Group Enterprises, and by the date stipulated in the local labour regulations in the case of Foreign Banking Group Enterprises.</p> <p>(91) Settlement and payment of the remuneration under paragraph 0, point g/, shall take place in accordance with the general rules, based on performance evaluation, according to the original schedule.</p> <p>(92) If the person affected by the termination of employment becomes entitled to performance-based benefits upon termination of the legal relationship, payable under a previously established agreement/policy, and the principles of such payment are inconsistent with the provisions of this regulation, then prior to the termination of employment, an agreement must be signed with the person, which ensures that the rules and principles of the Banking Group's Remuneration Policy are fully enforced in respect of such payments/benefits.</p> <p>(93) Any agreement for benefits beyond the cases and/or limits stipulated herein may only be concluded on the basis of the prior approval of the OTP Bank Plc's Remuneration Committee.</p> <p>(94) The framework of employment termination benefits payable in excess of the statutory level,</p>	<p>(89) Спектр виплат щодо припинення трудових відносин</p> <p>a/ базова заробітна плата до припинення трудових відносин або звільнення від трудового обов'язку, б/ виплата протягом періоду звільнення, в/ вихідна допомога, г/ розгляд угоди про неконкуренцію, за умови, що щодо цього питання існує договір, і бенефіціар складає заяву, на підставі якої угода про неконкуренцію має залишатися в силі після припинення трудових відносин на певний період часу, д/ пільги, які надаються за єдиними правилами відповідно до місцевих колективних договорів та внутрішніх положень, е/ пільги, які виплачуються за окремими угодами, передбаченими договором, є/ розрахунок пропорційної винагороди за результатами діяльності.</p> <p>(90) Виплата пільг за пунктом (89)0, підпунктами a/ е/, здійснюється до дати, передбаченої в трудових нормах Угорщини у випадку Угорських підприємств Банківської групи, та до дати, передбаченої місцевими трудовими нормами у випадку Іноземних підприємств Банківської групи.</p> <p>(91) Розрахунок та виплата винагороди за пунктом (89)0, підпунктом є/, відбувається відповідно до загальних правил, виходячи з оцінки результатів діяльності, згідно з початковим графіком.</p> <p>(92) Якщо особа, що звільняється, отримує право на пільги за результатами діяльності при припиненні правовідносин, які підлягають сплаті за раніше встановленим договором/політикою, і принципи такої виплати суперечать положенням цього регламенту, то до припинення трудових відносин з особою має бути підписаний договір, який гарантує, що правила та принципи Політики винагороди Банківської групи повністю виконуються щодо таких виплат/пільг.</p> <p>(93) Будь-який договір про пільги за межами випадків та/або лімітів, передбачених цим регламентом, може бути укладений лише на</p>
--	---

<p>stipulated in the employment contract, shall be as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> a/ the level of benefits that may be obtained on a uniform basis is defined in bands depending on the duration of employment, as the amount of basic salary for: <ul style="list-style-type: none"> aa/ 1 month, in the case of at least 3 years; ab/ 3 months, in the case of at least 5 years; ac/ 5 months, in the case of at least 10 years; ad/ 7 months, in the case of at least 15 years; ae/ 9 months, in the case of at least 20 years; af/ 12 months, in the case of at least 25 years; b/ the amount determined in accordance with point a/ must be weighted by the average of performance percentages achieved in the 5 years preceding the termination of employment, c/ the benefits shall be paid upon termination of employment, without deferral, d/ entitlement to the benefits shall cease if employment is terminated by the employer with immediate effect or by notice based on reasons related to the employee's employment-related conduct. <p>(95) A prerequisite to entitlement to the benefits under paragraph 0 shall be that the employment contract of the employee should stipulate entitlement to the benefits, making reference to the provision of this regulation.</p> <p>III.5. Measuring performance and determining the performance criteria</p> <p>(96) At OTP Banking Group level, the main criterion for performance measurement related to performance-based remuneration is RORAC+ (ROE/COE calculated in accordance with paragraph</p>	<p>підставі попереднього схвалення Комітету з винагород OTP Bank Plc.</p> <p>(94) Система виплат за припинення трудових відносин, що сплачуються понад встановлений законом рівень, передбачений трудовим договором, є наступною:</p> <ul style="list-style-type: none"> a/ рівень виплат, які можуть бути отримані на єдиній основі, визначається в групах в залежності від тривалості роботи, як розмір базової заробітної плати за: <ul style="list-style-type: none"> aa/ 1 місяць, у разі не менше 3 років; аб/ 3 місяці, у разі не менше 5 років; ав/ 5 місяців, у разі не менше 10 років; аг/ 7 місяців, у разі не менше 15 років; ад/ 9 місяців, у разі не менше 20 років; ae/ 12 місяців, у разі не менше 25 років; б/ сума, визначена відповідно до підпункту а/, повинна бути зважена в середньому за процентними показниками діяльності, досягнутими за 5 років, що передують припиненню трудових відносин, в/ виплати здійснюються після припинення трудових відносин, без відстрочки, г/ право на виплати припиняється, якщо працевлаштування припиняється роботодавцем за негайним звільненням або на підставі причин, пов'язаних з поведінкою працівника щодо трудової діяльності. <p>(95) Обов'язковою передумовою надання прав на виплати відповідно до пункту (94) є те, що трудовий договір працівника повинен передбачати право на виплати, роблячи посилання на положення цього регламенту.</p>
---	--

0). Calculation of this indicator is based on the figures of the Hungarian and foreign Banking Group Enterprises that belonged to the circle of consolidated subsidiaries throughout the entire evaluated business year.

(97) When calculating the indicator, the following are taken into account:

- a/ For determination of the value of the adjusted after-tax profit or loss, the definition of "economic profit" must be applied; in other words, the accounting profit or loss is adjusted for individual items not related to business operations (such as goodwill impairment on subsidiaries, income from the sale of companies in the group, the special tax on banks, etc.).
- b/ The cost of equity (COE) of the OTP Group is calculated as a weighted average of the cost of equity (Country COE) of the countries involved in the operation, where the weights used are the subsidiaries' contributions to the SREP-adjusted average risk-weighted asset value (RWA).
- c/ The cost of equity (Country COE) for each country is determined based on the CAPM model, as the sum of the beta times the risk-free return and the market risk premium, where beta is the sensitivity to market movements. In the calculation, the risk-free return varies from country to country, while the beta (1.3) and market risk premium (6%) are the same for each country.

(98) Once a year the Supervisory Board of OTP Bank Plc assesses the methodology used for calculating the indicator, and decides on its modification where justified.

(99) Determination of the target value of the RORAC+ indicator for the given business year is based on the latest annual financial plan approved by OTP Bank Plc's Board of Directors.

III.5 Вимірювання результатів діяльності та визначення критеріїв результатів діяльності

(96) На рівні Банківської групи ОТП **основним критерієм оцінки результатів діяльності**, пов'язаної з винагородою за результатами діяльності, є RORAC+ (ROE/COE, розрахований відповідно до пункту 0). Розрахунок цього показника базується на цифрах Угорських та Іноземних підприємств Банківської групи, які належали до кола консолідованих дочірніх компаній протягом усього оцінюваного фінансового року.

(97) При розрахунку цього показника враховується наступне:

- a/ Для визначення значення скоригованого прибутку або збитку після вирахування податку необхідно застосовувати поняття «економічний прибуток»; іншими словами, бухгалтерський прибуток або збиток коригується за окремими статтями, не пов'язаними з діловими операціями (такі як знецінення гудвілу в дочірніх компаніях, дохід від продажу компаній групи, спеціальний податок на банки тощо).
- б/ Вартість власного капіталу (COE) Групи ОТП розраховується як середньозважена вартість власного капіталу (Country COE) країн, що беруть участь в операції, де використані вагові коефіцієнти є внесками дочірніх компаній до середньозваженої вартості активів SREP (RWA).
- в/ Вартість власного капіталу (Country COE) для кожної країни визначається на основі моделі CAPM, оскільки сума бета-коефіцієнта перевищує дохідність без ризику і премію за ринковий ризик, де бета є чутливістю до змін на ринку. При такому розрахунку дохідність без ризику варіюється в залежності від країни, тоді як бета-коефіцієнт (1,3) і премія за ринковий ризик (6%) однакові для кожної країни.

(98) Раз на рік Наглядова рада OTP Bank Plc. оцінює методологію, яка використовується для

<p>(100) The Supervisory Board of OTP Bank Plc may modify the bank group-level target value of the RORAC+ indicator for the given business year in response to such statutory changes and/or changes occurring in market circumstances, taking place after the determination thereof, which have a material objective effect on the OTP Banking Group's consolidated profit or on the achievement of the target values set.</p> <p>(101) The Supervisory Board of OTP Bank Plc, on a quarterly basis, concurrently with the debating of the report on the development of the Banking Group's profit, monitors the development of the bank group-level RORAC+ indicator for the given business year relative to its target value.</p> <p>(102) A fundamental principle of the performance measurement and assessment system is that the extent of remuneration based on the performance assessment – accompanied by an ex ante and ex post assessment of the risks – is linked, in a two-tier performance measurement system</p> <ul style="list-style-type: none"> a/ to the level of fulfilment of bank-group / bank / subsidiary-level institutional, and b/ individual objectives (numerical indicators, individual targets and competences). <p>(103) By emphasising the institutional objectives, the two-tier system contributes to the clear designation and monitoring of priorities, and also improves the ability to monitor individual performance, thereby improving the flexibility of the performance assessment system. The employer determines the institutional and individual objectives, including the target tasks, at annual level, reserving the right to change them mid-year in response to changes in market circumstances, and in line with the employer's attendant business interests. The institutional indicators include the key high-level objectives of OTP Bank Plc and the OTP Banking Group.</p> <p>(103/A) The Group Governance Directorate of OTP Bank Plc. compiles a "KPI library" that contains the individual optional indicators by institution, their definition, unit of measure and data owner. The KPI library compiled by the Group Governance Directorate of OTP Bank Plc. is approved every year by the Supervisory Board of OTP Bank Plc.</p>	<p>розрахунку цього показника, і приймає рішення про його модифікацію там, де це виправдано.</p> <p>(99) Визначення цільового значення показника RORAC+ за даний фінансовий рік базується на останньому річному фінансовому плані, затвердженому Радою директорів OTP Bank Plc.</p> <p>(100) Наглядова рада OTP Bank Plc. може змінювати цільове значення банківського показника RORAC+ групового рівня за даний фінансовий рік у відповідь на такі законодавчі зміни та/або зміни, що відбуваються за ринкових обставин, які стаються після їх визначення, і які мають суттєвий об'єктивний вплив на консолідований прибуток Банківської групи ОТП або на досягнення встановлених цільових значень.</p> <p>(101) Наглядова рада OTP Bank Plc. щоквартально, паралельно з обговоренням звіту про розвиток прибутку Банківської групи, відстежує розвиток показника RORAC+ групового рівня банку за даний фінансовий рік відносно його цільового значення.</p> <p>(102) Фундаментальним принципом системи вимірювання та оцінки результатів діяльності є те, що розмір винагороди на основі оцінки результатів діяльності – що супроводжується подальшою та попередньою оцінкою ризиків – пов'язаний з дворівневою системою оцінки результатів діяльності</p> <ul style="list-style-type: none"> a/ виконання на рівні банківської групи / банку / дочірніх компаній - інституційного рівня, а також b/ індивідуальних цілей (числові показники, індивідуальні цілі та компетенції). <p>(103) Роблячи акцент на інституційних цілях, дворівнева система сприяє чіткому визначенню та моніторингу пріоритетів, а також покращує здатність контролювати індивідуальні результати діяльності, тим самим підвищуючи гнучкість системи оцінки результатів діяльності. Роботодавець визначає інституційні та індивідуальні цілі, в тому числі цільові значення, на річному рівні, залишаючи за собою право змінювати їх всередині року у відповідь на зміни ринкових обставин, а також відповідно до супутніх ділових інтересів роботодавця. Інституційні показники включають ключові цілі високого рівня OTP Bank Plc. та Банківської групи ОТП.</p>
---	---

(103/B) The performance evaluation of the institutional level objectives in relation to the Banking Group Enterprises is given by the fulfilment of the sub-consolidated group level targets, in the absence of these, that of the local targets.

(104) The performance serving as a benchmark for performance-based remuneration is determined as the weighted arithmetic average of the institutional and individual targets, with the weight of the indicators at the institutional level decreasing for each manager as the management levels decrease. In the case of managers performing the internal control function (internal control, compliance, risk management), this principle applies with the difference that the institutional level indicators are taken into account with a lower weight - one lower than the given organizational level.

(104/A) Individual performance cannot be “pulled up” by the performance of the group (entity), i.e. if the performance of the group (entity) is greater than the result of the individual performance evaluation, then the individual evaluation shall prevail.

(104/B) The Supervisory Board of OTP Bank Plc. sets two thresholds (performance threshold, tolerance threshold) for the financial indicators used to assess performance. Achieving a given target below the performance threshold means 0% fulfillment, in which case the employee is not entitled to performance-based remuneration. Performance between the performance threshold and the tolerance threshold means the actual evaluation of the indicator, in which case the employee is entitled to performance-based remuneration based on the measured performance. In the case of performance above the tolerance threshold, in addition to the measured performance, subjective aspects may be taken into account when determining the performance value of the indicator between tolerance threshold and 100%, acknowledging the actual effort of the employee to achieve the given numerical target, or the lack thereof.

(104/C) The Management Committee of OTP Bank Plc. may also set stricter thresholds than the thresholds set by the Supervisory Board of OTP

(103/A) Директорат з управління групою OTP Bank Plc. складає «бібліотеку КПЕ», яка містить індивідуальні необов'язкові показники за установою, їх визначення, одиницю вимірювання та власника даних. Бібліотека КПЕ, складена Директоратом з управління групою OTP Bank Plc., щороку затверджується Наглядовою радою OTP Bank Plc.

(103/Б) Оцінка результатів діяльності цілей інституційного рівня щодо Підприємств Банківської групи забезпечується шляхом виконання цілей суб-консолідованого групового рівня, а за відсутності таких - місцевих цілей.

(104) Результати діяльності, які служать орієнтиром для винагороди за результатами діяльності, визначаються як зважене середнє арифметичне інституційних та індивідуальних цілей, при цьому ваговий коефіцієнт показників на інституційному рівні знижується для кожного керівника в міру зниження рівня управління. У випадку керівників, які виконують функцію внутрішнього контролю (внутрішній контроль, комплаєнс, управління ризиками), цей принцип застосовується з тією різницею, що показники інституційного рівня враховуються з меншим ваговим коефіцієнтом – на один нижче за даний організаційний рівень.

(104/A) Індивідуальні результати діяльності не можуть бути «підтягнуті» за результатами діяльності групи (суб'єкта господарювання), тобто якщо результати діяльності групи (суб'єкта господарювання) кращі за результат оцінки індивідуальних результатів діяльності, то переважну силу має індивідуальна оцінка.

(104/Б) Наглядова рада OTP Bank Plc. встановлює два пороги (поріг результатів діяльності, поріг толерантності) для фінансових показників, що використовуються для оцінки результатів діяльності. Досягнення заданої цілі нижче порогу результатів діяльності означає 0% виконання, в такому випадку працівник не має права на винагороду за результатами діяльності. Результати діяльності між порогом результатів діяльності та порогом толерантності означає фактичну оцінку показника, в такому випадку працівник має право на винагороду за результатами діяльності на основі вимірюваних результатів діяльності. У разі результатів діяльності вище порогу толерантності, додатково до вимірюваних результатів діяльності, при визначенні значення результатів діяльності показника між порогом толерантності і 100% можуть бути враховані суб'єктивні аспекти,

Bank Plc., in which case these stricter thresholds shall prevail.

(104/D) If institutional objectives are not met in a country in respect of which the Supervisory Board of OTP Bank Plc. has established the existence of an objective circumstance negatively affecting performance, but the value of the indicator is above the tolerance threshold, the Supervisory Board of OTP Bank Plc. is entitled to divert the evaluation of the institutional level indicators.

(104/E) In case of performance above the tolerance threshold, the employer exercising the employer's rights/evaluation manager is entitled to decide on the fulfillment value of the indicator between the tolerance threshold and 100%.

(104/F) The evaluation manager must always justify the proposed deviation between the tolerance threshold and 100%, which must also be approved by the management board of the company in the case of an employee employed by a Banking Group Enterprise, after the Chairman & CEO of OTP Bank Plc has made a decision regarding any proposed deviation in the case of managers of Banking Group Enterprises identified at consolidated level.

(104/G) In the case of employees identified at the consolidated level, the deviated evaluations are submitted to the President & CEO by the head of HRMD, based on a preliminary examination of the adequacy of the evaluations. In the case of employees identified at the sub-consolidated and local levels, they are checked by the head of the HR function of the Banking Group Enterprise and, if he/she deems them inappropriate, initiates consultations with the evaluation manager.

(105) A basic expectation with regard to the objectives is that they should be specific, measurable and relevant, and should also provide sufficient incentive to perform high quality work. The methodological and practical background is provided by the measurement of results at bank and banking-group level; determination of the target values takes place during the annual planning process.

(106) With respect to identified staff members that have the most significant effect on risk profile at consolidated level (the chief executives of the Banking Group Enterprises classed as credit

визначаючи фактичні зусилля працівника в досягненні даної чисельної цілі, або їх відсутність.

(104/В) Комітет з управління OTP Bank Plc. також може встановлювати більш жорсткі пороги, ніж пороги, встановлені Наглядовою радою OTP Bank Plc., в такому випадку ці більш жорсткі пороги мають переважну силу.

(104/Г) Якщо в країні не будуть виконані інституційні цілі, щодо яких Наглядова рада OTP Bank Plc. встановила наявність об'єктивної обставини, що негативно впливають на показники, але значення показника вище порогу толерантності, то Наглядова рада OTP Bank Plc. має право відхилити оцінку показників інституційного рівня.

(104/Д) У разі результатів діяльності вище порогу толерантності роботодавець, який здійснює права роботодавця/ керівник, що проводить оцінку, має право прийняти рішення про значення виконання показника між порогом толерантності та 100%.

(104/Е) Керівник, що проводить оцінку, повинен завжди обґрунтовувати запропоноване відхилення між порогом толерантності та 100%, яке також має бути затверджене правлінням компанії у випадку працівника, працевлаштованого на Підприємстві Банківської групи, після того, як Голова та Генеральний директор OTP Bank Plc. прийняв рішення щодо будь-якого запропонованого відхилення у випадку керівників Підприємств Банківської групи, ідентифікованого на консолідованому рівні.

(104/Є) У випадку працівників, ідентифікованих на консолідованому рівні, відхилені оцінки подаються Президенту та Генеральному директору керівником ДУЛР на підставі попередньої перевірки адекватності оцінок. У випадку працівників, ідентифікованих на суб-консолідованому та місцевому рівнях, вони перевіряються керівником служби по управлінню персоналом Підприємства Банківської групи і, якщо він вважає їх недоцільними, то ініціює консультації з керівником, що проводить оцінку.

(105) Основне очікування щодо цілей полягає в тому, що вони повинні бути конкретними, об'єктивними і актуальними, а також повинні забезпечити достатній стимул для виконання високоякісної роботи. Методологічно-практичне підґрунтя забезпечується вимірюванням

institutions), the key indicators for performance measurement defined in paragraph 0, as well as the main principles of performance measurement relating to the assessed year, are approved by the Supervisory Board of OTP Bank Plc by the date of the General Meeting closing the previous business year the latest.

(107) The following persons/bodies are authorised to determine the structure of the institutional and individual target tasks set out in the individual agreement, taking into account the KPI library:

- a/ as a general rule, in the case of the chief executives identified at consolidated level of Banking Group Enterprises that are under the direct majority ownership of OTP Bank Plc: the Supervisory Board of OTP Bank Plc,
- b/ with regard to the other identified staff: the executive/body exercising employer's rights, observing the OTP Banking Group's Governance Regulations (at the time of issuing this regulation: Regulation No. 35/2017.-JOG-6021), with the proviso that the **indicators of the institutional block** must be applied **uniformly**, in accordance with the provisions of point a/ relating to the chief executive, in respect of all other identified staff members who are employed at the same Banking Group Enterprise as the executive concerned.

(108) The body/executive exercising employer's rights in respect of the person concerned is authorised to conclude the individual agreements, and the HRMD and the HR Manager of the Subsidiary responsible for the Banking Group Enterprise is responsible for preparing the agreements for signing.

(109) The process of performance assessment is provided for in chapter 0 of this regulation.

(110) Further detailed rules on implementation of the target-setting process are provided for in the operating procedure entitled "Rules of the performance measuring and evaluation system of OTP Bank Plc and the Banking Group member

результатів на рівні банку та банківської групи; визначення цільових значень відбувається під час щорічного процесу планування.

(106) Що стосується ідентифікованих співробітників, які мають найбільш значний вплив на профіль ризику на консолідованому рівні (виконавчі директори Підприємств Банківської групи, що класифікуються як кредитні установи), ключові показники оцінки результатів діяльності, визначені в пункті 0, а також основні принципи оцінки результатів діяльності, що стосуються оцінюваного року, затверджуються Наглядовою радою OTP Bank Plc. не пізніше дати закриття Загальних зборів попереднього фінансового року.

(107) Наступні особи/органи уповноважені визначати структуру інституційних та індивідуальних цільових завдань, викладених в індивідуальному договорі, з урахуванням бібліотеки КПЕ:

- a/ за загальним правилом, у випадку виконавчих директорів, ідентифікованих на консолідованому рівні Підприємств Банківської групи, що перебувають під прямим мажоритарним правом власності OTP Bank Plc.: Наглядова рада OTP Bank Plc.,
- b/ щодо іншого ідентифікованого персоналу: виконавча влада/орган, що здійснює права роботодавця, дотримуючись Правил управління Банківської групи ОТП (на момент видачі цього регламенту: Положення № 35/2017.-JOG-6021), за умови, що **показники інституційного блоку** повинні застосовуватися **рівномірно**, відповідно до положень підпункту a/ щодо виконавчого директора, стосовно всіх інших ідентифікованих співробітників, працевлаштованих на тому ж Підприємстві Банківської групи, що і відповідний виконавчий орган.

(108) Виконавчий орган/влада, що здійснює права роботодавця щодо відповідної особи, уповноважена укладати індивідуальні договори, а ДУЛР та HR-менеджер Дочірньої компанії, відповідальної за Підприємство Банківської групи, несуть відповідальність за підготовку договорів до підписання.

subsidiaries” (at the time of issuing this regulation: No. 49/2019.-HGI-2174).

III.6. Deferral and retention rules relating to performance-based remuneration

(111) Remuneration of the identified staff members – unless stipulated otherwise in this regulation – may only be paid out in accordance with the time schedule determined by the deferral and retention rules set out in this section.

(112) The performance-based remuneration payable to identified persons under a deferred payment schedule is divided up into short-term (non-deferred) and deferred instalments.

(113) 50% of the share-based part (shares or virtual shares) of the short-term (non-deferred) instalment of the performance-based remuneration is retained for one year in the case of staff identified at consolidated level. Accordingly, for staff identified at consolidated level, half of the short-term (non-deferred) instalment of the share-based performance-based remuneration is the non-retained part, while the other half is the retained part.

(114) With respect to the deferred instalments, the ex post risk adjustment described in chapter 0 of this regulation must be applied. With respect to the retained part, an ex post risk adjustment only needs to be applied insofar as the clawback rules defined in paragraphs 0-0 are also applicable in respect of the retained part.

(115) For staff identified at consolidated level, 60% of the performance-based remuneration awarded at the individual level is deferred.

(116) For staff identified at sub-consolidated and local level, 40% of the performance-based remuneration awarded at the individual level is deferred.

(117) For staff identified at sub-consolidated and local level, 60% of the performance-based remuneration is deferred if the total remuneration awarded to the identified person in the year

(109) Процес оцінки результатів діяльності передбачений у розділі 0 цього регламенту.

(110) Більш детальні правила впровадження процесу постановки цілей передбачені в операційній процедурі під назвою «Правила системи вимірювання та оцінки результатів діяльності OTP Bank Plc. та дочірніх компаній-членів Банківської групи» (на момент видачі цього регламенту: № 49/2019.-HGI-2174).

III. 6 Правила відстрочки та утримання, пов'язані з винагородою за результатами діяльності

(111) Винагорода ідентифікованих співробітників – якщо в цьому регламенті не передбачено інше – може бути виплачена тільки відповідно до графіка, визначеного правилами відстрочки та утримання, викладеними в цьому розділі.

(112) Винагорода за результатами діяльності, що виплачується ідентифікованим особам за відстроченим графіком платежів, ділиться на короткострокові (не відстрочені) та відстрочені виплати.

(113) 50% частини на основі акцій (акцій або віртуальних акцій) короткострокової (не відстроченої) виплати винагороди за результатами діяльності утримується протягом одного року у випадку персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні. Відповідно, для персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, половина короткострокової (не відстроченої) виплати винагороди за результатами діяльності на основі акцій є частиною, яка не утримується, а інша половина – частиною, яка утримується.

(114) Що стосується відстрочених виплат, то необхідно застосовувати подальше коригування ризиків, описане в розділі III.7.20 цього регламенту. Що стосується частини, яка утримується, то подальше коригування ризику має застосовуватися лише в тих випадках, коли правила повернення виплачених коштів, визначені в пунктах (132)-(133), також застосовуються щодо частини, яка утримується.

(115) Для персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, відстрочується 60% винагороди за результатами діяльності, що присуджується на індивідуальному рівні.

preceding the assessed year exceeded the amount shown below for their respective country:

Country	Total remuneration
Hungary	350.000 EUR
Ukraine	240.000 EUR
Romania	210.000 EUR
Russia	350.000 EUR
Bulgaria	240.000 EUR
Albania	180.000 EUR
Malta	180.000 EUR

Country	Total remuneration
Slovakia	180.000 EUR
Serbia	180.000 EUR
Croatia	180.000 EUR
Montenegro	180.000 EUR
Slovenia	180.000 EUR
Moldova	180.000 EUR
Other	180.000 EUR

(118) The fulfilment, per individual, of the total remuneration for the year preceding the assessed year, as defined in paragraph 0, must be calculated on the basis of the rules determined for investigation of the quantitative criteria determined in RTS article 4.

(119) The part of the performance-based remuneration deferred in the proportion specified in paragraphs 0-0 must be paid out to the identified person over a period of 3 years, as a general rule. The Banking Group Enterprise is entitled to set a deferral period longer than the general rule.

(120) The deferred part of the performance-based remuneration must be paid out in equal instalments (e.g. 20%, 20%, 20%). However, during the adoption of this regulation it may be required that the deferred performance-based remuneration is only paid out in the last year of the deferral period.

(121) At the earliest, the short-term (non-deferred) instalment may be paid out in the year following the assessed year, the first deferred instalment and the retained part in the second year following the assessed year, and the remaining deferred instalments annually thereafter, in compliance with the settlement rules in chapter 0.

(121/A) In respect of those shares which make up the share-based part of the share-based performance-based remuneration, and which will be paid to the identified employee in the future (in particular the deferred and retained part), the employee does not have a right of disposal (so as an example for this part he/she is not entitled to conclude a preliminary or binding contract, and cannot offer it as a collateral), and moreover, concerning these shares he/she is not entitled for dividends until the time of acquiring such shares.

(116) Для персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях, відстрочується 40% винагороди за результатами діяльності, що присуджується на індивідуальному рівні.

(117) Для персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях, 60% винагороди за результатами діяльності відстрочується, якщо загальна винагорода, присуджена ідентифікованій особі за рік, що передує оцінюваному року, перевищила суму, показану нижче для відповідної країни:

Країна	Загальна винагорода
Угорщина	350 000 євро
Україна	240 000 євро
Румунія	210 000 євро
Росія	350 000 євро
Болгарія	240 000 євро
Албанія	180 000 євро
Мальта	180 000 євро

Країна	Загальна винагорода
Словаччина	180 000 євро
Сербія	180 000 євро
Хорватія	180 000 євро
Чорногорія	180 000 євро
Словенія	180 000 євро
Молдова	180 000 євро
Інші	180 000 євро

(118) Виконання, на кожну особу, загальної винагороди за рік, що передує оцінюваному року, як це визначено в пункті (117) має розраховуватися на підставі правил, визначених для дослідження кількісних критеріїв, визначених статтею 4 RTS.

(119) Частина винагороди за результатами діяльності, відстрочена в пропорції, зазначеній у пунктах (111)-(118), повинна бути виплачена ідентифікованій особі протягом 3 років, відповідно до загального правила. Підприємство Банківської групи має право встановлювати строк відстрочки, більший ніж відповідно до загального правила.

(120) Відстрочена частина винагороди за результатами діяльності повинна бути виплачена рівними платежами (наприклад, 20%, 20%, 20%). Однак під час прийняття цього регламенту може знадобитися, щоб відстрочка винагороди за результатами діяльності виплачувалася лише в останній рік періоду відстрочки.

(121) Найраніше може бути виплачена короткострокова (не відстрочена) виплата - протягом року, наступного за оцінюваним роком, перша відстрочена виплата та частина, яка утримується - на другий рік після оцінюваного року, а решта відстрочених виплат - щорічно після цього, відповідно до правил розрахунку розділу III.9.

(121/ A) Що стосується тих акцій, які складають частину на основі акцій винагороди за результатами діяльності на основі акцій, і яка виплачується ідентифікованому працівнику в подальшому (зокрема відстрочена частина і

III.7. Methods for risk adjustment of the performance-based remuneration

III.7.1. Determining the performance-based remuneration pool, ex ante risk adjustment

(122) For determining the extent of performance-based remuneration with regard to the General Bonus Pool, OTP Bank Plc applies a hybrid approach, with the proviso that determination of the maximum amount available for performance-based remuneration depends on the Banking Group's capital position and expected financial performance. At Banking Group level, however, taking into account the individual performance of OTP Group members as well, the maximum amount available for performance-based remuneration in a given year is determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in relation to the General Bonus Pool, and if established, in relation to the Extraordinary Bonus Pool as well.

(123) The maximum amount available for performance-based remuneration of the identified staff in a given year at Banking Group level in relation to the General Bonus Pool and potentially the Extraordinary Bonus Pool must be determined within 45 days following OTP Bank Plc's General Meeting closing the assessed year. Payments from the Extraordinary Bonus Pool may only be made - even if the additional conditions are met - if the quotient of the overall payment to be made at group level from the General and Extraordinary Bonus Pools and OTP Bank Plc.'s Common Equity Tier 1 capital do not exceed 2%.

(124) If the actual value of the group-level RORAC+ indicator for the given business year falls short of the target value, or regardless of this where justified by the Banking Group's capital position or expected financial performance, the Supervisory Board of OTP Bank Plc is entitled to make a decision on the application of proportional performance-based remuneration, including the deferral, subject to conditions, of payment of the determined amount available for performance-based remuneration.

частина, яка утримується), працівник не має права розпоряджатися нею (таким чином, наприклад, для цієї частини він не має права укласти попередній або обов'язковий договір, і не може запропонувати його як заставу), і більше того, щодо цих акцій він не має права отримувати дивіденди до моменту набуття таких акцій.

III.7 Методи коригування ризику для винагороди за результатами діяльності

III.7.1 Визначення винагороди за результатами діяльності, попереднє коригування ризику

(122) Для визначення розміру винагороди за результатами діяльності щодо Загального преміального фонду OTP Bank Plc. застосовує гібридний підхід, за умови, що визначення максимальної суми, доступної для винагороди за результатами діяльності, залежить від стану капіталу Банківської групи та очікуваних фінансових показників. Однак на рівні Банківської групи, беручи до уваги індивідуальні результати діяльності членів Групи ОТП, максимальна сума, доступна для винагороди за результатами діяльності в даний рік, визначається Наглядовою радою OTP Bank Plc. стосовно Загального преміального фонду, а також якщо такий створено, стосовно Додаткового преміального фонду.

(123) Максимальна сума, доступна для винагороди за результатами діяльності ідентифікованого персоналу в даний рік на рівні Банківської групи стосовно Загального преміального фонду і потенційно Додаткового преміального фонду, повинна бути визначена протягом 45 днів після Загальних зборів OTP Bank Plc., що закривають оцінюваний рік. Виплати з Додаткового преміального фонду можуть здійснюватися лише – навіть за умови, що будуть виконані додаткові умови – якщо коефіцієнт загального платежу, який повинен бути здійсненим на груповому рівні з Загального та Додаткового преміального фонду і OTP Bank Plc.'s Common Equity Tier 1 capital, не перевищує 2%.

(124) Якщо фактичне значення показника RORAC+ групового рівня за даний фінансовий рік не відповідає цільовому значенню, або незалежно від цього, якщо це виправдано станом капіталу Банківської групи або очікуваними фінансовими показниками, Наглядова рада OTP Bank Plc. має право

(125) The maximum extent of performance-based remuneration attainable at individual level – also taking into consideration the provisions of paragraphs 0 and (70/A)-0 must be determined using the following calculation method:

$$\frac{\text{annual basic remuneration}}{\text{percentage (\%) of basic remuneration}} \times \text{percentage (\%) of performance-based remuneration} = \text{annual attainable amount of performance-based remuneration}$$

(126) The extent of performance-based remuneration per individual must be determined through the weighting of the percentage values of the individual performance assessment, taking into account the maximum amount available for performance-based remuneration as determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, and the fixed income ratios based on the principles determined in the Banking Group's Remuneration Policy.

(127) The Supervisory Board of OTP Bank Plc's decision on determination of the maximum amount available for performance-based remuneration may result in a reduction or deferral of the per-individual performance-based remuneration, on the basis of uniform principles.

III.7.2. The ex post risk adjustment

(128) For identified staff, entitlement to receive the deferred instalments is examined on the basis of an **assessment of criteria suitable for measuring the prudence of operation**, and of the **individual risks** related to the activities concerned.

(129) In the case of the identified staff members employed at the Banking Group Enterprises, the awarding of the deferred part of performance-based remuneration takes place with application of quantitative evaluation criteria that appropriately reflect stable, sustainable and prudent operation. At the Banking Group Enterprises falling into the categories defined in the OTP Banking Group Management Regulation (at the time of issuing this regulation: Regulation No. 35/2017.-JOG-6021), the evaluation criteria are the following:

- a/ In the case of **credit institutions**, fulfilment of the regulatory capital adequacy requirement, disregarding capital raises carried out to supplement capital in the years after the year serving as the basis for payment (T+1, T+2, T+3,

прийняти рішення про застосування пропорційної винагороди за результатами діяльності, включаючи відстрочку, за умов виконання умов виплати визначеної суми, доступної для оплати винагороди за результатами діяльності.

(125) Максимальний розмір винагороди за результатами діяльності, досягнутої на індивідуальному рівні – також з урахуванням положень пунктів (75) та (70/a)-(70/g) – повинен бути визначений за допомогою наступного методу розрахунку:

$$\frac{\text{річна базова винагорода}}{\text{відсоток (\%) базової винагороди}} \times \text{відсоток (\%) винагороди за результатами діяльності} = \text{щорічна досяжна сума винагороди за результатами діяльності}$$

(126) Розмір винагороди за результатами діяльності на одну особу повинен визначитися шляхом зважування відсоткових значень індивідуальної оцінки результатів діяльності з урахуванням максимального розміру, доступного для винагороди за результатами діяльності, визначеної Наглядовою радою OTP Bank Plc., та співвідношень фіксованого доходу на основі принципів, визначених у Політиці винагороди Банківської групи.

(127) Рішення Наглядової ради OTP Bank Plc. про визначення максимальної суми, доступної для винагороди за результатами діяльності, може призвести до зменшення або відстрочки винагороди за результатами діяльності на індивідуальній основі, виходячи з єдиних принципів.

III.7.2. Подальше коригування ризику

(128) Для ідентифікованого персоналу право на отримання відстрочених виплат розглядається на основі **оцінки критеріїв, придатних для вимірювання розсудливості діяльності**, а також **індивідуальних ризиків**, пов'язаних із відповідною діяльністю.

(129) У випадку ідентифікованих співробітників, працевлаштованих на Підприємствах Банківської групи, присудження відстроченої частини винагороди за результатами діяльності відбувається із застосуванням критеріїв кількісної оцінки, які належним чином відображають стабільну, стійку та розсудливу роботу. На Підприємствах Банківської групи, що підпадають під категорії, визначені в Регламенті управління Банківською групою ОТП (на момент

<p>etc.), and the accumulated risk cost, relative to the target, in the years after the year serving as the basis for payment</p> <p>b/ In the case of asset management companies, avoidance of a major decrease in managed assets;</p> <p>c/ In the case of financial enterprises not classed as asset management companies:</p> <p>ca/ At factoring companies, continuous growth in the accumulated recovery of the receivables portfolio transferred to the factoring company;</p> <p>cb/ In the case of leasing companies, the DPD90+ rate for the entire portfolio;</p> <p>d/ In the case of real estate development companies the examination of the amount of penaltys and warranty expenses paid.</p> <p>(130) In the assessment of individual risks, the following circumstances are examined:</p> <p>a/ fulfilment of obligations stemming from the employment relationship,</p> <p>b/ compliance with the statutory provisions, internal regulations and management regulations relating to the performance of work, and with the professional requirements relating to the given job, and</p> <p>c/ compliance with the employer's expectations relating to the managerial conduct of the identified staff member.</p> <p>(131) Throughout the full outstanding period of deferral, the impacts related to the activity of the person belonging under the scope of the remuneration policy, occurring in the meantime, must be assessed, and the amount of performance-based remuneration paid out in a deferred manner must, if necessary, be reduced accordingly.</p>	<p>видачі даного регламенту: Положення №35/2017.-JOG-6021) критеріями оцінки є:</p> <p>a/ У випадку кредитних установ, виконання вимоги щодо достатності регулятивного капіталу, без врахування приросту капіталу, здійснюваного для поповнення капіталу у роки після року, що слугує основою для платежу (T+1, T 2,T+3 і т.д.), а також накопичені витрати на ризик, у відношенні щодо цільового показника, у роки після року, що слугує основою для платежу</p> <p>б/ У випадку компаній з управління активами, уникнення значного зниження активів в управлінні;</p> <p>в/ У випадку фінансових підприємств, які не класифікуються як компанії з управління активами:</p> <p>ва/ На факторингових компаніях – постійне зростання накопиченого відшкодування портфеля дебіторської заборгованості, переданого факторинговій компанії;</p> <p>вб/ У випадку лізингових компаній – ставка DPD90+ для всього портфеля;</p> <p>г/ У випадку компаній з розвитку нерухомості – аналіз розміру сплачених штрафів та гарантійних витрат.</p> <p>(130) При оцінці індивідуальних ризиків розглядаються такі обставини:</p> <p>a/ виконання зобов'язань, пов'язаних з трудовими відносинами,</p> <p>б/ дотримання законодавчих положень, внутрішніх положень та нормативно-правових актів управління, пов'язаних з ефективністю роботи, а також професійних вимог, що стосуються даної роботи, та</p> <p>в/ дотримання очікувань роботодавця, пов'язаних з управлінською поведінкою ідентифікованого співробітника.</p> <p>(131) Протягом усього непогашеного періоду відстрочки, вплив, пов'язаний з діяльністю особи, що належить до сфери застосування</p>
---	---

(132) The Supervisory Board of OTP Bank Plc is authorised to decide with regard to the **clawback of performance-based remuneration** settled/paid out to the person concerned in respect of a period affected by a circumstance giving grounds for clawback, if the identified staff member

- a/ was a participant in, or responsible for, a practice that resulted in a significant loss, and/or
- b/ does not fulfil the expectations relating to suitability and competence, and/or
- c/ a criminal offence or serious failures, abuses or deficiencies have been detected that have significantly damaged the good standing and/or profitability of OTP Bank Plc or a Banking Group Enterprise.

(133) In the event of reasonable suspicion giving grounds for the clawback of performance-based remuneration, insofar as immediate action is necessary to ensure the effectiveness of the clawback, then until the passing of the decision of the Supervisory Board of OTP Bank Plc in accordance with paragraph 0, but for a maximum of one month, the head of HRMD may suspend the settlement of performance-based remuneration that has been earned but not yet settled. Based on the decision, directly, or by means of the Subsidiary HR Manager called upon to do so, the suspension of the settlement of the performance-based remuneration shall be arranged.

III.8. Evaluation of performance

(134) Determination of the extent of performance-based remuneration for the identified staff takes place on the basis of a combined assessment of the institutional and individual objectives set out in the individual target agreement that accords with the requirements of section 0.

(135) The individual performance of identified staff is assessed annually, after OTP Bank Plc's General Meeting closing the given business year, in accordance with the provisions of this section.

політики винагороди, який відбувається в той же час, повинен бути оцінений, а розмір винагороди за результатами діяльності, яка виплачується у відстрочений спосіб, повинен, у разі необхідності, бути відповідно зменшений.

(132) Наглядова рада OTP Bank Plc. уповноважена вирішувати питання щодо **повернення виплаченої винагороди за результатами діяльності**, що розраховується/виплачується відповідній особі у зв'язку з періодом, на який впливали обставини, що дають підстави для повернення виплачених коштів, якщо ідентифікований співробітник

- a/ був учасником або відповідальним за практику, яка призвела до значних втрат, та/або
- b/ не відповідає очікуванням, пов'язаним з відповідністю та компетентністю, та/або
- v/ було виявлено кримінальне правопорушення або серйозні збої, зловживання або недоліки, які значно завдали шкоди хорошому становищу та/або прибутковості OTP Bank Plc. або Підприємству Банківської групи.

(133) У разі обґрунтованої підозри, що дає підстави для повернення виплаченої винагороди за результатами діяльності, оскільки необхідні негайні дії для забезпечення ефективності такого повернення, то до прийняття рішення Наглядової ради OTP Bank Plc. відповідно до пункту (132)0, але максимум на один місяць, керівник ДУЛР може призупинити розрахунок винагороди за результатами діяльності, яка була зароблена, але ще не розрахована. На підставі рішення, безпосереднього або через залученого для цього завдання HR-менеджера Дочірньої компанії, має бути організовано призупинення розрахунку винагороди за результатами діяльності.

III.8. Оцінка результатів діяльності

(134) Визначення розміру винагороди за результатами діяльності для ідентифікованого персоналу відбувається на основі комбінованої оцінки інституційних та індивідуальних цілей, викладених в індивідуальному цільовому договорі, що відповідає вимогам розділу III.5.

(136) With regard to the General Bonus Pool, for persons employed at the Banking Group Enterprises and identified at consolidated level, and if the chief executive of the Banking Group Enterprise is classified as an identified staff member at sub-consolidated or local level, the entitlement to performance-based remuneration is determined by the body exercising owner's rights, subject to preliminary approval by the Chairman & CEO of OTP Bank Plc.

(137) With regard to the General Bonus Pool, for staff identified at sub-consolidated and local level – except in the cases defined in paragraph 0 – the entitlement to variable remuneration and the extent of such compensation is determined proportionately with fulfilment of the annual objectives, in knowledge of the opinion of the executive exercising employer's rights, by the chief executive of the employer of the identified staff member.

(137/A) In the case of the chief executives of the Banking Group Enterprises, the right to the actual payment from the Extraordinary Bonus Pool and the amount thereof, while in the case of the other employees of the Banking Group Enterprises, the amount that may be distributed, are proposed by the Chairman & CEO of OTP Bank Plc with the involvement of the Deputy CEOs and, if necessary, the Chairman of the Board of the relevant Banking Group Enterprise. Based on the proposal, the actual decision on the payment from the Extraordinary Bonus Pool is made, in the case of the chief executives of the Banking Group Enterprises, by the shareholders' governing body, while in the case of the additional managers employed at the Banking Group Enterprises, jointly by the chief executive of the subsidiary and the chairman of the shareholders' governing body.

(138) Payment of the determined and approved performance-based remuneration – including entitlement to the deferred instalments, and determination of the amount/extent of the deferred instalment on the basis of the ex post risk adjustment – takes place in accordance with the provisions of chapter 0 of this regulation.

(139) Further detailed rules applicable with respect to the assessment of performance – especially, but not limited to, the system of criteria for performance measurement in the given business year, and the weights of the individual criteria – are set out in the operating procedure entitled "Rules of the

(135) Індивідуальні результати діяльності ідентифікованого персоналу оцінюються щорічно, після закриття Загальних зборів OTP Bank Plc. за даний фінансовий рік, відповідно до положень цього розділу.

(136) Що стосується Загального преміального фонду, то для осіб, працевлаштованих на Підприємствах Банківської групи та ідентифіковані на консолідованому рівні, а також якщо виконавчий директор Підприємства Банківської групи класифікується як ідентифікований співробітник на суб-консолідованому або місцевому рівні, право на винагороду за результатами діяльності визначається органом, що здійснює права власника, за умови попереднього затвердження Головою та Генеральним директором OTP Bank Plc.

(137) Що стосується Загального преміального фонду для персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях – окрім випадків, визначених пунктом 0 – право на змінну винагороду та розмір такої винагороди визначається пропорційно до виконання річних цілей, зі знанням думки виконавчої влади, що здійснює права роботодавця, виконавчим директором роботодавця ідентифікованого співробітника.

(137/A) У випадку виконавчих директорів Підприємств Банківської групи, право на фактичну виплату з Додаткового преміального фонду та її розмір, тоді як у випадку інших працівників Підприємств Банківської групи, сума, яка може бути розподілена, пропонується Головою та Генеральним директором OTP Bank Plc. із залученням заступників Генерального директора та, у разі необхідності, Головою Правління відповідного Підприємства Банківської групи. Виходячи з пропозиції, фактичне рішення про виплату з Додаткового преміального фонду приймається, у випадку виконавчих директорів Підприємств Банківської групи, керівним органом акціонерів, тоді як у випадку інших керівників, працевлаштованих на Підприємствах Банківської групи, спільно виконавчим директором дочірньої компанії та головою керівного органу акціонерів.

(138) Виплата визначеної та затвердженої винагороди за результатами діяльності – включаючи право на відстрочені виплати, а також визначення суми/розміру відстроченої виплати на основі подальшого коригування

performance measuring and evaluation system of OTP Bank Plc and the Banking Group subsidiaries” (at the time of issuance of this regulation: no. 49/2019.-HGI-2174).

III.9. The settlement of performance-based remuneration

(140) Payment of the performance-based remuneration is aligned with the OTP Banking Group’s business cycle.

(141) Payment of the performance-based remuneration – unless stipulated otherwise in this regulation – may only take place by the means determined in section 0, applied in the ratios determined therein, and in compliance with the deferral rules set out in section 0.

(142) Unless stipulated otherwise in this regulation, settlement of the short-term (non-deferred) part of the performance-based remuneration may only take place after the ex ante risk adjustment, and payment of the deferred instalments may only take place after the ex post risk adjustment.

(143) Staff members identified at consolidated level are entitled, prior to settlement of the short-term (non-deferred) instalment, to determine in accordance with the provision of this section the form of share-based variable remuneration in respect of the entire payment cycle of the assessed year.

III.9.1. Preparation for settlement of the performance-based remuneration, duties and responsibilities related to the settlement

(144) In respect of the assessed year, the share price applicable for settlement of the remuneration in the form of remuneration converted into shares, in the case of a preferentially priced share award the value of the share award, and the specific parameters for exercising the drawdown right, are determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in its decision described in sections 0 and 0, by 20 June of the year following the assessed year, at the latest.

(145) HRMD notifies the Subsidiary HR Managers and the staff members identified at consolidated

ризику – відбувається відповідно до положень розділу III.90 цього регламенту.

(139) Більш детальні правила, що застосовуються щодо оцінки результатів діяльності – особливо, але не обмежуючись цим, системи критеріїв оцінки результатів діяльності в даний фінансовий рік та вагові коефіцієнти індивідуальних критеріїв – викладені в операційній процедурі під назвою «Правила системи вимірювання та оцінки результатів діяльності OTP Bank Plc. та дочірніх компаній Банківської групи» (на момент видачі цього регламенту: № 49/2019.-HGI-2174).

III.9 Розрахунок винагороди за результатами діяльності

(140) Виплата винагороди за результатами діяльності узгоджується з бізнес-циклом Банківської групи ОТП.

(141) Виплата винагороди за результатами діяльності – якщо в цьому регламенті не передбачено інше – може відбуватися тільки засобами, визначеними в розділі III.4, застосовується у співвідношеннях, визначених в ньому, і з дотриманням правил відстрочки, викладених у розділі III.6.

(142) Якщо у цьому регламенті не передбачено інше, розрахунок короткострокової (не відстроченої) частини винагороди за результатами діяльності може відбуватися тільки після попереднього коригування ризику, а оплата відстрочених виплат може відбутися тільки після подальшого коригування ризику.

(143) Працівники, ідентифіковані на консолідованому рівні, мають право ще до розрахунку короткострокової (не відстроченої) виплати визначити, відповідно до положення цього розділу, форму змінної винагороди на основі акцій щодо всього платіжного циклу оцінюваного року.

III.9.1 Підготовка до розрахунку винагороди за результатами діяльності, обов’язки та відповідальність, пов’язані з розрахунком

(144) Щодо оцінюваного року, ціна акцій, що застосовується для розрахунку винагороди у формі винагороди, конвертованої в акції, у разі премії у акціях за привілейованою ціною, вартість винагороди у акціях, а також конкретні параметри для здійснення права на вирачування, визначаються Наглядовою радою

level, on the working day following the decision described in section 0 at the latest, of the parameters determined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in its decision made in accordance with sections 0 and 0. The HRMD, in a notice, calls on the staff members identified at consolidated level to make the decision described in paragraph 0, and informs them of the legal consequences of a failure to make the decision.

(146) Staff members identified at consolidated level may decide, in a written declaration sent in a certifiable manner to the HRMD by 12:00 (noon) on the 3rd working day following the making of the decision of the Supervisory Board of OTP Bank Plc described in paragraph 0, regarding whether they wish to receive the asset-based part of the remuneration for the assessed year as remuneration converted into shares, or as a preferentially priced share award. The declaration made within the deadline in respect of the assessed year, for both the short-term (non-deferred) and the deferred instalments, **may be made using the form constituting Annex 1 to the Regulation, and is irrevocable.** If the entitled person does not make a declaration, or if the declaration is incomplete or late, then in respect of the assessed year the share-based part of the entitled person's performance-based remuneration will be settled as remuneration converted into shares. If the entitled person concerned holds several positions falling within the scope of the remuneration policy and identified at consolidated level, the declaration must be completed in respect of every single position held.

(147) Preparing the tasks necessary for settlement of the performance-based remuneration, and, following the performance assessment and the risk adjustment, handing over the documents necessary for the settlement to the payroll department, is the responsibility of the following persons/organisational units, depending on the identification level of the persons stipulated in the Banking Group Remuneration Policy, and on the means of performance-based remuneration:

- a/ in the case of staff members identified at **consolidated level**, employed at an **institution leading a sub-consolidated group**, and at a **Banking**

OTP Bank Plc. у своєму рішенні, описаному в розділах (56)0 та (59), не пізніше 20 червня року, наступного за оцінюваним роком.

(145) ДУЛР повідомляє HR-менеджерів Дочірніх компаній та співробітників, ідентифікованих на консолідованому рівні, на наступний робочий день після прийняття рішення, описаного в розділі (56)0, про параметри, визначені Наглядовою радою OTP Bank Plc. у своєму рішенні, прийнятому відповідно до розділів (56) та (59). ДУЛР, у повідомленні, закликає співробітників, ідентифікованих на консолідованому рівні, прийняти рішення, описане в пункті (146), та інформує їх про правові наслідки неприйняття рішення.

(146) Працівники, ідентифіковані на консолідованому рівні, можуть вирішити в письмовій заяві, яка надсилається ДУЛР в засвідчений спосіб до 12:00 (полудня) 3-го робочого дня після прийняття рішення Наглядової ради OTP Bank Plc., описаного в пункті (56)0, щодо того, чи бажають вони отримати частину винагороди на основі активів за оцінюваний рік як винагороду, конвертовану в акції, або як премію у акціях за привілейованою ціною. Заява, складена у встановлений термін щодо оцінюваного року, як для короткострокових (не відстрочених), так і для відстрочених виплат, може бути зроблена з використанням форми, що становить Додаток 1 до цього Регламенту, і є безвідкличною. Якщо уповноважена особа не складає заяву, або якщо заява неповна або надіслана з запізненням, то щодо оцінюваного року частина на основі акцій винагороди за результатами діяльності такої уповноваженої особи розраховується як винагорода, конвертована в акції. Якщо відповідна уповноважена особа займає кілька посад, що підпадають під сферу застосування політики винагороди, та ідентифікована на консолідованому рівні, то заява повинна бути складена щодо кожної окремої посади.

(147) Підготовка завдань, необхідних для розрахунку винагороди за результатами діяльності, і, після оцінки результатів діяльності та коригування ризиків, передача документів, необхідних для розрахунку, до відділу нарахування заробітної плати, є обов'язком наступних осіб/організаційних підрозділів, залежно від рівня ідентифікації осіб, передбачених Політикою винагороди Банківської групи, та відповідно винагороди за результатами діяльності:

Group Enterprise in the same sub-consolidated group as it, and those employed at an **institution that is not in the sub-consolidated group**,

aa/ with respect to the cash bonus, the Subsidiary HR Manager of the institution leading the sub-consolidated group or the institution that is not in the sub-consolidated group (for the purpose of this paragraph: **competent HR manager**),

ab/ if the staff member has chosen *remuneration converted into shares*, or in the absence of a declaration, with respect to the duly entitled identified staff member **employed in the European Union**, the HRMD provides for the settlement of the shares, with the proviso that the competent HR manager provide support, where necessary, for the provision of the information necessary for the settlement;

ac/ with respect to an identified staff member **employed outside the European Union**, the competent HR manager arranges for the settlement of the virtual shares, taking into account the numbers of virtual shares approved by the HRMD;

ad/ if the employee has chosen a *preferentially priced share award*, then the Treasury and Securities Back Office Department of OTP Bank Plc takes care about the conclusion of the personalised contracts necessary for exercising this right, in the case of an employee **employed in the European Union**;

ae/ in the case of an employee **employed outside the European Union**, the HRMD sends the personalised contracts necessary

a/ у випадку співробітників, ідентифікованих на **консолідованому рівні**, які працюють в **установі**, що очолює суб-консолідовану групу, і на **Підприємстві Банківської групи тієї ж суб-консолідованої групи**, що і вона, а також тих, хто працює в установі, яка не належить до суб-консолідованої групи,

aa/ щодо грошової премії, HR-менеджер Дочірньої компанії установи, що очолює суб-консолідовану групу або установи, яка не належить до суб-консолідованої групи (для цілей цього пункту: **компетентний HR-менеджер**),

аб/ якщо співробітник обрав винагороду, конвертовану в акції, або за відсутності заяви, щодо належним чином ідентифікованого співробітника, **працевлаштованого в Європейському Союзі**, ДУЛР забезпечує розрахунок акцій, за умови, що компетентний HR-менеджер надає підтримку, якщо це необхідно, для надання інформації, необхідної для такого розрахунку;

ав/ щодо ідентифікованого співробітника, **працевлаштованого за межами Європейського Союзу**, компетентний HR-менеджер організовує розрахунок віртуальних акцій з урахуванням кількості віртуальних акцій, затверджених ДУЛР;

аг/ якщо працівник обрав премію у акціях за привілейованою ціною, то Департамент бек-офісу казначейства та управління цінними паперами OTP Bank Plc. піклується про укладення персоналізованих договорів, необхідних для здійснення цього права, у випадку працівника,

for exercising this right to the competent HR manager, who takes care about the finalization of the contract and about its conclusion with the employee.

b/ in the case of staff members identified at **consolidated level**, employed by a Banking Group Enterprise **not in a sub-consolidated group and not classified as an institution**, the tasks and responsibilities are the same as in point a/ (also applying as appropriate the provisions of paragraphs 0-0), with the difference that, in respect of Banking Group Enterprises employing such staff members identified at consolidated level, competent HR manager should be taken to mean the body/person exercising employer's rights in relation to the employee, which responsibility the chairperson of the body/person exercising employer's rights in relation to the employee may delegate to the manager responsible for performance of the human resource management function, notifying the HRMD, provided that this does not impede execution of the settlement tasks within the deadline

c/ in the case of staff members identified at **sub-consolidated and local level**, employed at an **institution leading a sub-consolidated group**, and at a **Banking Group Enterprise in the same sub-consolidated group as it**, and those employed at **institutions that are not in the sub-consolidated group**, the settlement of the performance-based remuneration (cash bonus, and the virtual share award in accordance with the rules on remuneration provided as remuneration converted into shares) in compliance with the requirements of this regulation is the task and responsibility of the competent HR manager, with the proviso that, in respect of the subsidiaries of the institution leading the sub-consolidated group that employ an

працевлаштованого у Європейському Союзі;

ад/ у випадку працівника, **працевлаштованого за межами Європейського Союзу**, ДУЛР надсилає персоналізовані договори, необхідні для здійснення цього права, компетентному HR-менеджеру, який піклується про доопрацювання договору та про його укладення з працівником.

б/ у випадку співробітників, ідентифікованих на **консолідованому рівні**, працевлаштованих Підприємством Банківської групи, яке **не належить до суб-консолідованої групи і не класифікується як установа**, завдання та обов'язки такі ж, як і в підпункті а/ (також із застосуванням відповідних положення пунктів (148)-(150)), з тою різницею, що, стосовно Підприємств Банківської групи, які працевлаштовують таких співробітників, ідентифікованих на консолідованому рівні, компетентний HR-менеджер повинен сприйматися у значенні органу/особи, яка здійснює права роботодавця по відношенню до працівника, чю відповідальність голова органу/особи, яка здійснює права роботодавця по відношенню до працівника, може делегувати менеджеру, відповідальному за виконання функції управління людськими ресурсами, повідомляючи про це ДУЛР, за умови, що це не призведе до не виконання розрахункових завдань у встановлений термін,

в/ у випадку співробітників, ідентифікованих на **суб-консолідованому та місцевому рівнях**, працевлаштованих в **установі, що очолює суб-консолідовану групу**, і на **Підприємстві Банківської групи тієї ж суб-консолідованої групи, що і вона**, а також тих, хто працює в **установах, які не належать до суб-консолідованої групи**,

identified staff member, the responsibility of the body/person exercising employer's rights in relation to that employee also applies.

(148) In the case defined in subsection 0 of paragraph 0, HRMD and the Legal Directorate participate in the preparation of the template of the individual contract to be concluded by the Treasury and Securities Back Office Department of OTP Bank Plc. In the event of the exercising of rights on the basis of the agreements, OTP Bank Plc's Treasury and Securities Back Office must provide for the settlement of the shares and collection of the purchase price.

(149) In the case described in subsection 0 of paragraph 0, with respect to employees employed outside the European Union, the settlement of the preferentially priced share award as a virtual share is ensured by the identified staff member's employer, and thus the agreement is entered into between the employee and his/her employer. An original copy of the concluded agreement must be sent immediately to the Human Resources Management Directorate. The subsidiary HR manager and the manager/body exercising employer's rights in respect of the employee are jointly responsible for ensuring that the settlement of the preferentially priced share award as a virtual share takes place in accordance with the concluded agreement.

(150) In a departure from the provisions of paragraphs 0-0, in the case of staff members employed in Hungary, who were entitled to participate in the **OTP Bank ESOP Organisation** in relation to the given assessed year, have made a valid statement on participation, and have not made a statement on withdrawal in respect of the deferred instalments, the tasks related to the settlement of the performance-based remuneration for that assessed year are performed by the OTP Bank ESOP Organisation on the basis of data provided by the HRMD. If, in respect of a given assessed year, an employee who has made a declaration of participation in the ESOP has been awarded a performance-based remuneration in excess of the performance-based remuneration calculated on the basis of the performance-based remuneration ratio applicable to the General Bonus Pool, the OTP Bank

розрахунок винагороди за результатами діяльності (грошової премії та премії у віртуальних акціях відповідно до правил про винагороду, яка надається як винагорода, конвертована в акції) з дотриманням вимог цього регламенту є завданням та відповідальністю компетентного HR-менеджера, за умови того, що щодо дочірніх компаній установи, що очолює суб-консолідовану групу, яка працевлаштовує ідентифікованого співробітника, відповідальність органу/особи, що здійснює права роботодавця щодо цього працівника, також застосовується.

(148) У випадку, визначеному у підрозділі (147)аг пункту 0, ДУЛР та Юридичне управління беруть участь у підготовці шаблону індивідуального договору, що укладається Департаментом бек-офісу казначейства та управління цінними паперами OTP Bank Plc. У випадку здійснення прав на підставі договорів, бек-офіс казначейства та управління цінними паперами OTP Bank Plc. повинні передбачити розрахунок акцій та стягнення покупної ціни.

(149) У випадку, описаному в підрозділі (147)ад пункту 1470, щодо працівників, працевлаштованих за межами Європейського Союзу, розрахунок премії у акціях за привілейованою ціною у якості віртуальних акцій забезпечується роботодавцем ідентифікованого співробітника, і таким чином між працівником та його роботодавцем укладається договір. Копію оригіналу укладеного договору необхідно негайно направити до Директорату управління людськими ресурсами. HR-менеджер Дочірньої компанії та керівник/орган, що здійснює права роботодавця щодо такого працівника, несуть спільну відповідальність за те, щоб розрахунок премії у акціях за привілейованою ціною у якості віртуальних акцій відбувся відповідно до укладеного договору.

(150) На відміну від положень пунктів (147)-(148), у випадку співробітників, працевлаштованих в Угорщині, які мали право брати участь в **Організації ESOP ОТП Банку** у зв'язку з даним оцінюваним роком, які зробили дійсну заяву про участь, а також не зробили заяву про зняття відстрочених виплат, завдання, пов'язані з розрахунком винагороди

ESOP Organisation is obliged to settle the performance-based remuneration up to the amount of the performance-based remuneration determined taking into account the performance-based remuneration ratio governing the General Bonus Pool, and the performance-based remuneration in excess thereof shall be settled in accordance with paragraphs 0-0.

(151) The HRMD, on the 4th working day following the decision described in paragraph 0, informs the competent HR managers defined in paragraph 0 of the decision made in accordance with paragraph 0 by staff members identified at consolidated level and employed at the Banking Group Enterprises, and at the same time, taking into consideration the responsibilities set out in paragraphs 0-0, calls on them to take the necessary steps, within the deadline stated in this regulation, in the interest of the remuneration settlement.

(152) Depending on the decisions made in accordance with paragraph 0 by staff members identified at **consolidated level**, the **number of the shares (virtual shares) available for remuneration in the form of remuneration converted into shares and preferentially priced share award, broken down by individual, is determined by the HRMD** in the year after the assessed year

- a/ in the case of employees employed within the European Union and identified at consolidated level, within 10 calendar days following the decision made by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in accordance with paragraph 0,
- b/ in the case of employees employed outside the European Union, within 7 calendar days following the decision made by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in accordance with paragraph 0.

(153) Within the deadline set out in paragraph 0, the HRMD notifies the employees who are entitled to this compensation of the number of shares (virtual shares) available for the **preferentially priced share award**, and at the same time sends to the persons determined in paragraphs 0-0 the prepared drafts of the contracts necessary for exercising the preferentially priced share award, provided that the case described in paragraph 0 does not apply.

за результатами діяльності за такий оцінюваний рік, виконуються Організацією ESOP ОТП Банку на основі даних, наданих ДУЛР. Якщо, щодо даного оцінюваного року, працівнику, який склав заяву про участь в ESOP, було присуджено винагороду за результатами діяльності, що перевищує винагороду за результатами діяльності, порашовану на основі коефіцієнта винагороди за результатами діяльності, що застосовується до Загального преміального фонду, то Організація ESOP ОТП Банку зобов'язана розрахувати винагороду за результатами діяльності до такого розміру винагороди за результатами діяльності, який визначається з урахуванням коефіцієнта винагороди за результатами діяльності, що стосується Загального преміального фонду, а винагорода за результатами діяльності, що перевищує її, повинна бути розрахована відповідно до пунктів 0(147)-(148).

(151) На 4-й робочий день після прийняття рішення, описаного в пункті (56), ДУЛР інформує компетентних HR-менеджерів, визначених у пункті (147), про рішення, прийняте відповідно до пункту (146)0 співробітниками, ідентифікованими на консолідованому рівні та працевлаштованих на Підприємствах Банківської групи, і в той же час, з урахуванням обов'язків, викладених у пунктах (147)-(150), закликає їх вжити необхідних заходів, у встановлений у цьому регламенті термін, в інтересах розрахунку винагороди.

(152) Залежно від рішень, прийнятих відповідно до пункту (146)0 співробітниками, ідентифікованими на **консолідованому рівні, кількість акцій (віртуальних акцій), доступних для винагороди у формі винагороди, конвертованої в акції та премії у акціях за привілейованою ціною, з розбивкою на окремих осіб, визначається ДУЛР** у році, наступному після оцінюваного року

a/ у випадку працівників, працевлаштованих в межах Європейського Союзу та ідентифікованих на консолідованому рівні, протягом 10 календарних днів після рішення, прийнятого Наглядовою радою ОТП Bank Plc відповідно до пункту (56)0,

б/ у випадку працівників, працевлаштованих за межами Європейського Союзу, протягом 7 календарних днів після рішення, прийнятого Наглядовою радою

Claiming of the entitlement may take place following conclusion of the agreement, at the earliest.

(154) Employees employed **in the European Union and identified at consolidated level**, who, based on their declaration made in accordance with paragraph 0 or in the absence thereof, are entitled to **remuneration converted into shares**, based on the approval described in paragraph 0 and within the deadline determined therein, are notified by the HRMD in writing of the number of shares to be settled, and the HRMD also arranges for the settlement of the shares provided that the case described in paragraph 0 does not apply.

(155) With respect to employees employed **outside the European Union and identified at consolidated level**, who, based on their declaration made in accordance with paragraph 0 or in the absence thereof, are entitled to **remuneration converted into shares**, based on the approval described in paragraph 0 and within the deadline determined therein, the HRMD notifies the employee concerned, and the competent HR manager with authority over the employee concerned on the basis of paragraph 0, of the number of virtual shares to be settled. The HR manager with competence on the basis of paragraph 0 arranges for the settlement of the virtual shares.

(156) In the case of employees at the Banking Group Enterprises who are identified **at sub-consolidated and local level, the number of shares that may be settled as a virtual (synthetic) share award** in respect of the assessed year is determined, taking into account the asset-based part of the performance-based remuneration established for the person concerned in respect of the assessed year, applying the rules prescribed in paragraph 0, by the HR manager with competence on the basis of paragraph 0, in the year following the assessed year, within 10 calendar days following the decision made by OTP Bank Plc's Supervisory Board in accordance with paragraph 0. The competent HR manager, within this deadline, informs the entitled employees of the approved number of virtual shares, and arranges for the settlement of the virtual share award within this deadline.

(157) HRMD will send information on the detailed rules of the settlement of the asset-based part of the performance-based remuneration (remuneration converted into shares and preferentially priced share

OTP Bank Plc відповідно до пункту (56)0.

(153) У термін, визначений у пункті (152)0, ДУЛР повідомляє працівників, які мають право на винагороду, про кількість акцій (віртуальних акцій), доступних для присудження **премії у акціях за привілейованою ціною**, і в той же час надсилає особам, визначеним у пунктах (147)-(149), підготовлені проекти договорів, необхідних для здійснення присудження премії у акціях за привілейованою ціною, за умови, що не застосовується випадок, описаний в пункті (150). Найраніше заявлення цього права може відбутися після укладення договору.

(154) Працівники, працевлаштовані **в Європейському Союзі та ідентифіковані на консолідованому рівні**, які на підставі своєї заяви, зробленої відповідно до пункту (146) або за її відсутності, мають право на **винагороду, конвертовану в акції**, на підставі затвердження, описаного в пункті (152) та у встановлений у ньому термін, повідомляються ДУЛР у письмовій формі про кількість акцій, що підлягають розрахунку, а також ДУЛР організовує розрахунок таких акцій за умови, що не застосовується випадок, описаний в пункті (150).

(155) Стосовно працівників, працевлаштованих **за межами Європейського Союзу та ідентифікованих на консолідованому рівні**, які на підставі своєї заяви, складеної відповідно до пункту (146)0 або за її відсутності, мають право на винагороду, **конвертовану в акції**, на підставі затвердження, описаного в пункті (152) та у встановлений у ньому термін, ДУЛР повідомляє відповідного працівника, а також компетентного HR-менеджера з відповідними повноваженнями на основі пункту (147)0, про кількість віртуальних акцій, які підлягають розрахунку. Компетентний HR-менеджер на основі пункту (147) організовує розрахунок віртуальних акцій.

(156) У випадку працівників Підприємств Банківської групи, які ідентифіковані на **суб-консолідованому та місцевому рівнях, кількість акцій, яка може бути встановлена у якості премії у віртуальних (синтетичних) акціях** щодо оцінюваного року з урахуванням винагороди на основі активів за результатами діяльності, встановленої для відповідної особи щодо оцінюваного року, застосовуючи правила, прописані в пункті (63)0, компетентним HR-менеджером на підставі пункту (147), в рік, що слідує за оцінюваним роком, протягом 10

award) every year to the Banking Group Enterprises concerned.

III.9.2. Rules on settlement of the short-term (non-deferred) part

(158) Settlement of the short-term (non-deferred) instalment of the performance-based remuneration may take place after the ex ante risk adjustment described in 0, based on the result of the performance assessment described in section 0.

(159) The cash bonus part of the short-term (non-deferred) part of the performance-based remuneration must be settled by 30 June of the year following the assessed year. The payment is performed by the employer of the identified staff member.

(160) The short-term (non-deferred) instalment of the asset-based part of performance-based remuneration, observing the rules prescribed in subsections 0 and 0

a/ takes place, ***in the case of remuneration converted into shares***, by 30 June of the year following the assessed year at the latest, but in every case settlement must be performed within 10 days following the decision made by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in accordance with paragraph 0, with the proviso that 50% of the short-term (non-deferred) part is retained for one year in respect of staff identified at consolidated level, and thus settlement of the retained part, in respect of staff identified at consolidated level, takes place in the second year following the assessed year; whereas

b/ a ***preferentially priced share award*** may be drawn down during the period for claiming the entitlement, set out in the decision made by the Supervisory Board of OTP Bank Plc in accordance with paragraph 0, after conclusion of the agreement providing for the award. Fifty percent of the short-term (non-deferred) part is retained for one year, and thus the granting of the entitlement takes place, but the retained part of the share award can only be actually drawn down in the maximum 2-year period, starting

календарних днів після прийняття рішення Наглядовою радою OTP Bank Plc. відповідно до пункту (56)0. Компетентний HR-менеджер протягом цього терміну інформує уповноважених працівників про затверджену кількість віртуальних акцій, а також організовує розрахунок премії у віртуальних акціях протягом цього терміну.

(157) ДУЛР щороку надсилає Підприємствам Банківської групи інформацію про детальні правила розрахунку частини на основі акцій винагороди за результатами діяльності (винагороди, конвертованої в акції та винагороди у акціях за привілейованою ціною).

III.9.2 Правила розрахунку короткострокової (не відстроченої) частини

(158) Розрахунок короткострокової (не відстроченої) виплати винагороди за результатами діяльності може відбуватися після попереднього коригування ризику, описаного в пункті III.7.1, на підставі результату оцінки результатів діяльності, описаної в розділі III.8.

(159) Частина грошової премії короткострокової (не відстроченої) частини винагороди за результатами діяльності повинна бути розрахована до 30 червня року, що слідує за оцінюваним роком. Оплату здійснює роботодавець ідентифікованого співробітника.

(160) Короткострокова (не відстрочена) виплата частини на основі активів винагороди за результатами діяльності, з дотриманням правил, встановлених у підрозділах 0III.4.2 і III.9.1

a/ відбувається, у **разі винагороди, конвертованої в акції**, не пізніше 30 червня року, наступного за оцінюваним роком, але в будь-якому випадку розрахунок повинен бути виконаний протягом 10 днів після рішення, прийнятого Наглядовою радою OTP Bank Plc. відповідно до пункту (56)0, за умови, що 50% короткострокової (не відстроченої) частини утримується протягом одного року щодо персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, і, таким чином, розрахунок частини, яка утримується, щодо персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, відбувається на

in the year following the year of the granting, as determined in its decision made in accordance with paragraph 0, with the proviso that the Supervisory Board of OTP Bank Plc is entitled to extend the determined period on one occasion (but the total drawdown period may not exceed 2 years).

III.9.3. Rules on settlement of the deferred part

(161) Based on an assessment of criteria suitable for measuring the prudence of operation, the Supervisory Board of OTP Bank Plc makes a decision on whether the deferred instalments can be paid, with the proviso that, based on an assessment of the individual risks related to the activities concerned, within the frameworks defined by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, the following persons/bodies are authorised to determine entitlement to *deferred instalments at individual level*:

- a/ for employees of Banking Group Enterprises, identified at consolidated level, the body exercising owner's rights, subject to preliminary approval by the Chairman & CEO of OTP Bank Plc;
- b/ for employees of Banking Group Enterprises, identified at sub-consolidated and local level, the body exercising owner's rights.

(162) *The ex post* risk assessment must be performed in the year in which payment is due, within 45 days following the ordinary General Meeting of OTP Bank Plc closing the business year preceding the year in which payment is due. Based on the decision, in the year in which payment is due, the extent of the deferred instalment in question may be reduced, including the possibility to zero.

(163) In keeping with the deferral schedule, the persons concerned are notified in writing of their

другий рік, що слідує за оцінюваним роком; в той час як

б/ **премія у акціях за привілейованою ціною** може бути назначена протягом періоду заявлення свого права, викладеного в рішенні, прийнятому Наглядовою радою OTP Bank Plc. відповідно до пункту (56), після укладення договору, що передбачає таку премію. П'ятдесят відсотків короткострокової (не відстроченої) частини утримується протягом одного року, і, таким чином, надання права відбувається, але частина премії у акціях, яка утримується, може бути фактично назначена лише максимум протягом 2-річного періоду, починаючи з року, наступного за роком надання права, як це визначено в рішенні, прийнятому відповідно до пункту (56)0, за умови, що Наглядова рада OTP Bank Plc. має право продовжити визначений термін один раз (але загальний період такого визначення не може перевищувати 2 років).

III.9.3 Правила розрахунку відстроченої частини

(161) На підставі оцінки критеріїв, придатних для вимірювання розсудливості діяльності, Наглядова рада OTP Bank Plc. приймає рішення про те, чи можуть бути сплачені відстрочені виплати, за умови, що на підставі оцінки індивідуальних ризиків, пов'язаних з відповідною діяльністю, в рамках, визначених Наглядовою радою OTP Bank Plc., наступним особам/органам дозволяється визначати право на відстрочені виплати на індивідуальному рівні:

- a/ щодо співробітників Підприємств Банківської групи, ідентифікованих на консолідованому рівні: органу, що здійснює права власника, за умови попереднього погодження Головою та Генеральним директором OTP Bank Plc.;
- b/ щодо співробітників Підприємств Банківської групи, ідентифікованих на суб-консолідованому та

entitlement to the individual instalments and the extent thereof, based on the decision, by the HRMD in respect of staff identified at consolidated level, and by the HR manager with competence in accordance with paragraph 0 in the case of staff identified at sub-consolidated and local level.

(164) The HRMD notifies the chairperson of the body exercising owner's rights in respect of the Banking Group Enterprises employing staff members identified at sub-consolidated and local level, within 15 days following the decision of the Supervisory Board of OTP Bank Plc in this regard, of the result of the investigation of the prudential criteria, and at the same time asks him/her – with the involvement of the executive/body exercising employer's rights and the HR manager with competence in accordance with paragraph 0 – to provide for the assessment of the individual risks relating to staff identified at sub-consolidated and local level.

(165) Persons identified at sub-consolidated and local level, in keeping with the deferral schedule, are notified in writing of their entitlement to the individual instalments, and the extent thereof, by the HR manager with competence in accordance with paragraph 0. The competent HR manager, concurrently with notification of the persons concerned, also notifies the HRMD of OTP Bank Plc in writing of the result of the individual risk adjustments (broken down by individual, in spreadsheet form).

(166) The procedures for implementing the ex post risk adjustment serving the investigation of entitlement to the deferred instalments in the case of staff members identified at consolidated level are set out in the operating procedure entitled "Rules of the performance measuring and evaluation system of OTP Bank Plc and the Banking Group member subsidiaries" (at the time of issuance of this regulation: No. 49/2019.-HGI-2174).

(167) Settlement of the due deferred instalments takes place in accordance with the following:

- a/ settlement of the cash bonus takes place within 30 days following the decision on entitlement, but no later than by 30 June, and the payment of the

місцевому рівнях: органу, що здійснює права власника.

(162) Подальша оцінка ризику повинна бути проведена в рік, в якому має відбутися виплата, протягом 45 днів після проведення планових Загальних зборів OTP Bank Plc., закриваючих фінансовий рік, що передує року, в якому повинна відбутися виплата. Виходячи з цього рішення, в рік, в якому має відбутися виплата, розмір відстроченої виплати, про яку йде мова, може бути зменшений, включаючи можливість зменшення до нуля.

(163) Згідно з графіком відстрочених виплат, відповідні особи письмово повідомляються про своє право на індивідуальні виплати та їх розмір, на основі рішення, ДУЛР направляє щодо персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, та компетентний HR-менеджер відповідно до пункту (147) направляє повідомлення у випадку персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях.

(164) ДУЛР повідомляє голову органу, що здійснює права власника щодо Підприємств Банківської групи, які працевлаштовують персонал, ідентифікований на суб-консолідованому та місцевому рівнях, протягом 15 днів після рішення Наглядової ради OTP Bank Plc. у зв'язку з цим питанням, про результат дослідження пруденційних критеріїв, і водночас просить його – із залученням виконавчої влади/органу, що здійснює права роботодавця, та компетентного HR-менеджера відповідно до пункту (147)0 – забезпечити оцінку індивідуальних ризиків, що стосуються персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях.

(165) Особи, ідентифіковані на суб-консолідованому та місцевому рівнях, відповідно до графіку відстрочених виплат, письмово повідомляються про своє право на індивідуальні виплати, а також про їх розмір, компетентним HR-менеджером відповідно до пункту (147). Компетентний HR-менеджер, разом з повідомленням відповідних осіб, також письмово повідомляє ДУЛР OTP Bank Plc. про результат коригування індивідуального ризику (розбитий за особами, в електронній формі).

(166) Процедури впровадження подальшого коригування ризику, що входять в дослідження права на відстрочені виплати у випадку співробітників, ідентифікованих на консолідованому рівні, викладені в операційній

<p>performance-based remuneration is performed by the employer,</p> <p>b/ settlement of remuneration provided as remuneration converted into shares takes place within 30 days following the decision on entitlement, but no later than by 30 June,</p> <p>c/ the claiming of the preferentially priced share award may take place following conclusion of the agreement granting entitlement to it, within a maximum 2-year period specified by the Supervisory Board of OTP Bank Plc, with the proviso that the Supervisory Board of OTP Bank Plc is entitled to extend the specified period on one occasion, but the total drawdown period may still not exceed 2 years.</p> <p>III.9.4. Rules relating to the pro-rata settlement of performance-based remuneration in the event of changes to the employment relationship</p> <p>(168) The pro-rata part of performance-based remuneration can be settled, taking into account the period of time spent in the given job, in the event of the following changes to the employment relationship:</p> <p>a/ establishment of a working relationship mid-year,</p> <p>b/ expiry of a fixed-term employment contract,</p> <p>c/ termination of an employment relationship by mutual consent,</p> <p>d/ resignation with immediate effect by the employee, with legitimate grounds,</p> <p>e/ termination by the employer for reasons arising within the scope of the employer's operation, and</p> <p>f/ transfer/assignment/secondment falling within/outside the scope of the remuneration policy, and</p> <p>g/ in the case of an employee absent for a longer period (e.g. on maternity or sick leave) – not performing work for at least 3 months in a year – insofar as he/she</p>	<p>процедурі під назвою «Правила системи вимірювання та оцінки результатів діяльності OTP Bank Plc. та дочірніх компаній-членів Банківської групи» (на момент видачі цього регламенту: № 49/2019.-HGI-2174).</p> <p>(167) Розрахунок належних до сплати відстрочених виплат відбувається відповідно до наступних положень:</p> <p>a/ розрахунок грошової премії відбувається протягом 30 днів після прийняття рішення про надання права, але не пізніше 30 червня, а виплата винагороди за результатами діяльності здійснюється роботодавцем,</p> <p>б/ розрахунок винагороди, що надається як винагорода, конвертована в акції, відбувається протягом 30 днів після прийняття рішення про надання прав, але не пізніше 30 червня,</p> <p>в/ заявлення на премію у акціях за привілейованою ціною може відбуватися після укладення договору, що надає права на неї, протягом максимум 2-річного періоду, визначеного Наглядовою радою OTP Bank Plc., за умови, що Наглядова рада OTP Bank Plc. має право продовжити зазначений термін один раз, але загальний період такого визначення не може перевищувати 2 років.</p> <p>III.9.4 Правила, що стосуються пропорційного розрахунку винагороди за результатами діяльності у разі зміни трудових відносин</p> <p>(168) Пропорційна частина винагороди за результатами діяльності може бути розрахована з урахуванням періоду часу, проведеного на даній роботі, у разі наступних змін у трудових відносинах:</p> <p>a/ встановлення робочих відносин в середині року,</p> <p>б/ закінчення строкового трудового договору,</p> <p>в/ припинення трудових відносин за взаємною згодою,</p>
--	--

<p>has genuinely contributed to fulfilment of the objectives,</p> <p>h/ termination of an employment relationship due to the employee's retirement, and</p> <p>i/ the death of the employee.</p> <p>(169) If the employee's job at the same employer changes in such a way that both the old and the new job fall within the scope of the remuneration policy, then with respect to the given year the extent of performance-based remuneration must be determined pro-rata, taking into account the fixed and performance-based remuneration applicable to the given job, with the proviso that the calculation method and extent of performance-based remuneration earned in previous years, the payment of which has been deferred, does not change.</p> <p>(170) If a job is taken out of the personal scope of the remuneration policy, the rules on deferral and asset-based payment do not have to be applied in respect of the performance-based remuneration awarded after the time at which the job is taken out of personal scope, but the deferred payment due to the person concerned must still be performed on the basis of the previously concluded individual agreements, observing the local statutory provisions.</p> <p>III.10. Rules on operation of the remuneration system</p> <p>III.10.1. Main responsibilities and powers</p> <p>(171) The Supervisory Board of OTP Bank Plc decides on acceptance of the Banking Group Remuneration Policy, and approval of its amendments, and oversees its implementation.</p> <p>(172) The Board of Directors of OTP Bank Plc is responsible for the day-to-day implementation of the Banking Group's Remuneration Policy, and for the review thereof at least once a year (including the controlling of compliance risks related to the Banking Group Remuneration Policy). The provisions of the Banking Group Remuneration Policy, as well as the regulations related to its implementation, and</p>	<p>г/ звільнення працівника з негайним вступом в дію за законними підставами,</p> <p>д/ звільнення роботодавцем з причин, що виникають в межах діяльності роботодавця, та</p> <p>е/ переведення/призначення/ відрядження, що підпадають під сферу застосування політики винагороди, та</p> <p>є/ у випадку відсутності працівника впродовж тривалого періоду (наприклад, декретна або лікарняна відпустка) – який не виконує роботу впродовж щонайменше 3 місяців на рік – якщо він дійсно сприяв виконанню поставлених цілей,</p> <p>ж/ припинення трудових відносин у зв'язку з виходом працівника на пенсію, а також</p> <p>з/ смерть працівника.</p> <p>(169) Якщо робота працівника в одного і того ж роботодавця змінюється таким чином, що і стара, і нова робота підпадають під сферу застосування політики винагороди, то щодо даного року розмір винагороди за результатами діяльності повинен бути визначений пропорційно, з урахуванням фіксованої винагороди і винагороди за результатами діяльності, що застосовується до даної роботи, за умови, що метод розрахунку і розмір винагороди за результатами діяльності, заробленої в попередні роки, виплата якої була відстрочена, не змінюється.</p> <p>(170) Якщо позиція прибирається з особової сфери застосування політики винагороди, то правила про відстрочку та виплату на основі активів не повинні застосовуватися щодо винагороди за результатами діяльності, присудженої після часу, коли позиція була прибрана з особової сфери застосування, але відстрочена виплата, належна до сплати відповідній особі все одно повинна бути виконана на підставі раніше укладених індивідуальних договорів, з дотриманням місцевих законодавчих положень.</p>
---	---

compliance with these, are reviewed at least once a year, by 31 March at the latest, by the internal auditing unit of the Banking Group Enterprises qualifying as institutions, which makes a report on this to the Remuneration Committee, Supervisory Board and Board of Directors of OTP Bank Plc via the internal auditing unit of OTP Bank Plc. The review must be carried out in accordance with the guidelines issued by the Board of Directors of OTP Bank Plc, also observing the criteria set out in this regulation.

(173) The **Remuneration Committee of OTP Bank Plc** supervises the remuneration of executives responsible for risk management, as well as the employees performing controlling tasks and risk management tasks – including employees responsible for internal control – and prepares remuneration decisions by taking into account the long-term interests of shareholders, investors and other stakeholders of the credit institution.

(174) The Remuneration Committee of OTP Bank Plc provides support and advice to the Supervisory Board of OTP Bank Plc for the development of the Banking Group's comprehensive remuneration policy, and for the monitoring of the design and operation of the remuneration system.

(175) The Remuneration Committee of OTP Bank Plc

- a/ oversees the remuneration of the manager responsible for risk management and compliance with the statutory provisions, including employees responsible for internal control,
- b/ prepares decisions relating to remuneration, and approves the agreements relating to compensation that goes beyond the cases and/or limits set out in the remuneration policy,
- c/ reviews the selection of external advisers required in connection with the development and operation of the remuneration policy,
- d/ cooperates with the employers performing controlling tasks in the course of controlling the development and operation of the remuneration policy,

III.10 Правила роботи системи винагороди

III.10.1 Основні обов'язки та повноваження

(171) Наглядова рада OTP Bank Plc. приймає рішення про прийняття Політики винагороди Банківської групи, затвердження змін до неї, а також здійснює нагляд за її виконанням.

(172) Рада директорів OTP Bank Plc. несе відповідальність за щоденне впровадження Політики винагороди Банківської групи, а також за її перегляд не менше одного разу на рік (включаючи контроль комплаєнс-ризиків, пов'язаних з Політикою винагороди Банківської групи). Положення Політики винагороди Банківської групи, а також нормативно-правові акти, пов'язані з її виконанням, та дотримання них, переглядаються не менше одного разу на рік, не пізніше 31 березня, підрозділом внутрішнього аудиту Підприємств Банківської групи, що кваліфікуються як установи, що складає звіт про це Комітету з винагород, Наглядовій раді та Раді директорів OTP Bank Plc. через підрозділ внутрішнього аудиту OTP Bank Plc. Такий перегляд повинен проводитися відповідно до керівних принципів, виданих Радою директорів OTP Bank Plc., також з дотриманням критеріїв, викладених у цьому регламенті.

(173) Комітет з винагород OTP Bank Plc. здійснює нагляд за винагородою керівників, відповідальних за управління ризиками, а також працівників, які виконують завдання з контролю та управління ризиками – у тому числі працівників, відповідальних за внутрішній контроль – та готує рішення щодо винагороди з урахуванням довгострокових інтересів акціонерів, інвесторів та інших зацікавлених сторін кредитної установи.

(174) Комітет з винагород OTP Bank Plc. надає підтримку та консультації Наглядовій раді OTP Bank Plc. щодо розробки комплексної політики винагороди Банківської групи, а також щодо моніторингу проектування та функціонування системи винагороди.

(175) Комітет з винагород OTP Bank Plc.

- a/ здійснює нагляд за винагородою керівника, відповідального за управління ризиками та дотриманням законодавчих положень, у тому числі працівників,

<p>e/ checks that the remuneration policy really is in harmony with the institution's risks, is consistent with the capital and liquidity position, and with the long-term corporate governance strategy.</p> <p>(176) The Remuneration Committee of OTP Bank Plc must be given access to:</p> <p>a/ the data and information underpinning the decisions of OTP Bank Plc's Supervisory Board relating to the development and operation of the remuneration system,</p> <p>b/ the information, relating to risk management and to employees performing control functions, to be taken into consideration in connection with the remuneration.</p> <p>(176/B) The Risk Assumption and Risk Management Committee of OTP Bank Plc, in accordance with subsection 0, paragraph 0, as a precondition of narrowing the personal scope deliberates and determines the lack of material impact on the risk profile in case of individual positions. Its duties also include the examination of the remuneration policy from a perspective where the incentive elements of the designed remuneration system takes into consideration the risks, the capital and liquidity situation of the credit institution, as well as the probability and sequence of incomes. The Risk Assumption and Risk Management Committee also participates in the identification procedure necessary for the determination of the personal scope.</p> <p>(177) The Supervisory Board of OTP Bank Plc, with the exception of the matters referred to the exclusive authority of the general meeting under section 8.33 of the Articles of Association of OTP Bank Plc, it entitled to amend the Banking Group Remuneration Policy with the proviso that the Subsidiary HR Managers must be notified immediately, and the shareholders at the next General Meeting.</p> <p>(178) The Remuneration Policy must be amended if the amendment is made compulsory by a law.</p> <p>(179) Operation of the remuneration system at Banking Group level</p> <p>a/ In view of the fact that a Remuneration Committee operates at OTP Bank Plc that, in terms of its activity and scope of authority – from the perspective of</p>	<p>відповідальних за внутрішній контроль,</p> <p>б/ готує рішення, що стосуються винагороди, та затверджує договори, пов'язані з компенсацією, яка виходить за рамки випадків та/або лімітів, викладених у політиці винагороди,</p> <p>в/ переглядає вибір зовнішніх радників, необхідних у зв'язку з розробкою та функціонуванням політики винагороди,</p> <p>г/ співпрацює з роботодавцями, які виконують завдання з контролю в ході контролю за розробкою та функціонуванням політики винагороди,</p> <p>д/ перевіряє, щоб політика винагороди дійсно відповідала ризикам установи, узгоджувалася зі станом капіталу та ліквідності, а також довгостроковою стратегією корпоративного управління.</p> <p>(176) Комітет з винагород OTP Bank Plc. повинен отримати доступ до:</p> <p>а/ даних та інформації, що складають основу рішень Наглядової ради OTP Bank Plc., які стосуються розробки та функціонування системи винагороди,</p> <p>б/ інформації, яка стосується управління ризиками та працівників, які виконують контрольні функції, і яка повинна враховуватися у зв'язку з винагородою.</p> <p>(176/Б) Комітет з питань прийняття та управління ризиками OTP Bank Plc., відповідно до підрозділу 0III.2.2.3 пункту (36), як передумова звуження особистої сфери застосування обдумує та визначає відсутність суттєвого впливу на профіль ризику у випадку окремих посад. До його обов'язків також входить аналіз політики винагороди з точки зору, коли заохочувальні елементи розробленої системи винагород враховують ризики, стан капіталу та ліквідності кредитної установи, а також ймовірність і послідовність доходів. Комітет з питань прийняття та управління ризиками також бере участь у процедурі ідентифікації, необхідній для визначення особистої сфери застосування.</p>
---	--

compliance with the remuneration policy requirements (CRD IV, CRR) determined by European Union legislation an applicable by institutions at consolidated level – extends to the entire OTP Banking Group, unless required to do so under the applicable local statutory provisions, the Banking Group Enterprise concerned does not establish and does not operate a stand-alone remuneration committee. The remuneration committee tasks defined by the local statutory provisions are performed by the Remuneration Committee of OTP Bank Plc, which has authority in respect of the entire Banking Group. If, prior to the entry into force of this Banking Group Remuneration Policy, a local remuneration committee was operating at the Banking Group Enterprise in the absence of a compulsory statutory requirement, the Banking Group Enterprise is obliged to arrange for the termination of its own remuneration committee or for the transformation of its legal status and tasks.

- b/ With respect to Banking Group Enterprises operating within the OTP Banking Group and classed as fund management companies, the Banking Group Enterprise's Supervisory Board is responsible for compliance with the remuneration policy requirements set out in the AIFM Directive, in view of the fact that the AIFM Directive does not require the group-level application of the remuneration policy requirements set out therein.
- c/ If a stand-alone remuneration committee operates at a Banking Group Enterprise due to the local statutory requirements (including remuneration committees other than those established on the basis of the CRD IV requirements), the subsidiary concerned is obliged to draw up the procedural rules of such committees and send them to the Remuneration Committee of OTP Bank Plc for comments. In the event of a subsequent amendment to the procedural rules, the Banking Group Enterprise shall only send such an amendment for comments that materially affects the cooperation

(177) Наглядова рада OTP Bank Plc., за винятком питань, що належать до виключної влади загальних зборів відповідно до розділу 8.33 Статуту OTP Bank Plc., має право вносити зміни до Політики винагороди Банківської групи, за умови, що HR-менеджери Дочірніх компаній повинні бути повідомлені негайно, а акціонери – на наступних Загальних зборах.

(178) До політики винагороди повинні бути внесені поправки, якщо такі поправки є обов'язковими відповідно до закону.

(179) Функціонування системи винагороди на рівні Банківської групи

a/ З огляду на те, що в OTP Bank Plc. працює Комітет з винагород, який з точки зору його діяльності та обсягу повноважень – з точки зору дотримання вимог політики винагороди (CRD IV, CRR), визначених законодавством Європейського Союзу, що застосовується установами на консолідованому рівні – поширюється на всю Банківську групу ОТП, якщо цього не вимагається відповідно до чинних місцевих законодавчих положень, відповідне Підприємство Банківської групи не створює і не приводить в дію автономний комітет з винагород. Завдання комітету з винагороди, визначені місцевими законодавчими положеннями, виконує Комітет з винагород OTP Bank Plc., який має повноваження щодо всієї Банківської групи. Якщо, до набрання чинності цією Політикою винагороди Банківської групи, на Підприємстві Банківської групи діяли місцеві комітети з винагород за відсутності обов'язкової законодавчої вимоги, то це Підприємство Банківської групи зобов'язане організувати припинення роботи власного комітету з винагород або трансформацію його правового статусу та завдань.

б/ Що стосується Підприємств Банківської групи, які працюють в рамках Банківської групи ОТП і класифікуються як компанії з управління фондами, то Наглядова рада такого Підприємства Банківської групи несе відповідальність за дотримання вимог політики винагороди, викладених у Директиві AIFM, з

between the Remuneration Committee of OTP Bank Plc. And the Remuneration Committee of the Banking Group Enterprise. The procedural rules of remuneration committees operating at subsidiaries must require that, prior to any of its decision that differ from the decisions of OTP Bank Plc's Supervisory Board, the permission (and if this is prohibited by the local law, the opinion) of OTP Bank Plc's Remuneration Committee shall be requested. The remuneration committee operating at a Banking Group Enterprise has an ex post reporting obligation, towards the Remuneration Committee of OTP Bank Plc, with respect to its decisions made in accordance with this regulation and with the decisions of OTP Bank Plc's Supervisory Board. The remuneration committees operating at the subsidiaries concerned are obliged to cooperate with the Remuneration Committee of OTP Bank Plc.

- d/ An exception to the obligation set out in point 0 are the investment fund manager Banking Group Enterprises falling under the AIFM Directive or the UCITS Directive, in respect of which - if these subsidiaries have an independent remuneration committee due to the requirement of local legislation – the commenting on the procedural rules of these committees by the Remuneration Committee of OTP Bank Plc. or the supervision of the remuneration committees set up at the fund manager companies by the Remuneration Committee of OTP Bank Plc. is not obligatory.

III.10.2. Reporting obligation of the Banking Group Subsidiaries

(180) The Banking Group Subsidiaries falling within the institutional scope of this regulation are obliged to report retrospectively, in writing, on

огляду на те, що Директива AIFM не вимагає застосування вимог групового рівня щодо політики винагороди, викладених у ній.

- в/ Якщо на Підприємстві Банківської групи працює автономний комітет з винагород у зв'язку з місцевими законодавчими вимогами (включаючи комітети з винагород, інакші ніж ті, що створені на підставі вимог CRD IV), то відповідна дочірня компанія зобов'язана оформити процесуальні правила таких комітетів і направити їх до Комітету з винагород OTP Bank Plc. для отримання зауважень. У разі внесення подальших поправок до процесуальних правил, Підприємство Банківської групи надсилає для отримання зауважень лише такі поправки, які суттєво впливають на співпрацю між Комітетом з винагород OTP Bank Plc. і Комітетом з винагород Підприємства Банківської групи. Процесуальні правила комітетів з винагород, що діють в дочірніх компаніях, повинні вимагати, щоб до прийняття будь-якого з їх рішень, які відрізняються від рішень Наглядової ради OTP Bank Plc., був запрошений дозвіл (а якщо це заборонено місцевим законодавством, то думка) Комітету з винагород OTP Bank Plc. Комітет з винагород, що працює на Підприємстві Банківської групи, має подальше зобов'язання звітувати до Комітету з винагород OTP Bank Plc., щодо рішень, прийнятих відповідно до цього регламенту та відповідно до рішень Наглядової ради OTP Bank Plc. Комітети з винагород, що працюють у відповідних дочірніх компаніях, зобов'язані співпрацювати з Комітетом з винагород OTP Bank Plc.

- г/ Винятком із зобов'язань, викладених у пункті в 0, є менеджер інвестиційних фондів Підприємства Банківської групи, які підпадають під Директиву AIFM або Директиву UCITS, щодо яких – якщо ці дочірні компанії мають незалежний комітет

- a/ designation of the objectives,
- b/ the assessment of performance, and
- c/ the amount of performance-based remuneration determined, and the time schedule for its settlement, and
- d/ by 10 February of every year, on the operation of the Remuneration Policy in the previous year, to the parent company exercising control over them, and to the Remuneration Committee via the HRMD.

(180/B) The reporting obligation pursuant to point d/ of paragraph 0 on the operation of the Remuneration Policy in the previous year does not apply to the Banking Group Enterprise in which no person identified under the personal scope of the Banking Group Remuneration Policy was employed in the previous business year.

(181) In the interest of establishing and maintaining consistent practice within the OTP Banking Group – if necessary due to the differing practices at subsidiaries – the Remuneration Committee of OTP Bank Plc initiates the necessary measures at the Supervisory Board of OTP Bank Plc. The Supervisory Board has an obligation to report to the Board of Directors on the measures implemented.

III.10.3. The control criteria

(182) The annual review must assess whether the entire remuneration system:

- a/ works as intended – especially whether the remuneration payouts are appropriate, and appropriately the institution's risk profile, long-term objectives and plans are appropriate reflected – and
- b/ complies with the applicable national and international standards, guiding principles and norms.

(183) If the periodic reviews find that the remuneration system does not operate as intended or in accordance with the requirements, the Banking Group Enterprise is obliged to make a proposal for the drafting of an appropriate correction plan with the assistance of HRMD.

з винагород у зв'язку з вимогою місцевого законодавства – коментування процесуальних правил цих комітетів з винагород Комітетом OTP Bank Plc. або нагляд за цими комітетами з винагород, створеними при компаніях з керування фондами Комітетом з винагород OTP Bank Plc. не є обов'язковим.

III.10.2 Зобов'язання зі звітності Дочірніх компаній Банківської групи

(180) Дочірні компанії Банківської групи, які підпадають під інституційну сферу застосування цього регламенту, зобов'язані звітувати ретроспективно, у письмовій формі про

- a/ визначення цілей,
- б/ оцінку результатів діяльності, і
- в/ розмір визначеної винагороди за результатами діяльності, часовий графік її розрахунку, і
- г/ до 10 лютого кожного року, про функціонування Політики винагороди у попередньому році, материнській компанії, яка здійснює контроль над ними, та Комітету з винагород через ДУЛР.

(180/б) Зобов'язання зі звітування відповідно до підпункту г/, пункту (180) про функціонування Політики винагороди в попередньому році не поширюється на Підприємство Банківської групи, в якому жодна особа, ідентифікована під особистою сферою застосування Політики винагороди Банківської групи, не була працевлаштована в попередньому фінансовому році.

(181) В інтересах створення та підтримання послідовної практики в рамках Банківської групи ОТП – у разі необхідності у зв'язку з тим, що практики у дочірніх компаніях відрізняються – Комітет з винагород OTP Bank Plc. ініціює необхідні заходи у Наглядовій раді OTP Bank Plc. Наглядова рада зобов'язана звітувати перед Радою директорів про впроваджені заходи.

III.10.4. Provisions on the avoidance of conflicts of interest

(184) A person falling within the scope of the Banking Group Remuneration Policy may not conclude any hedge transaction which, in connection with determination of the extent of the performance-based remuneration, would negate the impacts of the risk assumption by providing compensation in the event of a downward risk adjustment of the performance-based remuneration. Persons falling within the scope of the Banking Group Remuneration Policy may not conclude contracts or agreements, outside OTP Bank Plc or the Banking Group Enterprise, that are suitable for reducing the risks arising in connection with the employee's activity, or transferring them to a third party (e.g. the contract obliges the third party to make direct or indirect payments to the employee concerned in connection with, and proportionately to, the amount deducted from the performance-based remuneration). The above restrictions do not preclude the persons concerned or the Banking Group Enterprise from taking out liability insurance for potential loss events related to the risk assumption, and thereby mitigating the risk to the Banking Group Enterprise as a whole. In order to confirm this commitment **the staff falling under the personal scope of the Banking Group Remuneration Policy obliged to make the statement set out in Annex 2, in 3 months after being included into the personal scope and send one signed copy of it to the HRMD**. The signature and the forwarding of the statements to the HRMD is the liability of the Subsidiary HR Manager.

(185) Should the employee concerned breach the prohibition set out in the previous paragraph, the employer

- a/ may claim indemnification, or
- b/ instead of indemnification, may demand that the employee concerned cede to it the transaction concluded on his/her own account, or
- c/ may demand that he/she release his/her gain originating from the transaction concluded on another person's account, or assign his/her claim in respect thereof, to the employer.

III.10.3 Критерії контролю

(182) Щорічний перегляд повинен оцінювати, чи вся система винагороди:

- a/ працює за призначенням – особливо чи правильними є виплати винагороди, і чи належним чином відображені профіль ризику установи, довгострокові цілі та плани – і
- b/ відповідає застосовним національним та міжнародним стандартам, керівним принципам та нормам.

(183) Якщо періодичні перегляди виявляють, що система винагороди не працює за призначенням або відповідно до вимог, то Підприємство Банківської групи зобов'язане внести пропозицію про складання відповідного плану корекції за сприяння ДУЛР.

III.10.4 Положення про уникнення конфлікту інтересів

(184) Особа, яка підпадає під сферу застосування Політики винагороди Банківської групи, не може здійснювати жодної операції хеджування, яка у зв'язку з визначенням розміру винагороди за результатами діяльності нівелювала б наслідки прийняття ризику шляхом надання компенсації у разі зниження коригування ризику винагороди за результатами діяльності. Особи, які підпадають під сферу застосування Політики винагороди Банківської групи, не можуть укласти контракти або договори за межами OTP Bank Plc. або Підприємства Банківської групи, які підходять для зниження ризиків, що виникають у зв'язку з діяльністю працівника, або передачі їх третій стороні (наприклад, договір зобов'язує третю сторону здійснювати прямі або непрямі виплати відповідному працівнику у зв'язку з та пропорційно до суми, що вираховується з винагороди за результатами діяльності). Наведені вище обмеження не заважають відповідним особам або Підприємству Банківської групи оформити страхування відповідальності за потенційні збитки, пов'язані з прийняттям ризику, і тим самим пом'якшення ризику для Підприємства Банківської групи в цілому. З метою підтвердження цього зобов'язання **співробітники, які підпадають під особову сферу застосування Політики винагороди Банківської групи, зобов'язані**

In accordance with the requirements of the NBU Board Resolution #814-рш as of December 03, 2018 "On approval of the Methodological recommendations regarding the organization of Corporate Governance in banks of Ukraine" starting from 1st of July 2020 in JS OTP BANK Ukraine its own Remuneration Committee of Supervisory Board operates, which acts according to the Regulation of the committees of the Supervisory Board JS OTP BANK (or according to its actual edition with changes and additions), approved by Supervisory Board Resolution № 16-2020 dd 22.04.2020 and confirmed by OTP Bank Plc.

According to above mentioned Regulation prior to consideration or approval of any decision of the Remuneration Committee of the Supervisory Board of the Bank, that differs from the decisions of OTP Bank Plc.'s Supervisory Board, the permission (and if this is prohibited by the legislation of Ukraine, the professional opinion) of OTP Bank Plc.'s Remuneration Committee shall be requested. The Remuneration Committee of the Supervisory Board of the Bank has annual ex post reporting obligation towards the Remuneration Committee of OTP Bank Plc., with respect to its decisions made in accordance with this Regulation and with the decisions of OTP Bank Plc.'s Supervisory Board. The Remuneration Committee of the Bank is obliged to cooperate with the Remuneration Committee of OTP Bank Plc. Responsibility for the observance of this point of the Regulation is put on the HR Directorate of the Bank.

III.11. Provisions relating to disclosure

(186) OTP Bank Plc ensures the appropriate level of transparency with respect to both the Banking Group Remuneration Policy and the risks associated with it. It makes the requirements of the Banking Group Remuneration Policy accessible to all stakeholders, internally to the executives and employees concerned and the owners, and to the public.

(187) The Supervisory Board of OTP Bank Plc publishes certain provisions of the Banking Group Remuneration Policy on the official website of OTP Bank Plc (www.otpbank.hu). In the course of the publishing, OTP Bank Plc discloses summary information about the Banking Group Remuneration Policy, the remuneration practice, and the remuneration of employees whose activity has a material impact on the institution's risk assumption.

(188) The disclosed information regarding the remuneration policy must be consistent with the

зробити заяву, викладену в Додатку 2, через 3 місяці після внесення їх до особової сфери застосування та надіслати одну підписану копію до ДУЛР. Підпис та надсилання заяв до ДУЛР – це відповідальність HR-менеджера Дочірньої компанії.

(185) Якщо відповідний працівник порушує заборони, викладені в попередньому пункті, то роботодавець

- а/ може вимагати відшкодування, або
- б/ замість відшкодування, може вимагати від відповідного працівника поступитися йому операцією, яка здійснюється за його власний рахунок, або
- в/ може вимагати, щоб він відмовився від свого доходу від операції, яка здійснюється за рахунок іншої особи, або поступитися роботодавцю своєю вимогою щодо нього.

Згідно вимог рішення НБУ №814-рш від 03.12.2018 «Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України» в АТ «ОТП БАНК» України з 01.07.2020 діє власний Комітет Наглядової Ради з питань винагороди, діяльність якого здійснюється згідно Положення про комітети Наглядової ради АТ ОТП Банк (або згідно його чинної редакцією зі змінами та доповненнями), затвердженого рішенням Наглядової Ради № 16-2020 від 22.04.2020 та погодженого OTP Bank Plc.

Відповідно до вказаного Положення до моменту розгляду чи прийняття будь-якого рішення Комітетом Наглядової ради з питань винагороди Банку, яке відрізняється від рішень Наглядової ради ВАТ ОТП Банк (OTP Bank Plc., Угорщина), необхідно отримати дозвіл (якщо це заборонено законодавством України, - то професійний висновок) Комітету з питань винагороди ВАТ ОТП Банк. Комітет Наглядової ради з питань винагороди Банку зобов'язаний щорічно звітувати перед Комітетом з питань винагороди ВАТ ОТП Банк (OTP Bank Plc., Угорщина) щодо прийнятих рішень відповідно до цього Положення та щодо рішень Наглядової ради ВАТ ОТП Банк. Комітет з питань винагороди Банку зобов'язаний співпрацювати із Комітетом з питань винагороди ВАТ ОТП Банк. Відповідальність за виконання вимог цього пункту Положення покладається на Департамент управління персоналом Банку.

other information disclosed by OTP Bank Plc and the Banking Group Enterprise.

IV. IMPLEMENTATION GUIDE

(189) The paragraphs of the present regulation shall be implemented as follows, depending on whether the Banking Group Enterprise is located in the territory of Hungary, in the territory of the European Union or outside the territory of the European Union:

Companies	Exception to implementation	Method of implementation
Hungarian Banking Group Enterprises listed in Annex 1	point 0 paragraph 0 paragraph 0 paragraph (64) paragraph (65) point 0 point 0 point 0 paragraph 0	Regulation type implementation of the whole of the present regulation, deviation is only allowed in accordance with the provisions of the Implementation Guide. The Banking Group Enterprise is not obliged to implement the provisions listed in the present table, which are exceptions to implementation.
Foreign Banking Group Enterprises located in the territory of the European Union, listed in Annex 1	paragraph 0 paragraph 0 paragraph 0 point 0 point 0 paragraph 0 point 0 paragraph 0	Regulation type implementation of the whole of the present regulation, deviation is only allowed in accordance with the provisions of the Implementation Guide. The Banking Group Enterprise is not obliged to implement the provisions listed in the present table, which are exceptions to implementation.
Foreign Banking Group Enterprises located outside the territory of the European Union, listed in Annex 1	paragraph 0 paragraph 0 paragraph 0 paragraph 0 paragraph (65) point 0	Regulation type implementation of the whole of the present regulation, deviation is only allowed in accordance with the provisions of the Implementation Guide. The Banking Group

III.11 Положення про розкриття інформації

(186) OTP Bank Plc. забезпечує належний рівень прозорості як щодо Політики винагороди Банківської групи, так і щодо пов'язаних з нею ризиків. Це робить вимоги Політики винагороди Банківської групи доступними для всіх акціонерів, і внутрішньо - для відповідних керівників, співробітників, власників, а також для громадськості.

(187) Наглядова рада OTP Bank Plc. публікує окремі положення Політики винагороди Банківської групи на офіційному сайті OTP Bank Plc. (www.otpbank.hu). Під час публікації OTP Bank Plc. розкриває зведену інформацію про Політику винагороди Банківської групи, практику винагороди, а також винагороду працівників, діяльність яких має суттєвий вплив на прийняття ризиків установи.

(188) Розкрита інформація щодо політики винагороди повинна узгоджувалася з іншою інформацією, розкритою OTP Bank Plc. та Підприємством Банківської групи.

IV. КЕРІВНИЦТВО З ВПРОВАДЖЕННЯ

(189) Пункти цього регламенту впроваджуються наступним чином, залежно від того, чи знаходиться Підприємство Банківської групи на території Угорщини, на території Європейського Союзу або за межами території Європейського Союзу:

Компанії	Винятки щодо впровадження	Спосіб впровадження
Угорські підприємства Банківської групи, перелічені в Додатку 1	підпункт 0 пункт 0 пункт 0 пункт (64) пункт (65) підпункт 0 підпункт 0 підпункт 0 пункт 0	Впровадження типу регламенту щодо всього даного регламенту, відхилення допускається тільки відповідно до положень цього Керівництва з впровадження. Підприємство Банківської групи не зобов'язане впроваджувати положення, перелічені в цій таблиці, які є винятками щодо впровадження.

	<p>point 0</p> <p>paragraph 0</p> <p>point 0</p> <p>paragraph 0</p>	<p>Enterprise is not obliged to implement the provisions listed in the present table, which are exceptions to implementation.</p>	<p>Іноземні підприємства Банківської групи, розташовані на території Європейського Союзу, перелічені у Додатку 1</p>	<p>пункт 0</p> <p>пункт 0</p> <p>пункт 0</p> <p>підпункт 0</p> <p>підпункт 0</p> <p>пункт 0</p> <p>підпункт 0</p> <p>пункт 0</p>	<p>Впровадження типу регламенту щодо всього даного регламенту, відхилення допускається тільки відповідно до положень цього Керівництва з впровадження. Підприємство Банківської групи не зобов'язане впроваджувати положення, перелічені в цій таблиці, які є винятками щодо впровадження.</p>								
<p>(190) Deviations applied from the provisions of the present regulation in respect of each country, due to local regulatory specificities and exceptional business circumstances:</p>			<p>Іноземні підприємства Банківської групи, розташовані за межами території Європейського Союзу, перелічені у Додатку 1</p>	<p>пункт 0</p> <p>пункт 0</p> <p>пункт 0</p> <p>пункт 0</p> <p>пункт (65)</p> <p>підпункт 0</p> <p>підпункт 0</p> <p>пункт 0</p> <p>підпункт 0</p> <p>пункт 0</p>	<p>Впровадження типу регламенту щодо всього даного регламенту, відхилення допускається тільки відповідно до положень цього Керівництва з впровадження. Підприємство Банківської групи не зобов'язане впроваджувати положення, перелічені в цій таблиці, які є винятками щодо впровадження.</p>								
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="193 555 320 613">Country</th> <th data-bbox="320 555 815 613">Permitted deviation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="193 613 320 1144">Russia</td> <td data-bbox="320 613 815 1144"> <p>Due to local labor law regulations, the clawback rules in paragraphs 0-0 of the Regulation are not applicable.</p> <p>Pursuant to Regulation No. 154-I of the Central Bank of the Russian Federation, JSC OTP Bank (Russia) operates an independent remuneration committee.</p> <p>Pursuant to Regulation No. 154-I of the Central Bank of the Russian Federation, for the personnel identified by this regulation in JSC OTP Bank (Russia) as defined in this regulation (which partially overlaps with the identified personnel defined by the Banking Group Remuneration Policy) the ratio of performance-based remuneration to total remuneration is at least 40%.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="193 1144 320 2116">Croatia</td> <td data-bbox="320 1144 815 2116"> <p>For executive directors (members of the management board) of institutions, the deferral period is 5 years.</p> <p>The rules on the maximum ratio of performance-based remuneration in accordance with paragraph (65) of the Regulation shall apply to the entire staff of the institution.</p> <p>The retention rule under paragraph 0 of the Regulation applies not only to the short-term part of performance-based remuneration but also to the deferred parts, and to the sub-consolidated and locally identified personal scope as well (in the latter cases including both short-term and deferred parts).</p> <p>With regard to the local proportionality rules, for identified persons whose performance-based remuneration does not exceed HRK 200,000 in a given assessed year and at the same time does not exceed 30% of the annual basic remuneration, the deferral rules under Chapter III. 6 and the asset-based payment rules under paragraph 0 of the Regulation do not apply to the performance-based remuneration.</p> <p>Due to local supervisory requirements, OTP Banka d.d. operates an independent Remuneration Committee.</p> <p>OTP Banka d.d. excludes the possibility of the application of the preferentially priced share award under point 0 of the Regulation.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Country	Permitted deviation	Russia	<p>Due to local labor law regulations, the clawback rules in paragraphs 0-0 of the Regulation are not applicable.</p> <p>Pursuant to Regulation No. 154-I of the Central Bank of the Russian Federation, JSC OTP Bank (Russia) operates an independent remuneration committee.</p> <p>Pursuant to Regulation No. 154-I of the Central Bank of the Russian Federation, for the personnel identified by this regulation in JSC OTP Bank (Russia) as defined in this regulation (which partially overlaps with the identified personnel defined by the Banking Group Remuneration Policy) the ratio of performance-based remuneration to total remuneration is at least 40%.</p>	Croatia	<p>For executive directors (members of the management board) of institutions, the deferral period is 5 years.</p> <p>The rules on the maximum ratio of performance-based remuneration in accordance with paragraph (65) of the Regulation shall apply to the entire staff of the institution.</p> <p>The retention rule under paragraph 0 of the Regulation applies not only to the short-term part of performance-based remuneration but also to the deferred parts, and to the sub-consolidated and locally identified personal scope as well (in the latter cases including both short-term and deferred parts).</p> <p>With regard to the local proportionality rules, for identified persons whose performance-based remuneration does not exceed HRK 200,000 in a given assessed year and at the same time does not exceed 30% of the annual basic remuneration, the deferral rules under Chapter III. 6 and the asset-based payment rules under paragraph 0 of the Regulation do not apply to the performance-based remuneration.</p> <p>Due to local supervisory requirements, OTP Banka d.d. operates an independent Remuneration Committee.</p> <p>OTP Banka d.d. excludes the possibility of the application of the preferentially priced share award under point 0 of the Regulation.</p>		<p>(190) Відхилення, що застосовуються згідно положень цього регламенту щодо кожної країни, обумовлені місцевими нормативними особливостями та винятковими діловими обставинами:</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1023 1279 1214 1541">Країна</th> <th data-bbox="1214 1279 1453 1541">Дозволене відхилення</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1023 1541 1214 2116">Росія</td> <td data-bbox="1214 1541 1453 2116"> <p>У зв'язку з місцевими правилами трудового законодавства, правила повернення виплачених коштів пунктів 0-0 цього Регламенту не застосовуються.</p> <p>Відповідно до Положення №154-I Центрального банку Російської Федерації, в АО «ОТП Банк» (Росія) діє незалежний комітет з винагород.</p> <p>Відповідно до Положення №154-I Центрального банку Російської Федерації щодо персоналу, ідентифікованого цим регламентом в АО «ОТП Банк» (Росія), як це визначено в цьому регламенті (який частково перетинається з ідентифікованим персоналом, визначеним Політикою винагороди Банківської групи) відношення винагороди за результатами діяльності до</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Країна	Дозволене відхилення	Росія	<p>У зв'язку з місцевими правилами трудового законодавства, правила повернення виплачених коштів пунктів 0-0 цього Регламенту не застосовуються.</p> <p>Відповідно до Положення №154-I Центрального банку Російської Федерації, в АО «ОТП Банк» (Росія) діє незалежний комітет з винагород.</p> <p>Відповідно до Положення №154-I Центрального банку Російської Федерації щодо персоналу, ідентифікованого цим регламентом в АО «ОТП Банк» (Росія), як це визначено в цьому регламенті (який частково перетинається з ідентифікованим персоналом, визначеним Політикою винагороди Банківської групи) відношення винагороди за результатами діяльності до</p>
Country	Permitted deviation												
Russia	<p>Due to local labor law regulations, the clawback rules in paragraphs 0-0 of the Regulation are not applicable.</p> <p>Pursuant to Regulation No. 154-I of the Central Bank of the Russian Federation, JSC OTP Bank (Russia) operates an independent remuneration committee.</p> <p>Pursuant to Regulation No. 154-I of the Central Bank of the Russian Federation, for the personnel identified by this regulation in JSC OTP Bank (Russia) as defined in this regulation (which partially overlaps with the identified personnel defined by the Banking Group Remuneration Policy) the ratio of performance-based remuneration to total remuneration is at least 40%.</p>												
Croatia	<p>For executive directors (members of the management board) of institutions, the deferral period is 5 years.</p> <p>The rules on the maximum ratio of performance-based remuneration in accordance with paragraph (65) of the Regulation shall apply to the entire staff of the institution.</p> <p>The retention rule under paragraph 0 of the Regulation applies not only to the short-term part of performance-based remuneration but also to the deferred parts, and to the sub-consolidated and locally identified personal scope as well (in the latter cases including both short-term and deferred parts).</p> <p>With regard to the local proportionality rules, for identified persons whose performance-based remuneration does not exceed HRK 200,000 in a given assessed year and at the same time does not exceed 30% of the annual basic remuneration, the deferral rules under Chapter III. 6 and the asset-based payment rules under paragraph 0 of the Regulation do not apply to the performance-based remuneration.</p> <p>Due to local supervisory requirements, OTP Banka d.d. operates an independent Remuneration Committee.</p> <p>OTP Banka d.d. excludes the possibility of the application of the preferentially priced share award under point 0 of the Regulation.</p>												
Країна	Дозволене відхилення												
Росія	<p>У зв'язку з місцевими правилами трудового законодавства, правила повернення виплачених коштів пунктів 0-0 цього Регламенту не застосовуються.</p> <p>Відповідно до Положення №154-I Центрального банку Російської Федерації, в АО «ОТП Банк» (Росія) діє незалежний комітет з винагород.</p> <p>Відповідно до Положення №154-I Центрального банку Російської Федерації щодо персоналу, ідентифікованого цим регламентом в АО «ОТП Банк» (Росія), як це визначено в цьому регламенті (який частково перетинається з ідентифікованим персоналом, визначеним Політикою винагороди Банківської групи) відношення винагороди за результатами діяльності до</p>												

Slovakia	The deferred part of the performance-based remuneration will be paid only in the last year of the deferral period, contrary to the general provisions of paragraph 0 of the Regulation.		загальної винагороди становить не менше 40%.
Romania	<p>The retention rule under paragraph 0 of the Regulation applies to 100% of the share-based performance remuneration, as well as to the deferred parts in addition to the short-term parts of the performance-based remuneration, and to the sub-consolidated and locally identified personal scope as well (in the latter cases including both short-term and deferred parts).</p> <p>Due to local supervisory requirements, OTP Bank Romania S.A. operates an independent Remuneration Committee.</p>	Хорватія	<p>Для виконавчих директорів (членів правління) установ період відстрочки становить 5 років.</p> <p>Правила про максимальне співвідношення винагороди за результатами діяльності відповідно до пункту (65) цього Регламенту поширюються на весь персонал установи.</p> <p>Правило утримання пункту 0 цього Регламенту застосовується не тільки до короткострокової частину винагороди за результатами діяльності, але і на відстрочені частини, а також до особової сфери застосування, ідентифікованої на суб-консолідованому і місцевому рівні (в останніх випадках включаючи як короткострокові, так і відстрочені частини).</p> <p>Що стосується місцевих правил пропорційності, то для ідентифікованих осіб, чия винагорода за результатами діяльності не перевищує 200 000 хорватських кун в даний оцінюваний рік і при цьому не перевищує 30% річної основної винагороди, то правила відстрочки відповідно до розділу III. 6 та правила оплати на основі активів відповідно до пункту 0 цього Регламенту не застосовуються до винагороди за результатами діяльності.</p> <p>У зв'язку з місцевими наглядовими вимогами, в OTP Banka d.d. діє незалежний Комітет з винагород.</p> <p>OTP Banka d.d. виключає можливість застосування премії у акціях за привілейованою ціною підпункту 0 цього Регламенту.</p>
Moldova	Due to local supervisory requirements, Mobiasbanca - OTP Group S.A. operates an independent Remuneration Committee.	Словацьчина	Відстрочена частина винагороди за результатами діяльності виплачується лише в останній рік періоду відстрочки, всупереч загальним положенням пункту 0 цього Регламенту.
Bulgaria	Due to local supervisory requirements, DSK Bank AD operates an independent Remuneration Committee.	Румунія	<p>Правило утримання пункту 0 цього Регламенту застосовується до 100% винагороди за результатами діяльності на основі акцій, а також на відстрочені частини на додаток до короткострокових частин винагороди за результатами діяльності, а також до особової сфери застосування, ідентифікованої на суб-консолідованому і місцевому рівні (в останніх випадках включаючи як короткострокові, так і відстрочені частини).</p> <p>У зв'язку з місцевими наглядовими вимогами, в OTP Bank Romania S.A. діє незалежний Комітет з винагород.</p>
Slovenia	Due to local supervisory requirements, SKB Banka d.d. Ljubljana operates an independent Remuneration Committee.	Молдова	У зв'язку з місцевими наглядовими вимогами, в Mobiasbanca - OTP Group S.A. діє незалежний Комітет з винагород.
<p>(191) From Appendices 1 and 2 to the present regulation (institutional and personal scope), the Banking Group Enterprise is obliged to implement only the parts relevant to them. If the Banking Group Enterprise qualifies as an institution leading a sub-consolidated group, the companies belonging to the sub-consolidated group lead by the Banking Group Enterprise shall also be indicated in Annex 1. If the Banking Group Enterprise does not employ any identified employee at the time of the implementation of the present regulation, this fact must be indicated in Annex 2.</p>		Болгарія	У зв'язку з місцевими наглядовими вимогами, в DSK Bank AD діє незалежний Комітет з винагород.
		<p>(192) From the table in paragraph 0 of the present regulation, which contains country-differentiated amounts, the Banking Group Enterprise is obliged to implement only the parts relevant to them.</p>	

(193) The Banking Group Enterprise is entitled to supplement the description in subchapter 0 of the present regulation, which contains the main responsibilities and powers, with local responsibilities and powers according to its own organizational structure.

(194) If the Banking Group Enterprise has an independent Remuneration Committee, the relevant rules on conflicts of interest shall be set out in Subchapter 0.

(195) Where local legislation also imposes a local disclosure obligation on the Banking Group Enterprise, its rules shall be set out in Subchapter 0.

(196) In order to comply with local legal and supervisory requirements, the Foreign Banking Group Enterprise may supplement the provisions of the present regulation, in which case it is necessary to indicate these legal and supervisory requirements in chapter 0.

V. CLOSING PROVISIONS

(197) This regulation enters into force on the day of its publication, 2020, with the proviso that – with the exceptions stated therein – its provisions are applicable from 1st January 2020. The provisions of the policy relating to commitments may be amended by the banking group-member employer concerned – in part or in full, and also in view of the employment situation in the given country – during the year, to the detriment of the entitled person if needs be, insofar as fulfilment of the associated obligation has become impossible, or it would entail disproportionate damage for the given bank group-member employer. All persons concerned must be informed of this in the manner usually applied locally, and furthermore, if necessary the individual agreements must be amended.

V.1. Transitional provisions

(198) In the year 2020, target agreements shall be concluded with the identified employees by 30 September 2020.

Слове
нія

У зв'язку з місцевими наглядовими вимогами SKB Banka d.d. діє незалежний Комітет з винагород.

(191) З Додатків 1 і 2 до цього регламенту (інституційна та особова сфера застосування) Підприємство Банківської групи зобов'язане впроваджувати тільки ті частини, що мають до нього відношення. Якщо Підприємство Банківської групи кваліфікується як установа, що очолює суб-консолідовану групу, то компанії, що належать до суб-консолідованої групи, які очолює Підприємство Банківської групи, також повинні бути вказані в Додатку 1. Якщо Підприємство Банківської групи не працевлаштовує жодного ідентифікованого працівника на момент впровадження цього регламенту, то цей факт повинен бути вказаний у Додатку 2.

(192) З таблиці пункту (117)0 цього регламенту, яка містить диференційовані за країнами суми, Підприємство Банківської групи зобов'язане впроваджувати тільки відповідні для нього частини.

(193) Підприємство Банківської групи має право доповнити опис підрозділу III.10.1 цього регламенту, який містить основні обов'язки та повноваження, місцевими обов'язками та повноваженнями відповідно до власної організаційної структури.

(194) Якщо Підприємство Банківської групи має незалежний Комітет з винагород, то в розділі III.10.4 повинні бути викладені відповідні правила про конфлікт інтересів.

(195) Якщо місцеве законодавство також покладає на Підприємство Банківської групи місцеве зобов'язання щодо розкриття інформації, то його правила повинні бути викладені в підрозділі III.11.

(196) З метою дотримання локального законодавства та наглядових вимог, іноземне підприємство Банківської групи може доповнювати положення цього регламенту, в такому випадку необхідно вказати такі правові та наглядові вимоги в розділі II.3.

V. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

(197) Цей регламент набирає чинності з дня його опублікування, 2020 року, за умови, що – з винятками, заявленими в ньому – його положення застосовуються з 1^{го} січня 2020 року. Положення політики, що стосуються

VI. ANNEXES AND SCHEDULES

- a/ Annex 1: Declaration on the settlement of share-based variable remuneration
- b/ Annex 2: Statement on the prohibition to apply hedging strategies
- c/ Schedule 1: Companies within the institutional scope of the Banking Group Remuneration Policy
- d/ Schedule 2: Positions within the personal scope of the Banking Group Remuneration Policy at Banking Group Subsidiaries
- e/ Schedule 2 worksheet 1.1.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2017
- f/ Schedule 2 worksheet 1.2.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2018
- g/ Schedule 2 worksheet 1.3.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2019
- h/ Schedule 2 worksheet 1.4.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2020
- i/ Schedule 3: Set-up of KPI target structure
- j/ Schedule 4: English translation of Annex 1
- k/ Schedule 5: English translation of Annex 2
- l/ Schedule 6: English translation of Schedule 3
- m/ Schedule 7: Performance of the requirements of National Bank of Ukraine Resolution №814 -rsh dd 03.12.2018

зобов'язань, можуть бути змінені роботодавцем-членом банківської групи – частково або повністю, а також з огляду на ситуацію з працевлаштуванням в даній країні – протягом року, на шкоду уповноваженій особі, якщо це необхідно, оскільки виконання відповідного зобов'язання стало неможливим, або це спричинило б непропорційну шкоду для даного роботодавця-члена банківської групи. Всі відповідні особи повинні бути проінформовані про це в порядку, який, як правило, застосовується на місцевому рівні, і, крім того, при необхідності повинні бути змінені окремі договори.

V.1 Перехідні положення

(198) У 2020 році цільові договори укладаються з ідентифікованими працівниками до 30 вересня 2020 року.

VI. ДОДАТКИ ТА СПИСКИ

- a/ Додаток 1: Заява про розрахунок змінної винагороди на основі акцій
- b/ Додаток 2: Заява про заборону застосовувати стратегії хеджування
- в/ Список 1: Компанії в рамках інституційної сфери застосування Політики винагороди Банківської групи
- г/ Список 2: Посади в рамках особової сфери застосування Політики винагороди Банківської групи Дочірніх компаній Банківської групи
- д/ Список 2 робоча таблиця 1.1.: особова сфера застосування Дочірніх компаній Банківської групи у 2017 році
- е/ Список 2 робоча таблиця 1.2.: особова сфера застосування Дочірніх компаній Банківської групи у 2018 році
- е/ Список 2 робоча таблиця 1.3.: особова сфера застосування Дочірніх компаній Банківської групи у 2019 році
- ж/ Список 2 робоча таблиця 1.4.: особова сфера застосування

	<p>Дочірніх компаній Банківської групи у 2020 році</p> <ul style="list-style-type: none">з/ Список 3: Налаштування цільової структури КПЕи/ Список 4: Переклад англійською мовою Додатку 1і/ Список 5: Переклад англійською мовою Додатку 2ї/ Список 6: Переклад англійською мовою Графіка 3к/ Список 7: Виконання вимог рішення Національного Банку України №814-рш від 03.12.2018
--	---