Політика винагороди Міжнародної Банківської групи ОТП, яка підлягає впровадженню учасниками Банківської групи ОТП в Україні / Remuneration Policy of the International Banking Group OTP to be implemented at the Banking Group OTP in Ukraine

Author	Автор
Remuneration and Performance Management	Управління з управління винагородою та результативністю діяльності персоналу
Document category	Категорія документу
Policy	Політика
Document's group	Група документу
HR	Управління персоналом
Units involved	Задіяні підрозділи
POS Network Management Directorate Regional Network Head office and Branches	Департамент управління мережею продажів споживчих кредитів Регіональна мережа Головний офіс та відділення
Agreed	Погоджено
Accounting and Statutory Reporting Direc Chief Accountant DIUBA Natalya Fedorivna Non-Financial Risks Management Departmen Deputy Head of Department ZAVARZINA Mariia Yuriivna Records Management Unit Leading Specialist BESPALA Yuliia Yuriivna Legal Directorate Head of Directorate KOROBKIN Oleg Oleksandrovych Regulatory Compliance Sector Head of Sector NEMCHENKO OLEKSII Leonidovych Compliance and Financial Monitoring Dir Head of Directorate GORBENKO Ganna Mykhailivna Finance Member of the Board KORECK Peter Andor Human Resource Directorate Head of Directorate FEKHER Kristina Attylivna Internal Audit Directorate Head of Directorate BIBICH Olena Viktoriivna Non-Financial Risks Management Departmen Head of Department NEFIDOV Igor Mykolaiovych	Департамент бухгалтерського обліку та звітності Головний бухгалтер ДЮБА Наталя Федорівна Управління з управління нефінансовими ризиками Заступник начальника управління ЗАВАРЗІНА Марія Юріївна Відділ діловодства Провідний фахівець БЕСПАЛА Юлія Юріївна Юридичний департамент Директор департаменту КОРОБКІН Олег Олександрович Сектор регуляторного комплаєнсу Начальник сектору НЕМЧЕНКО Олексій Леонідович Департамент комплаєнсу та фінансового моніторингу Директор департаменту ГОРБЕНКО Ганна Михайлівна Фінанси Член Правління КОРЕК Петер Андор Департамент управління персоналом Директор департаменту ФЕХЕР Крістіна Аттилівна Департамент внутрішнього аудиту Директор департаменту БІБІЧ Олена Вікторіївна Управління з управління нефінансовими ризиками Начальник управління НЕФІДОВ Ігор Миколайович
Approved	Затверджено
Management Board Resolution # 353 dd 29.10.2026 Supervisory Board Resolution # 35/2026 dd 06.11.2026	Рішення Правління № 353 від 29.10.2026 Рішення Наглядової ради № 35/2026 від 06.11.2026
Effective date	Вступає в дію
01.01.2026	01.01.2026
Document version	Версія документу
8.0	8.0

Статус документа	Погодження	Автор документа	Galyna Leonidivna CHEMUS
Дата погодження документа			

Contents /Зміст

I. Intorductory provisions....4
II. General provisions....4
II.1. Scope of the regulation....4
II.1.1. Institutional scope....4
II.1.2. Personal scope....5
II.2. Interpretative provisions....7
II.3. Basic principles....9
III. Detailed provisions....12
III.1. Determining the institutional and personal scope....12
III.1.1. Determining the institutional scope....12
III.1.2. Determining the personal scope....13
III.2. Proportionate application of the provisions....15
III.2.1. Proportionate application based on the level of impact on risk profile....15
III.2.2. Proportioning conducted in the course of determining the personal scope....17
III.2.3. Application of local proportionality provisions....19
III.3. Conditions of entitlement to performance-based remuneration....19
III.4. Remuneration categories, structure of remuneration and the applied remuneration instruments....22
III.4.1. Criteria and instruments of basic remuneration....22
III.4.2. Instruments of performance-based remuneration....23
III.4.3. Determination of the ratio of basic remuneration and performance-based remuneration....26
III.4.4. Extraordinary benefits....30
III.4.5. Framework system of employment termination benefits....34
III.5. Measuring performance and determining the performance criteria....36
III.6. Deferral and retention rules relating to performance-based remuneration....41
III.7. Methods for risk adjustment of the performance-based remuneration....42
III.7.1. Determining the performance-based remuneration pool, ex ante risk adjustment....42
III.7.2. The ex post risk adjustment....44
III.8. Evaluation of performance....45
III.9. The settlement of performance-based remuneration....47
III.9.1. Preparation for settlement of the performance-based remuneration, duties and responsibilities related to the settlement....47
III.9.2. Rules on settlement of the short-term (non-deferred) part....52
III.9.3. Rules on settlement of the deferred part....53
III.9.4. Rules relating to the pro-rata settlement of performance-based remuneration

I. Вступні положення....4
II. Загальні положення....4
II.1. Сфера застосування політики....4
II.1.1. Інституційна сфера застосування 4
II.1.2. Особова сфера застосування....5
II.2. Тлумачні положення....7
II.3. Основні принципи....9
III. Детальні положення....12
III.1. Визначення інституційної та особової сфери застосування....12
III.1.1. Визначення інституційної сфери застосування....12
III.1.2. Визначення особової сфери застосування....13
III.2. Пропорційне застосування положень..15
III.2.1. Пропорційне застосування на основі рівня впливу на профіль ризику....15
III.2.2. Пропорції, встановлені під час визначення особової сфери застосування....17
III.2.3. Застосування положень про місцеву пропорційність....19
III.3. Умови права на винагороду за результатами діяльності....19
III.4. Категорії винагороди, структура винагороди та прикладні інструменти винагороди....22
III.4.1. Критерії та інструменти базової винагороди....22
III.4.2. Інструменти винагороди за результатами діяльності....23
III.4.3. Визначення співвідношення базової винагороди та винагороди за результатами діяльності....26
III.4.4. Додаткові виплати....30
III.4.5. Рамкова система виплат за припинення трудових відносин....34
III.5. Вимірювання результатів діяльності та визначення критеріїв результатів діяльності...36
III.6. Правила відстрочки та утримання, пов'язані з винагородою за результатами діяльності....41
III.7. Методи коригування ризику винагороди за результатами діяльності....42
III.7.1. Визначення винагороди за результатами діяльності, попереднє коригування ризику....42
III.7.2. Подальше коригування ризику....44
III.8. Оцінка результатів діяльності....45
III.9. Розрахунок винагороди за результатами діяльності....47
III.9.1. Підготовка до розрахунку винагороди за результатами діяльності, обов'язки та відповідальність, пов'язані з розрахунком....47
III.9.2. Правила розрахунку короткострокової (не відстроченої) частини 52
III.9.3. Правила розрахунку відстроченої частини....53

in the event of changes to the employment relationship ……..55
III.10. Rules on operation of the remuneration system ……56
III.10.1. Main responsibilities and powers. 56
III.10.2. Group-Level Application of the Remuneration Policy Provisions……..…..60
III.10.3. Reporting obligation of the Banking Group Subsidiaries.....61
III.10.4. The control criteria.....61
III.10.5. Provisions on the avoidance of conflicts of interest.....62
III.11. Provisions relating to disclosure.....63
IV. implementation guide 63
V. Closing provisions.....67
VI. Annexes and Schedules.....67
VII. *Internal control……..……..……..68*
VIII History of document ……..……..70

III.9.4. Правила, що стосуються пропорційного розрахунку винагороди за результатами діяльності у разі зміни трудових відносин ……55
III.10.Правила роботи системи винагороди …56
III.10.1. Основні обов'язки та повноваження 56
III.10.2. Застосування положень Політики винагороди на рівні групи 60
III.10.3. Зобов'язання зі звітності Дочірніх компаній Банківської групи..... 61
III.10.4. Критерії контролю..... 61
III.10.5. Положення про уникнення конфлікту інтересів……..……..……..…..62 2
III.11. Положення про розкриття інформації 63
IV. Керівництво з впровадження 63
V. Заключні положення..... 67
VI. Додатки та списки..... 67
VII. Внутрішній контроль ……..68
VIII Історія документу…….……..…..……..……70

I. Intorductory provisions	**I. Вступні положення**
(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 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.……	(1) Метою цієї Політики є встановлення правил Політики винагороди АТ «ОТП БАНК» та банківської групи ОТП в Україні, відповідно до положень Політики винагороди компаній Банківської групи. Вимоги цієї Політики були затверджені компетентним органом компаній Банківської групи на основі Рішення № ….....
II. General provisions	II. **Загальні положення**
(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 recognize 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	(2) Політика винагороди Банківської групи є невід'ємною частиною системи корпоративного управління і підлягає виконанню всією Банківською групою. Метою Політики винагороди Банківської групи, залишаючись у межах допустимих ризиків Банківської групи, є визначення результатів діяльності керівників OTP BANK Plc. та компаній 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/ 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,	а/ ефективному та успішному управлінню ризиками, і не заохочувати прийняття ризиків, що перевищують ліміти на прийняття ризику дочірніх компаній Банку та Банківської групи,
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,	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,
c/ the requirement to establish a gender-neutral remuneration policy, which means the development of a remuneration policy and practice based on equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value,	в/ обов'язковою умовою є встановлення гендерно нейтральної політики винагороди, що передбачає розробку політики та практики винагороди працівників на основі рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу рівної цінності,
d/ the requirement to integrate sustainability risks.	г/ вимозі інтегрувати ризики стійкості.
II.1. Scope of the regulation	**II.1 Сфера застосування Політики**
II.1.1. Institutional scope	II. 1.1. **Інституційна сфера застосування**
(3) Provisions of the present regulation are applicable to the Banking Group Enterprises listed in Schedule 1, regardless of whether they operate out of headquarters located in the territory of a state within or outside the European Union.	(3) Положення цього документу застосовуються до компаній Банківської групи, перелічених у Списку 1, незалежно від того, де розташована компанія - в межах або за межами Європейського Союзу.

(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.	(4) Компанії Банківської групи, перелічені в Списку 1, приймають положення Політики винагороди Банківської групи як обов'язкові, а визначені працівники окремих компаній Банківської групи роблять це приймаючи дану Політику.
(5) All the Banking Group Enterprises – even prior to the adoption of the regulation according to paragraph (4) – 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.	(5) Всі Компанії Банківської групи – ще до затвердження цієї Політики згідно з пунктом (4) – мають обов'язок і відповідальність застосовувати положення, зазначені в цьому документі, з урахуванням місцевих законів за місцем їх реєстрації, і якщо законом за місцем їх реєстрації це передбачено, вони повинні оперативно 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) 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.	(6) Якщо положення місцевого законодавства та Іноземного наглядового органу з компетенцією над компанією Банківської групи визначають вимоги або правила, які підлягають обов'язковому застосуванню і відрізняються від цієї Політики, то застосування місцевого законодавства та вимог наглядового органу мають пріоритет у кожному випадку, а тому положення цієї Політики, в таких випадках, застосовуються лише в тому разі, якщо це дозволено місцевими правовими положеннями та вимогами наглядового органу.
(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.	(7) Якщо компанія Банківської групи пруденційно консолідована в Банківську групу ОТП після набрання чинності цієї Політики 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 відповідної компанії 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, на компанію Банківської групи, яка класифікується як установа, яка ще до свого приєднання до Банківської групи ОТП вже мала політику винагороди відповідно до вимог CRD IV, і де метою придбання був розпуск дочірньої компанії в порядку правонаступництва (придбання, злиття) після періоду інтеграції з наперед визначеним періодом дії.
(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.	(8) Якщо компанія Банківської групи виключена з Банківської групи ОТП або вилучена 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. Personal scope	**II.1.2 Особова сфера застосування**
(9) All the provisions of the Banking Group's Remuneration Policy must be applied to identified staff	(9) Всі положення Політики винагороди Банківської групи повинні застосовуватися до ідентифікованих

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.**	працівників. Деякі положення Політики винагороди Банківської групи повинні застосовуватися до всього персоналу компаній, які підпадають під інституційну сферу. Для цілей цієї Політики **особова сфера застосування повинна розумітися як ідентифіковані працівники.**
(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.	(10) Члени Ради директорів та Наглядової ради Компаній Банківської групи, класифікованих як установи (члени органів управління), та виконавчі директори цих установ (Генеральний директор, Заступники Генерального директора) класифікуються як ідентифіковані працівники. Члени органів управління Компаній Банківської групи, класифікованих як установи, належать до особової сфери застосування консолідованого рівня.
(11) Determining the personal scope of the Banking Group's Remuneration Policy falls within the competence of the Supervisory Board of OTP BANK Plc.	(11) Визначення особової сфери застосування Політики винагороди Банківської групи підпадає під компетенцію Наглядової ради OTP BANK Plc.
(12) The determination of the personal scope is based primarily on Commission Delegated Regulation (EU) 2021/923 (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.	(12) Визначення особової сфери застосування базується, перш за все, на Делегованому Регламенті Комісії (ЄС) 2021/923 (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) 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 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).	(13) Особова сфера застосування Політики винагороди Банківської групи визначена на трьох рівнях: а/ **особова сфера застосування консолідованого рівня** (групового рівня) включає в себе тих (працівників, ідентифікованих на консолідованому рівні), професійна діяльність яких має суттєвий вплив на профіль ризику всієї Групи ОТП; б/ **особова сфера застосування суб-консолідованого рівня** включає в себе тих (працівників, 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 дочірніх компаній; в/ **особова сфера застосування місцевого** (індивідуального) **рівня** включає в себе тих (працівників, ідентифікованих на суб-консолідованому рівні), професійна діяльність яких має суттєвий вплив лише на профіль ризику конкретної установи (кредитної установи або інвестиційної фірми).
(14) The Supervisory Board of the Bank 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	(14) Наглядова рада Банку щороку переглядає особову сферу застосування в останній день лютого. Якщо після щорічного перегляду, не пізніше 30 вересня того ж року, пруденційно консолідується нова

Enterprise is prudentially consolidated or a significant organizational change takes place that affects an institution, the Supervisory Board of the Bank shall review the personal scope – within the scope affected by the change, in justified cases – as part of an extraordinary review.	Компанія Банківської групи або відбуваються значні організаційні зміни, які впливають на установу, то Наглядова рада Банку переглядає особову сферу застосування – в межах сфери, якої торкнулася така зміна, в обґрунтованих випадках – в рамках позачергового розгляду.
(15) Banking Group Enterprises qualifying as institutions are required to supply data to the Human and Organization Development Directorate of OTP BANK Plc. (hereinafter referred to as: **HODD**) about any changes affecting their organization, 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. As a general rule, the personal scope is reviewed twice a year, by 31 May and 30 November for Hungarian personnel and by 30 June and 30 November for foreign personnel.	(15) Компанії Банківської групи, які кваліфікуються як установи, зобов'язані надавати дані Директорату з організаційного розвитку та управління людськими ресурсами OTP BANK Plc. (далі – **ДОРУЛР**) 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. За загальним правилом особова сфера застосування переглядається двічі на рік: до 31 травня та 30 листопада для угорського персоналу та до 30 червня та 30 листопада для іноземного персоналу.
II.2. Interpretative provisions a/ **Basic remuneration**: Basic remuneration (fixed remuneration) is the fixed part of the salary that is not related 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 (50 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.	**II.2 Тлумачні положення** а/ **Базова винагорода**: базова винагорода (фіксована винагорода) – це фіксована частина заробітної плати, яка 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 (50 цієї Політики. 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.

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.	г/ **Компанія Банківської групи**: Компанія Банківської групи під консолідованим наглядом (Пруденційна консолідація). У цьому Положенні розрізняється Угорська компанія Банківської групи та Іноземна компанія Банківської групи на основі зазначеного визначення.
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 BANK's or Banking Group's activity are taken into account.	д/ **Попереднє коригування ризику**: метод, який застосовується при визначенні розміру ліміту винагороди, доступного для винагороди за результатами діяльності, що гарантує те, що враховуються всі існуючі та/або потенційні ризики, пов'язані з діяльністю Банку або Банківської групи.
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.	е/ **Оцінюваний рік:** фінансовий рік, до якого застосовується вимірювання та оцінка ефективності роботи відповідних людей, і на основі якого визначається розмір винагороди за результатами діяльності.
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 4 years.	є/ **Період відстрочки:** означає у відношенні виплати винагороди за результатами діяльності тривалість відтермінування на кінець оцінюваного року, яка не може бути менше 4 років.
h/ **Institution:** In line with Article 4 of the CRR, the credit institution and the investment firm.	ж/ **Установа:** відповідно до статті 4 CRR, кредитна установа та інвестиційна фірма.
i/ **Significant Institution**: A large credit institution as defined in Article 4 (1) (146) of the CRR or an institution whose average balance sheet total at the end of the previous four years, calculated on an individual basis, reaches or exceeds HUF 1,500 billion.	з/ **Значна установа**: велика кредитна установа, як визначено у статті 4 (1) (146) CRR або установа, середня сума балансу якої на кінець попередніх чотирьох років, розрахована на індивідуальній підставі, досягає або перевищує 1500 мільярдів угорських форинтів.
j/ **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.	и/ **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.
k/ **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%.	і/ **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%, - навіть за умови, що будуть виконані додаткові умови.

l/ **Foreign Supervisory Authority:** a Foreign body supervising the activities of the Foreign Financial Institution. m/ **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 III.9) shall be the responsibility of the head of HODD. n/ **RORAC+:** ROE/ER calculated in accordance with paragraph (96), i.e. the ratio of the return on equity ((ROE; adjusted "stock exchange" profit after tax divided by average equity) and the expected return (ER) of OTP Group. o/ **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/ **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. q/ **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**	ї/ **Іноземний наглядовий орган:** іноземний орган, що здійснює нагляд за діяльністю Іноземної фінансової установи. й/ **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 працівників, 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 III.9) повинно бути відповідальністю керівника ДОРУЛР. к/ **RORAC+:** ROE/ ER розраховується відповідно до пункту (96), тобто співвідношення рентабельності власного капіталу ((ROE; скоригований прибуток «фондової біржі» після оподаткування, поділений на середній власний капітал) та очікуваного прибутку (ER) Групи ОТП. л/ **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 ця Політика не передбачає іншого, то всі виплати, не класифіковані як базова винагорода, класифікуються як винагорода за результатами діяльності. м/ **Подальше коригування ризику**: метод коригування, який застосовується з метою забезпечення узгодженості між рівнем винагороди за результатами діяльності та ризиками, взятими на себе ОТР BANK Plc. та Банківською групою ОТП, що також враховує вплив будь-яких ризиків, не розглянутих при попередньому коригуванні ризиків. н/ **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) 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/ Act LXVII of 2019 on Encouraging Long-Term Shareholder Engagement and Amendments of Further Regulations for Harmonization Purposes, e/ Articles 92-96 of Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council (hereinafter: CRD IV), f/ Directive (EU) 2019/878 of the European Parliament and of the Council amending Directive 2013/36/EU as regards exempted entities, financial holding companies, mixed financial holding companies, remuneration, supervisory measures and powers and capital conservation measures (hereinafter: CRD V), g/ Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on prudential requirements for credit institutions and investment firms and amending Regulation (EU) No 648/2012 (hereinafter: CRR), 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), 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), j/ Commission Delegated Regulation (EU) 2021/923 of 25 March 2021 supplementing Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council with regard to regulatory technical standards setting out the criteria to define managerial responsibility, control functions, material business units and a significant impact on a material business	(16) Правова та внутрішня нормативна база положення, що застосовується до Політики винагороди Банківської групи: а/ Розділи 117-121, Розділи 6 (1) та (110) Закону CCXXXVII від 2013 року про кредитні установи та фінансові компанії (далі: Закон про кредитні установи), б/ Розділ 3(2) Закону CXXXVIII від 2007 року про інвестиційні фірми та товарних дилерів, а також про Положення, що регулюють їхню діяльність, в/ Закон CXXXIX від 2013 року про Національний Банк Угорщини, г/ Закон LXVII від 2019 року про заохочення довгострокового залучення акціонерів та внесення змін до подальших нормативно-правових актів для цілей гармонізації д/ Статті 92-96 Директиви 2013/36/ЄС Європейського Парламенту та Ради (далі – CRD IV), е/ Директива (ЄС) 2019/878 Європейського Парламенту та Ради, яка вносить зміни до Директиви 2013/36/ЄС, стосовно суб'єктів з податковими пільгами, фінансових холдинг-компаній, змішаних фінансових холдинг-компаній, винагороди працівникам, наглядових заходів та повноважень, та заходів щодо збереження капіталу (далі: CRD V), є/ Стаття 450 Регламенту (ЄС) № 575/2013 Європейського Парламенту та Ради від 26 червня 2013 р. щодо пруденційних вимог до кредитних установ та інвестиційних фірм, та яка вносить зміни до Регламенту (ЄС) № 648/2012 (далі – CRR), 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 2009/65/ЄС та Регламентів (ЄС) № 1060/2009 та (ЄС) № 1095/2010 Текст, що стосується ЄЕЗ (далі: Директива AIFM), 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 компаній колективного інвестування в перевідні цінні папери (UCITS) (далі: Директива UCITS), и/ Делегований Регламент Комісії (ЄС) 2021/923 від 25 березня 2021 року, що доповнює Директиву 2013/36/ЄС Європейського Парламенту та Ради, стосовно нормативних технічних стандартів, що встановлюють критерії для визначення управлінської відповідальності, функцій контролю, істотних структурних одиниць та значного впливу на

unit's risk profile, and setting out criteria for identifying staff members or categories of staff whose professional activities have an impact on the institution's risk profile that is comparably as material as that of staff members or categories of staff referred to in Article 92(3) of that Directive (hereinafter: RTS),	профіль ризику структурної одиниці, та встановлення критеріїв для визначення працівників або категорій персоналу, чия професійна діяльність має вплив на профіль ризику установи, який є настільки ж суттєвим, як у працівників або категорій персоналу, зазначених у статті 92(3) цієї Директиви (далі – RTS),
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,	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 використовувати для цілей змінної винагороди,
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,	ї/ Керівні принципи Європейського банківського органу щодо політики винагороди за статтями 74(3) та 75(2) Директиви 2013/36/ЄС та розкриття інформації відповідно до статті 450 Регламенту (ЄС) № 575/2013,
m/ EBA/GL/2021/04 Guidelines of the European Banking Authority on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU,	й/ EBA/GL/2021/04 Настанови Європейського банківського органу щодо розумної політики винагород працівникам відповідно до Директиви 2013/36/ЄС,
n/ Recommendation No 4/2022. (IV.8.) of the National BANK of Hungary on the application of the remuneration policy (hereinafter: MNB Recommendation),	к/ Рекомендація No 4/2022. (IV.8.) Національного Банку Угорщини щодо застосування політики оплати праці (далі: Рекомендація MNB),
o/ Regulation No 365/2025 version 2 entitled OTP Banking Group Management Regulation,	л/ Регламент № 365/2025 версія 2 під назвою «Положення про управління Банківською групою ОТР»,
p/ Administrative Directive No 42/2023 version 6 entitled "Rules of the performance measuring and evaluation system of OTP BANK Plc and the Banking Group member subsidiaries and the Banking Group Subsidiaries,	м/ Адміністративна директива № 42/2023 версія 6 під назвою «Правила системи вимірювання та оцінки діяльності OTP BANK Plc. та дочірніх компаній-членів Банківської групи та Дочірніх компаній Банківської групи»,
q/ Regulation No 22/2023.-HUS-6013 entitled ESOP Remuneration Policy for Identified Executives,	н/ Регламент № 22/2023.-HUS-6013 під назвою «Політика винагороди ESOP для ідентифікованих керівників»,
r/ Regulation No 48/2023.-HUS-6031 entitled ESOP Remuneration Policy of the non-identified staff and the identified staff exempted from the application of deferral rules with regard to the principle of proportionality,	о/ Регламент № 48/2023.-HUS-6031 під назвою «Політика винагороди ESOP для неідентифікованого персоналу та ідентифікованого персоналу, звільненого від застосування правил відстрочки з огляду на принцип пропорційності,
s/ Administrative Directive No 373/2025 version 1 entitled Order of group level regulation,	п/ Адміністративна директива № 373/2025 версія 1 під назвою «Порядок регулювання групового рівня»,
t/ Regulation No 266/2025 version 1 entitled The system of Internal Defense Lines in OTP BANK Plc.	р/ Положення № 266/2025 версія 1 під назвою «Система внутрішніх ліній захисту в OTP BANK Plc».

According to the chapter (196) additional requirements of Ukrainian legilslation is described in Schedule 7	Відповідно до п. (196) додаткові вимоги українського законодавства описані в Списку 7
(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.	(17) Будь-яке обов'язкове до застосування законодавство ЄС, рекомендації органів влади або керівні принципи, опубліковані після набрання чинності цієї Політики, що за їхнім змістом стосуються Політики винагороди Банківської групи, повинні застосовуватися в міру необхідності і враховуватися при наступному перегляді Політики винагороди Банківської групи.
(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 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.	(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 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 працівника. Правила щодо зниження винагороди за результатами діяльності до 100 відсотків і щодо її відкликання застосовуються відповідно до положень, викладених у цьому документі.
(19) Undertaking a commitment to pay the performance-based remuneration – in line with the provisions of subchapter III.4.4 – 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.	(19) Виконання зобов'язання щодо виплати винагороди за результатами діяльності – відповідно до положень підпункту 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.
III. Detailed provisions **III.1. Determining the institutional and personal scope** **III.1.1. Determining the institutional scope**	**III. Детальні положення** **III.1 Визначення інституційної та особової сфери застосування** **III.1.1 Визначення інституційної сфери застосування**
(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.	(20) Інституційна сфера застосування Політики винагороди Банківської групи включає всі Компанії Банківської групи, що працюють в межах Групи ОТП, які перебувають під консолідованим наглядом спільно з OTP BANK Plc. та в окремих випадках з компанією 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.
(21) **Schedule 1 to this regulation contains the companies that fall within the institutional scope**, indicating which companies are classed as institutions, significant institutions, institutions heading a sub-consolidated group, or companies that belong to a sub-consolidated group.	(21) **Список 1 до цієї Політики містить компанії, які підпадають під інституційну сферу застосування**, із зазначенням, які компанії класифікуються як установи, суттєві установи, установи, що очолюють суб-консолідовану групу, або компанії, які належать до суб-консолідованої групи.

(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 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.	(22) OTP BANK Plc. повідомляє компанію Банківської групи, якщо відповідна компанія Банківської групи виключена з інституційної сфери застосування Політики винагороди Банківської групи. У такому випадку положення цієї Політики не застосовуються з дня виключення з інституційної сфери застосування за умови, що положення цієї Політики продовжують застосовуватися до винагороди за результатами діяльності, присудженої протягом періоду, коли установа підпадала під інституційну сферу застосування.
(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 HODD, 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.	(23) Компанії 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 відповідну компанію 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 ДОРУЛР, протягом 30 днів з моменту набуття знань про це, якщо Іноземний наглядовий орган прийняв остаточне рішення про включення до/або виключення з пруденційної консолідації компанію Банківської групи, що належить до суб-консолідованої групи.
III.1.2. Determining the personal scope	**III.1.2 Визначення особової сфери застосування**
(24) Positions and governing body mandates covered by the personal scope of the Banking Group's Remuneration Policy 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.	(24) Посади та повноваження членів органів управління, на які поширюється особова сфера застосування Політики винагороди Банківської групи визначаються Наглядовою радою OTP BANK Plc. На підставі пропозиції Комітету з винагород. **Перелік посад в рамках особової сфери застосування, міститься в Списку 2 до цієї Політики щодо Компаній 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) OTP BANK Plc's Supervisory Board is authorized to modify within the scope of its own authority – based on the Remuneration Committee's 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 memo) however, upon the next amendment these changes must be included into the Regulation.	(25) Наглядова рада OTP BANK Plc. уповноважена змінювати в межах власних повноважень – на підставі пропозиції Комітету з винагород – особову сферу застосування Політики винагороди Банківської групи, навіть незалежно від щорічного або позачергового розгляду. Зміни до особової сфери застосування надсилаються до АТ «ОТП БАНК» засобами поштового/ електронного поштового зв'язку і не потребують внесення змін до даної Політики (новий пул затверджується службовим розпорядженням за підписом Голови Правління), однак після наступного оновлення зміни мають бути включені в Політику.

(26) A person who occupies an identified position for a total period of shorter than three months within a given business year 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) Особу, яка займає ідентифіковану посаду загальною тривалістю менше трьох місяців протягом певного бізнесового року, 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) The head of the HODD - even in the absence of a decision of the Supervisory Board of the Bank - 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.	(26/A) Керівник ДОРУЛР - навіть за відсутності рішення Наглядової ради Банку - 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 даної Політики.
(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 changes into a part-time employment relationship, b/ his or her indefinite-term legal relationship changes into a definite-term legal relationship, and c/ the person performs his or her tasks based on some other work-related legal relationship instead of an employment relationship.	(27) За умови, що посада не змінюється – це не впливає на те, чи хтось підпадає під дію Політики винагороди Банківської групи, якщо а/ повна зайнятість особи, що належить до цієї сфери застосування, змінюється на неповну зайнятість, б/ безстрокові правовідносини особи переходять у строкові правовідносини, в/ особа виконує свої завдання на основі деяких інших правовідносин, пов'язаних з роботою, замість трудових відносин.
(28) If a position is excluded from the scope of identified staff, the proportion of basic remuneration and performance-based remuneration under the General and Extraordinary Bonus Pool, 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. 365/2025 as the date of issuance of this regulation) must be taken into account.	(28) Якщо посада виключена зі сфери ідентифікованого персоналу, то пропорція базової винагороди та винагороди за результатами діяльності в рамках загального та надзвичайного бонусного пулу, 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 ОТП (Положення № 365/2025 станом на дату видачі цього регламенту) повинні бути враховані.

(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.	(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.
III.2. Proportionate application of the provisions (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.	**III.2 Пропорційне застосування положень** (29) Метою застосування принципу пропорційності є те, щоб принципи Політики винагороди Банківської групи реалізовувалися відповідно до індивідуального профілю ризику OTP BANK Plc. та кожної компанії Банківської групи, а також підтримували досягнення цілей бізнес-стратегії у найбільш прийнятний спосіб.
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 II.1.2, paragraph (13), 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, 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/ as a general rule, 40% of the performance-based remuneration shall be paid in a deferred manner, however, if the total remuneration of the person concemed exceeds the threshold prescribed in section III.6, paragraph (116) of this regulation, as well as in the case of employees identified at consolidated level in the case of ESOP participation according to the "ESOP Remuneration Policy for Identified Executives", deferred payment shall be applied in respect of 60% of the performance-based remuneration; 60% of the performance remuneration shall also be deferred in the case of managers specified in points ea/-eb/ of this paragraph and in the event that the Supervisory Board deems a larger deferral to be justified for	**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 розділі II.1.2, пункті (13). (31) В інтересах застосування правил диференційованим способом: а/ на Іноземних компаніях Банківської групи для ідентифікованого персоналу, застосовується так звана премія у віртуальних акціях, яка пристосовується до ринкової ціни простих акцій ОТП за умови, що положення місцевого законодавства, що застосовуються до дочірніх компаній, дозволяють це; б/ як загальне правило, 40% винагороди за результатами діяльності виплачується у відстрочений спосіб, однак, якщо загальна винагорода відповідної особи перевищує поріг, встановлений у розділі III.6, пункт (116) цієї Політики, як і у випадку працівників, ідентифікованих на консолідованому рівні, у разі участі в ESOP відповідно до «Політики винагороди ESOP для ідентифікованих керівників», відстрочка виплати буде застосована щодо 60% винагороди за результатами діяльності; 60% винагороди також відстрочується у випадку керівників, зазначених у пунктах да/-дв/ цього розділу, а також у випадку, якщо Наглядова рада вважає

the sake of the proportional application of the rules; 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;	більшу відстрочку виправданою для пропорційного застосування правил; в/ для персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, 50% короткострокової (не відстроченої) частини на основі акцій винагороди за результатами діяльності утримується протягом одного року;
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 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 identified positions, where the established performance-based remuneration on a yearly basis does not exceed EUR 30,000 at the official exchange rate of hryvnia to foreign currencies established by the National Bank of Ukraine on the date of conclusion of the contract/entry into force of the provision that sets the specified amount of variable remuneration, provided that the ratio of performance-based remuneration to total remuneration does not exceed 33.33%. 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 or unless otherwise established by local law. The mentioned proportionality rule shall not apply to the following positions identified at consolidated level:	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 виконуються ідентифікованим працівником; д/ можна пропустити застосування правил відстрочки та виплати на основі акцій у разі, якщо такі ідентифіковані посади, де встановлена щорічна винагорода за результатами діяльності не перевищує 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що співвідношення винагороди за результатами діяльності до загальної винагороди не перевищує 33.33%. При оцінці виконання умови щодо цієї суми будь-яка винагорода за результатами діяльності, яка встановлена у валюті, відмінній від євро, повинна бути конвертована за офіційним середнім курсом Національного банку Угорщини, чинним на перший робочий день даного фінансового року. Якщо МНБ не котирує обмінний курс для валюти відповідної країни, для цієї мети слід враховувати центральний курс обміну євро національного банку відповідної країни або якщо інше не встановлено згідно місцевого законодавства. Згадане правило пропорційності не застосовується до таких позицій, визначених на консолідованому рівні:
ea/ Level 1 and 2 managers of the institutions qualifying as material business units under the RTS operating in the group, eb/ Level 1 managers of institutions that do not qualify as material business units under the RTS in the group, ec/ employees of foreign institutions identified at consolidated level where it is required by the local regulations, ed/ where the Supervisory Board of OTP BANK Plc deems the application of the deferral justified for the sake of the proportional application of the rules.	да/ Керівники 1 та 2 рівня установ, що кваліфікуються як суттєві бізнес-одиниці за RTS, що діють у групі, дб/ Керівники 1 рівня установ, які не кваліфікуються як суттєві бізнес-одиниці за RTS, що діють у групі, дс/ працівники іноземних установ, визначені на консолідованому рівні, де це вимагається місцевим законодавством, дд/ якщо Наглядова рада OTP BANK Plc вважає застосування відстрочки виправданим з точки зору пропорційного застосування правил.

f/ the application of deferral and share-based payment rules may be waived for a Banking Group Enterprise that does not qualify as a Significant Institution, unless the application of the deferral rules is required by local rules or the Supervisory Board of OTP BANK Plc deems it justified for the sake of the proportional application of the rules.	e/ застосування правил відстрочки та виплати у вигляді акцій може бути скасовано для компанії Банківської групи, яка не кваліфікується як суттєво важлива установа, якщо застосування правил відстрочки не вимагається місцевими правилами або Наглядова рада OTP BANK Plc вважає це виправдано з точки зору пропорційного застосування правил..
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**	**III.2.2 Пропорції, встановлені під час визначення особової сфери застосування** **III.2.2.1 Розширення особової сфери застосування на основі внутрішньої методології**
(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.	(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 працівників, осіб, до яких особова сфера застосування Політики винагороди в іншому випадку не застосовувалася б на основі положень RTS.
III.2.2.2. Extending of the personal scope with consideration to the risk level of the Banking Group Enterprise	**III.2.2.2 Розширення особової сфери застосування з урахуванням рівня ризику компанії Банківської групи**
(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 on their balance sheet total, net earnings for the year and on the basis of the relative complexity of their activities.	(33) З метою застосування цієї Політики винагороди OTP BANK Plc. класифікує компанії Банківської групи під консолідованим наглядом на щорічній основі, не пізніше 31 січня, на категорії **«мала», «середня»** і **«домінуюча»** на основі їхнього загального балансу, чистих прибутків за рік і на підставі відносної складності їхньої діяльності.
(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.	(34) Компанії 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: а/ якщо її було віднесено до категорії «домінуюча» з точки зору будь-якого з трьох критеріїв, то вона є домінуючою, б/ якщо вона не є домінуючою з точки зору будь-якого з критеріїв і була віднесена до категорії «середня» за двома або трьома критеріями, то вона є середньою, в/ якщо вона не є домінуючою з точки зору будь-якого з критеріїв і була віднесена до категорії «мала» за двома або трьома критеріями, то воно є малою.
(35) The chief executive of the Banking Group Enterprise assigned to the dominant category based on the provisions of paragraph III.2.2 (34) 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	(35) Виконавчий директор компанії Банківської групи, віднесеної до категорії «домінуюча» 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 компанії Банківської

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 (116), 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 criteria set out in section 6 of the RTS or Section 117 (2a) point I of the Hpt., 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:

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 risk assessment methodology of Article 3 of the RTS;

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 of the Bank 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 been identified based on the quantitative criteria under Article 6 (1) of the RTS, the exemption has been approved in advance by the National BANK of Hungary.

групи, віднесеної до категорії «середня», не ідентифікований за якісними або кількісними критеріями RTS, але його загальна винагорода перевищує поріг, зазначений у пункті (116), то Наглядова рада OTP BANK Plc. приймає рішення про включення такого виконавчого директора цієї компанії Банківської групи до особової сфери застосування. Працівники компаній Банківської групи, віднесеної до категорії «мала», 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 лише на основі будь-якого з кількісних критеріїв, викладених у розділі 6 RTS чи Розділі 117 (2a) пункту I Hpt., то компанія 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:

а/ вплив працівника на профіль ризику не вважається суттєвим навіть за результатами аналізу ризиків, проведеного відповідно до методології оцінки ризиків статті 3 RTS;

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 питань винагороди – Наглядова рада Банку 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 бути визначена на основі кількісних критеріїв статті 6 (1) RTS, то таке виключення має бути затверджене заздалегідь Національним Банком Угорщини.

(36/B) The decision on exemption passed in line with the provisions of paragraph (36) – 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.	(36/Б) Рішення про виключення прийняте відповідно до положень пункту (36) – за умови, що зміст посади не змінюється – діє в тому році, коли було прийнято таке рішення, і в наступному фінансовому році.
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/2021/04 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.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/2021/04 Європейського банківського органу, зазначає різні (або суворіші, або більш м'які) вимоги, ніж рекомендація MNB щодо компанії Банківської групи, що працює на території Європейського Союзу, яка класифікується як установа, то така установа та компанія 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. 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 of special legal order, or a different decision of the Supervisory Board of the Bank – 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**.	**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 укладати цільовий договір з тим ідентифікованим працівником, загальна винагорода якого складається виключно з базової винагороди. Цільові договори укладаються сторонами до 31 травня кожного року – за винятком випадків стану національної кризи, надзвичайного стану, стану небезпеки або інших випадків особливого правового порядку, або іншого рішення Наглядової ради Банку – 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) 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.	(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) 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	(40) Працівник не має права на винагороду за результатами діяльності, якщо його працевлаштування припиняється протягом випробувального терміну або шляхом звільнення

termination, for reasons related to the employee's conduct.	роботодавцем, яке негайно вступає в силу, або звільненням з причин, пов'язаних з поведінкою працівника.
(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	(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/ the Chairman of the Board of Directors of OTP BANK Plc in respect of those chief executives of the Banking Group Enterprises identified on consolidated leve, whose appointment requires supervisory approval,	а/ Голова Ради директорів OTP BANK Plc. щодо тих виконавчих директорів Компаній Банківської групи, ідентифікованих на консолідованому рівні, призначення яких потребує схвалення наглядового органу,
b/ the CEO of OTP BANK Plc in respect of those chief executives of the Banking Group Enterprises identified on consolidated level, who do not fall under point a/,	б/ Генеральний директор OTP BANK Plc.щодо тих керівників Компаній Банківської групи, визначених на консолідованому рівні, які не підпадають під підпункт а/,
c/ the head of HODD in respect of the personal scope identified at the Banking Group Enterprises on consolidated level not covered by points a/ and b/,	в/ керівника ДОРУЛР щодо персонального пулу працівників, ідентифікованих в Компаніях Банківської групи на консолідованому рівні, не охоплені підпунктами а/ та б/,
d/ the head of HODD in respect of chief executives of the Banking Group Enterprises identified at sub-consolidated or local level,	г/ керівника ДОРУЛР щодо виконавчих директорів Компаній Банківської групи, ідентифікованих на суб-консолідованому або місцевому рівнях,
e/ 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 d/. In the case described in present point e/ the decision must be communicated to the head of HODD in writing, and the head of HODD is entitled to exercise a right of veto against the decision within 2 working days.	д/ 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 підпунктом г/. У випадку, описаному в даному підпункті д/, рішення повинно бути повідомлено керівнику ДОРУЛР в письмовій формі, а керівник ДОРУЛР має право скористатися правом вето проти такого рішення протягом 2 робочих днів.
(41/A) The Chairman of the Board of Directors of OTP BANK Plc. may at any time exercise the powers under paragraph (41) points b/-e/, while the CEO of OTP BANK Plc. may at any time exercise the powers under paragraph (41) points c/-e/ in respect of any Banking Group Enterprise.	(41/А) Голова Ради директорів OTP BANK Plc. може в будь-який момент здійснювати повноваження передбачені пунктом (41) підпунктами б/ і д/, тоді як Генеральний директор OTP BANK Plc може будь-коли здійснювати повноваження, передбачені пунктом (41) підпунктами в/-д/, щодо будь-якої Компанії Банківської групи.
(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	(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

work obligation on that date. Derogations from this rule shall be subject to the provisions of paragraphs (41) and (41/A) accordingly.	31 грудня), і він не звільняється від робочого зобов'язання на цю дату. Відступи від цього правила підпадають під положення пунктів (41) і (41/a) відповідно.
(42) Settlement of pro-rata performance-based remuneration – based on an evaluation of performance – takes place in accordance with the general rules.	(42) Розрахунок пропорційної винагороди за результатами діяльності – на основі оцінки результатів діяльності – відбувається відповідно до загальних правил.
(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 III.7.2 of this regulation that serve as the basis for the deferred payments, only the result of prudential operation of the BANK or Banking 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 of the Bank. The condition for exercising the entitlement is that the heir must prove his status as heir in a credible manner to the employer.	(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 умови, що з різних критеріїв, зазначених у підрозділі III.7.2 цієї Політики, які служать основою для відстрочених виплат, повинен враховуватися тільки результат пруденційної роботи Банку або компанії 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 цієї Політики 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 Банку. Умовою здійснення такого права є те, що спадкоємець повинен достовірно довести роботодавцю свій статус спадкоємця.
(44) Deleted	(44) Видалено
(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 September of that year and the rule in paragraph (26) shall not apply.	(44/A) У разі, якщо компанія Банківської групи протягом року підпадає під інституційну сферу застосування цієї Політики таким чином, що більше неможливо встановити інституційні цілі для відповідної компанії Банківської групи, про яку йде мова, то у випадку таких компаній 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. Це правило також може бути застосовано, якщо є особова зміна ідентифікованої посади після 30 вересня того ж року, і правило пункту (26) не застосовується.

III.4. Remuneration categories, structure of remuneration and the applied remuneration instruments	**III.4 Категорії винагороди, структура винагороди та прикладні інструменти винагороди**
(45) All remuneration awarded to the identified persons shall be deemed basic remuneration or performance-based remuneration.	(45) Вся винагорода, що присуджується ідентифікованим особам, вважається базовою винагородою або винагородою за результатами діяльності.
(46) If a reward cannot be classified according to the criteria of basic remuneration, it must be treated as performance-based remuneration.	(46) Якщо винагорода не може бути класифікована за критеріями базової винагороди, вона повинна розглядатися як винагорода за результатами діяльності.
(47) Basic remuneration and performance-based remuneration together form the employee's total remuneration.	(47) Базова винагорода та винагорода за результатами діяльності разом формують загальну винагороду працівника.
III.4.1. Criteria and instruments of basic remuneration	**III.4.1 Критерії та інструменти базової винагороди**
(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.	(48) Базова винагорода ідентифікованих працівників 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) Allowances provided to identified staff members may be regarded as basic remuneration if the following conditions are met simultaneously:	(49) Надбавки, що надаються ідентифікованим працівникам, можуть розглядатися як базова винагорода, якщо одночасно будуть виконані наступні умови:
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; 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.	а/ 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; д/ їх сума визначається заздалегідь і відома працівнику; 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.
(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 (49).	(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).

(51) Also deemed basic remuneration are the so-called position-linked allowances, if they meet the conditions in (49) as well as the following criteria: 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 organizational level with the same function (business, support or control) (including non-identified staff members) is entitled to the benefits according to identical objective rules.	(51) Також базовою винагородою вважаються так звані надбавки, пов'язані з посадою, якщо вони відповідають умовам пункту (49), а також наступним критеріям: а/ ї розподіл викладено в положенні, який є вільно доступним для кожного працівника, б/ право на надбавки також зазначається в трудовому договорі, в/ кожен працівник на одному організаційному рівні з однаковими задачами (бізнес, підтримка або контроль) (включаючи неідентифікованих працівників) має право на пільги за ідентичними об'єктивними правилами.
(52) Deleted	(52) Видалено
III.4.2. Instruments of performance-based remuneration (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 among the identified people at consolidated or sub-consolidated and local level.	**III.4.2 Інструменти винагороди за результатами діяльності** (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) пропорціях. Форма премій у акціях відрізняється серед ідентифікованих працівників на консолідованому або суб-консолідованому та місцевому рівнях.
III.4.2.1. Share-based portion of performance-based remuneration for staff identified at consolidated level	**III.4.2.1 Частка на основі акцій винагороди за результатами діяльності для персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні**
(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 authorized person mentioned in paragraph (145), either in the form of remuneration converted into shares or as preferentially priced share award: 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 (56). 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. 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.	(54) Частка на основі акцій змінної винагороди для персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, розраховується, за загальним правилом, в залежності від рішення уповноваженої особи, згаданої в пункті (145), у вигляді винагороди, конвертованої в акції, або як премія в акціях за привілейованою ціною: а/ **Винагорода, конвертована в акції,** означає конвертацію частки на основі акцій винагороди за результатами діяльності в звичайні акції ОТП БАНКУ за ціною акцій, визначеною Наглядовою радою OTP BANK Plc. відповідно до положень пункту (56). Кількість одиниць винагороди, конвертованих в акції, на одну фізичну особу, визначається співвідношенням розміру винагороди за результатами діяльності, наданої в акціях, і ціною акції. б/ **Премія у акціях за привілейованою ціною** – це право придбання звичайних акцій ОТП 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.

(55) If the number of shares calculated according to paragraph (54), points a/ and b/ is not a whole number, it must be rounded up to the nearest whole number.	(55) Якщо кількість акцій, розрахованих відповідно до пункту (54), підпункту а/ і б/ не є цілим числом, то її слід округлити до найближчого цілого числа.
(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 – 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.	(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 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) 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 (56), 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.	(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), 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) 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.	(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) 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 (56), with consideration to the principles laid down in paragraphs (57)-(58).	(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) In the case of Foreign Banking Group Enterprises (both within the territory of the EU, and outside the territory of the EU) the award of OTP BANK's ordinary shares to the staff identified at consolidated level takes place in such a way that they 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 authorized person's decision according to (145) – shall be settled according to the rules on remuneration paid in the form of remuneration	(60) У випадку Іноземних компаній Банківської групи (як на території ЄС, так і за межами території ЄС) присудження премії у вигляді простих акцій OTP BANK Plc. для персоналу, визначеному на консолідованому рівні, відбувається таким чином, що їм 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 (145) – розраховується відповідно до правил про

converted into shares or a preferentially priced share award, with the proviso that no physical 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.

(61) Staff of Hungarian Banking Group Enterprises who, according to the remuneration policy of OTP BANK's Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Organization, are entitled to participate in the OTP BANK ESOP Organization, 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 Organization.

(61/A) If such an identified employee eligible for ESOP participation makes an ESOP participation declaration for a given business year under the ESOP Remuneration Policy for Identified Executives for whom the deferral and share-based payment rules could otherwise be disregarded in view of the proportionate application under point (31)e/ and (31)f/ of paragraph (31) of Chapter III.2.1, there is no possibility of disregarding these rules. If such an identified employee eligible for ESOP participation does not make a declaration of participation, but becomes a mandatory ESOP participant pursuant to ESOP Remuneration Policy for Non-Identified Workers and Identified Workers Exempted from Deferral Rules due to Proportional Application, then only the deferral rules will be waived under points (31)e/(31)f/ of paragraph (31) of Chapter III.2.1 and the performance based remuneration will be accounted for on a 100% equity basis in accordance with the requirements of this ESOP remuneration policy.

(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 (60) or an ESOP membership shareholding according to paragraph (61), 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 Hungarian Banking Group Enterprises.

III.4.2.2. Share-based portion of variable remuneration for staff identified at sub-consolidated and local level

(63) For staff of Hungarian Banking Group Enterprises identified at sub-consolidated and local level, the settlement of the share-based portion of performance-

винагороду, яка виплачується у 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.

(61) Працівники Угорських компаній Банківської групи, які відповідно до політики винагороди Організації плану володіння акціями компанії для працівників (ESOP) OTP BANK мають право брати участь в Організації ESOP OTP BANK, можуть прийняти рішення, склавши заяву на участь, щоб винагорода за результатами діяльності в рамках Загального преміального фонду, зазначеного в цій Політиці, надавалася їм через Організацію ESOP OTP BANK.

(61/A) Якщо такий ідентифікований працівник, який має право на участь в ESOP, складає заяву на участь в ESOP за даний фінансовий рік згідно з Політикою винагороди ESOP для ідентифікованих керівників, для яких правила відстрочки та оплати на основі акцій можуть інакше не врахуватися з огляду на пропорційне застосування відповідно до підпункту (31)д/ (31)е/ пункту (31) розділу III.2.1, нехтувати цими правилами неможливо. Якщо такий ідентифікований працівник, який має право на участь у ESOP, не робить заяву про участь, але стає обов'язковим учасником ESOP відповідно до Політики винагороди ESOP для неідентифікованих працівників та ідентифікованих працівників, звільнених від правил відстрочки через пропорційне застосування, тоді лише правила відстрочки будуть скасовані відповідно до підпунктів (31)е/(31)f/ пункту (31) розділу III.2.1, а винагорода на основі результативності буде обліковуватися на основі 100% власного капіталу відповідно до вимог цієї Політики щодо винагород ESOP.

(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 OTP BANK Plc. працівнику, включаючи працівників, ідентифікованих на консолідованому рівні, працевлаштованих на Угорських компаніях Банківської групи.

III.4.2.2 Частка на основі акцій змінної винагороди для персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях

(63) Для працівників Угорських компаній Банківської групи, ідентифікованих на суб-консолідованому та місцевому рівнях, розрахунок частки на основі акцій

based remuneration takes place according to the rules of remuneration converted into shares (paragraph (54) point a/).
(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 application of the rules of remuneration converted into shares (paragraph (54 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) Deleted

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, organizational 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 experience and skills, and the relevant business sector.

(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.

(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:

a/ the performance measurement system and method of determining the risk levels,

винагороди за результатами діяльності відбувається за правилами винагороди, конвертованої в акції (пункт (54) підпункт a/).
(64) Для працівників Іноземних компаній Банківської групи, ідентифікованих на суб-консолідованому та місцевому рівнях, розрахунок частки на основі акцій винагороди за результатами діяльності відбувається у формі 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) Видалено

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 цій Політиці.
(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 рангу, необхідному рівню досвіду та навичок, а також відповідному бізнес-сектору.

(69) Члени Рад директорів та Наглядових рад Компаній Банківської групи мають право на гонорар з фіксованою сумою на цій посаді та не отримують винагороду за результатами діяльності.

(70) Для ідентифікованих працівників, які не класифікуються як члени Ради директорів або Наглядової ради Банку, та тих, які ідентифіковані незалежно від цього членства, визначається частка базової винагороди та винагороди за результатами діяльності на різних посадах – за пропозицією Комітету з питань винагороди OTP BANK Plc. – Наглядовою радою OTP BANK Plc., за умови спільного розгляду наступних критеріїв:

а) система оцінки результатів діяльності та методу визначення рівнів ризику,

b/ ratio of deferral of performance-based remuneration, c/ length of the deferral and retention period, d/ structure of the organizational unit / Banking Group Enterprise, nature and complexity of its activity, e/ position of the employees in the organizational hierarchy, f/ type of function discharged by the employees (business, support, control), and g/ risk assumption/decision-making levels allocated to the various positions.	б/ коефіцієнт відстрочки винагороди за результатами діяльності, в/ тривалість відстрочки та терміну утримання, г/ структура організаційного підрозділу / Компанії Банківської групи, характер і складність його діяльності, д/ посада працівників в організаційній ієрархії, е/ тип задач, що виконуються працівниками (бізнес, підтримка, контроль), а також є/ рівень прийняття ризиків/прийняття рішень, відведених різним посадам.
(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 Bank's internal control functions also participate in determining the bonus pool: the risk management function (responsible for capital calculation) is accountable for ensuring the capital adequacy-based soundness of the bonus pool, while the compliance function is responsible for verifying any potential regulatory or legal restrictions on bonus payments. If these functions are in agreement, the proposal for the approval of the bonus pool may be submitted to 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.	(70/А) Крім Загального преміального фонду, Наглядова рада OTP BANK Plc. також може прийняти рішення про відкриття Додаткового преміального фонду на підставі пропозиції Комітету з питань винагороди. Виконання функцій внутрішнього контролю Банку також враховуються у визначенні бонусного фонду: функція управління ризиками (відповідальність за розрахунок капіталу) несе відповідальність за забезпечення обґрунтованості бонусного фонду на основі достатності капіталу, тоді як функція комплаєнсу - відповідальність за перевірку будь-яких потенційних нормативних або юридичних обмежень щодо виплати бонусів. У разі досягнення узгодженості між цими функціями, пропозиція щодо затвердження бонусного фонду може бути подана на розгляд Комітету з питань винагороди. Додатковий преміальний фонд може бути відкритий тільки на підставі надзвичайних результатів діяльності окремо для кожної Компанії Банківської групи, з урахуванням прибутковості попереднього фінансового року.
(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 performance-based remuneration available under the General Bonus Pool to the total remuneration may not exceed 40%.	(70/Б) 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 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/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	(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

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 (70/D), 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 organizational level and function, provided that, with due consideration to incentive and retention criteria, it does not cause disproportionate prejudice and provided that the performance-based remuneration of executives performing control functions may not exceed the ratio applied to the executives of the business areas they supervise:

		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%	34%	0%	34%	0%	25%

(71/A) When adopting its decision according to paragraph (70), the Supervisory Board of OTP BANK 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 organizational 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 (71), and (71/A) shall be possible in the exceptional cases described below, with the proviso that even in such cases, the performance-based

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) Наглядова рада OTP BANK Plc. визначає співвідношення винагороди за результатами діяльності до загальної винагороди у випадку Загального преміального фонду для осіб, працевлаштованих в Компаніях 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 та за умови, що винагорода керівників, які виконують функції контролю, що базується на результатах діяльності, не може перевищувати коефіцієнт, що застосовується до керівників бізнес-напрямків, які вони контролюють:

		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%	34%	0%	34%	0%	25%

(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 в Компаніях 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), і (71/A) може бути можливим у виняткових випадках, описаних нижче, за умови, що навіть у таких випадках

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;* *c/ in view of local labor market specificities, managers with responsibility for Global Markets (treasury) may, in cases justified by the labor market, achieve a maximum basic remuneration-performance-based remuneration ratio of 50-50% within the General Bonus Pool, provided that if the performance-based remuneration rate is set in this way, it excludes the holder of the post in question from the Extraordinary Bonus Pool.*	винагорода за результатами діяльності не може перевищувати 100% річної базової винагороди: *а/ з урахуванням особливих обставин відповідної Компанії Банківської групи, які відрізняються від звичайного ходу діяльності (наприклад, новопридбані дочірні компанії, дочірні компанії, які очікують придбання, злиття або продажу, проєктні компанії), існує значний діловий інтерес, заради успіху угоди або проєкту, при застосуванні дочірньою компанією винагороди за результатами діяльності, яка відрізняється від зазначених груп;* *б/ у випадку ідентифікованих працівників, працевлаштованих в Компаніях Банківської групи, практика ринку праці сектору, в якому працює дочірня компанія або підрозділ, вимагає застосування пропорції, яка відрізняється від зазначених груп;* *в/ з огляду на особливості місцевого ринку праці, менеджери, відповідальні за біржові ринки (казначейство), можуть, у випадках, виправданих ринком праці, досягти максимального основного співвідношення винагороди за результатами діяльності 50-50% у загальному бонусному пулі, за умови, що ставка винагороди на основі ефективності встановлена таким чином, це виключає власника відповідної посади з Надзвичайного бонусного фонду.*
(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 (71) and (71/A) is possible even during the periods between the annual and quarterly review of personal scope, based on an individual decision of the head of the HODD, with subsequent notice to the Supervisory Board as part of the annual review. (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 (51), in the case of which this regulation makes it mandatory that they be taken into account for proportion-calculation purposes. 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	(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 працівників на суб-консолідованому та місцевому рівнях у межах груп, зазначених у пункті (71) і (71/A), можлива навіть у періоди між щорічною та щоквартальною перевіркою особової сфери застосування, на підставі індивідуального рішення керівника ДОРУЛР, з подальшим повідомленням Наглядової ради Банку в рамках щорічного перегляду. (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), у разі чого ця Політика робить обов'язковим їх врахування для цілей розрахунку співвідношень. 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

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 and other.	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 працівника та інше.
(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.	(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 Компаній Банківської групи.
(76/A) Departure from the ratios stipulated in the remuneration policy – except for paragraph (74) – 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.	(76/A) Відхід від співвідношень, передбачених політикою винагороди – окрім пункту (74) – дозволяється лише на підставі рішення Наглядової ради OTP BANK Plc., про що повинна бути проінформована Рада директорів OTP BANK Plc.
(76/B) In the case of identified employees employed in Hungary who, based on the provisions of paragraph (61/A), are mandatorily considered ESOP participants, based on the ESOP Remuneration Policy for Non-Identified Workers and Identified Workers Exempted from Deferral Rules due to Proportional Application, the rate of performance-based remuneration actually calculated according to the General Bonus Pool may be higher or lower than the ratio specified in Annex 2 of the Regulation. Since, based on the provisions of this ESOP remuneration policy, this may also cause the actual amount of performance-based remuneration to be paid to exceed the amount of HUF 17,500,000 or 33.33% of the total remuneration specified in clause (31)e/, whereas, on the basis of this ESOP remuneration policy, the deferral rules cannot be applied, therefore, in the event that the amount actually settled exceeds the mentioned amount or ratio, the employee is not entitled to the payment of the part that exceeds the mentioned amount or ratio. In addition, if, based on this ESOP remuneration policy, the amount of performance-based remuneration actually paid would result in a lower payment than the ratio specified in the Annex 2 of the Regulation, the employer of the identified employee is obliged to pay the difference to the identified employee independently of the OTP BANK ESOP Organization.	(76/Б) У випадку ідентифікованих працівників, найнятих в Угорщині, які, виходячи з положень параграфа (61/A), обов'язково вважаються учасниками ESOP, на основі Політики винагороди ESOP для неідентифікованих працівників та ідентифікованих працівників, звільнених від Правила відстрочки через пропорційне застосування, ставка винагороди на основі результатів діяльності, фактично розрахована відповідно до загального бонусного фонду, може бути вищою або нижчою за вказане співвідношення у Додатку 2 Політики. Оскільки, виходячи з положень цієї Політики винагороди ESOP, це також може призвести до того, що фактична сума винагороди за результатами діяльності, яка має бути виплачена, перевищить суму в 17 500 000 HUF або 33,33% від загальної винагороди, зазначеної в пункті (31)д/, оскільки, на основі цієї Політики винагороди ESOP, правила відстрочки не можуть бути застосовані, отже, у випадку, якщо фактично сплачена сума перевищує зазначену суму або коефіцієнт, працівник не має права на виплату в частині, що перевищує зазначену суму або коефіцієнт. Крім того, якщо, виходячи з цієї Політики винагороди ESOP, розмір фактично виплаченої винагороди за результатами діяльності призведе до нижчої виплати, ніж коефіцієнт, зазначений у Додатку 2 Політики, роботодавець визначеного працівника зобов'язаний виплатити різницю для ідентифікованого працівника незалежно від Організації ESOP OTP BANK.
(77) 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.	(77) У разі значних фінансових втрат, понесених OTP BANK Plc. або компанією Банківської групи, Наглядова рада OTP BANK Plc. може змінювати зазначені спочатку співвідношення винагороди, зменшуючи частку винагороди за результатами діяльності.
III.4.4. Extraordinary benefits	**III.4.4 Додаткові виплати**
(78) Extraordinary benefits are the following components of remuneration, which, considering their exceptional nature, do not need to be taken into	(78) Додатковими виплатами є такі складові винагороди, які, враховуючи їх винятковий характер, не потребують врахування для цілей розрахунку

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/ proportionate consideration for a non-compete commitment; d/ mandatory severance pay; e/ severance pay according to the framework system specified in the remuneration policy.	частки базової винагороди та винагороди за результатами діяльності: а/ гарантована винагорода за результатами діяльності; б/ викуп попереднього договору; в/ пропорційний розгляд угоди про неконкуренцію; г/ обов'язкова вихідна допомога; д/ вихідна допомога відповідно до рамкової системи, зазначеної в політиці винагороди.
(78/A) The following remuneration elements are considered to be extraordinary benefits, which must be taken into account as performance-based remuneration when calculating the ratio of basic remuneration to performance-based remuneration, and which must meet the requirements prescribed for performance-based remuneration: a) retention bonus.	(78/A) Наступні елементи винагороди розглядаються, як екстра виплати, які приймаються до уваги, як винагорода за результатами діяльності при розрахунку коефіцієнту базової винагороди, і які мають відповідати вимогам, встановленим для винагороди за результатами діяльності: а) заохочувальна виплата у зв'язку з утриманням персоналу.
(78/B) In the settlement of the retention bonus, it is not possible to apply a preferentially priced share award according to point (54)b/ of the regulation. If it is necessary to pay the retention bonus in a deferred manner, as the proportionality according to section (31)e/ is not applicable, the arithmetic mean of the weighted average exchange rate valid on the three stock exchange days following the 15th day of the month (if it is a stock exchange day, including the 15th) preceding the month of payment of the short-term instalment will be the exchange rate used to determine the number of shares to be settled as remuneration converted into shares for the entire payment cycle. In the case of a retention bonus denominated in a currency other than HUF, the MNB mid-exchange rate valid on the 15th day of the month preceding the payment must be used as a basis for determining the awarded share-based remuneration in HUF.	(78/Б) Під час розрахунку бонусу у зв'язку з утриманням неможливо застосувати винагороду за акцію за привелійованою ціною відповідно до пункту (54)б/ Політики. Якщо необхідно виплатити бонус у зв'язку з утриманням персоналу у відстрочений спосіб, оскільки пропорційність відповідно до пункту (31)д/ не застосовується, середнє арифметичне середньозваженого обмінного курсу, чинного на три біржові дні після 15-го дня місяця (якщо це день фондової біржі, включаючи 15 число), що передує місяцю сплати короткострокового внеску, буде обмінним курсом, який використовується для визначення кількості акцій, що підлягають розрахунку як винагорода, конвертована в акції за весь платіжний цикл. У випадку бонусу у зв'язку з утриманням, деномінованого в іншій валюті, ніж HUF, середній обмінний курс МНБ, дійсний на 15-й день місяця, що передує виплаті, повинен використовуватися як основа для визначення присудженої винагороди на основі акцій у HUF.
(79) Application of extraordinary benefits according to paragraph (78), points a/-d/ is possible solely in cases justified for business reasons, based on the prior consent of the Chairman of the Board of Directors of OTP BANK in respect of the chief executives of Banking Group Enterprises identified at consolidated level holding positions subject to regulatory approval, the CEO of OTP BANK Plc. in the case of chief executives identified at the consolidated level holding positions not requiring regulatory approval, while in case of further staff identified at consolidated, sub-consolidated and local level, the head of HODD, who is entitled to delegate his authority in writing.	(79) Застосування додаткових виплат згідно з пунктом (78), підпунктами а/ г/ можливе виключно у випадках, обґрунтованих з бізнес причин, на підставі попередньої згоди Голова Ради директорів ОТП БАНКУ щодо керівників Компаній Банківської групи, ідентифікованих на консолідованому рівні, які обіймають посади, що підлягають схваленню регуляторними органами, Генерального директора OTP BANK Plc. у випадку керівників, визначених на консолідованому рівні, які обіймають посади, що не потребують схвалення регуляторними органами, в той час як у випадку іншого персоналу, ідентифікованого на консолідованому, суб-консолідованому та місцевому рівнях - на підставі згоди голови ДОРУЛР, який має право делегувати свої повноваження в письмовій формі.

(80) **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.	(80) **Гарантована винагорода за результатами діяльності** може бути виплачена під час вступу або разом з виплатою першої заробітної плати після вступу, для працівників, 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.
(81) **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 (80), 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 benefits ensuring the buyout of the previous contract as well.	(81) **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 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.
(82) **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 unrealized performance. The retention bonus may be paid subsequently, after the occurrence of a predefined date or event. When assessing and considering whether it is appropriate to establish a retention bonus, at least the following should be considered: a) the concerns that lead to the risk that certain staff may choose to leave the institution; b) the reasons why the retention of that staff member is crucial for the institution; c) the consequence if the staff member concerned leaves the institution; and d) whether the amount of the awarded retention bonus is necessary and proportionate to retain the targeted staff member.	(82) **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 працівників 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. При оцінці та розгляді питання про доцільність встановлення заохочувальної виплати у зв'язку з утриманням персоналу слід враховувати принаймні таке: a) занепокоєння, які призводять до ризику того, що певний персонал може вирішити залишити установу; b) причини, за якими утримання цього працівника є вирішальним для установи; c) наслідки, якщо відповідний працівник залишить установу; та d) чи є сума присуджуваної заохочувальної виплати у зв'язку з утриманням персоналу необхідною та пропорційною для утримання цільового працівника.
(82/A) Independent of the fact that the retention bonus will be awarded only after the end of the retention period, the retention bonus should be taken into account in the calculation of the ratio between the	(82/A) Незалежно від того факту, що заохочувальна виплата у зв'язку з утриманням персоналу буде нарахована лише після закінчення періоду утримання, бонус за утримання слід брати до уваги при

variable and fixed components of remuneration following one of the methods specified below. If the application of the retention bonus is required, it shall be decided with due application of paragraph 41, by the person(s) specified therein, determining, in addition to the performance based remuneration set out in Annex 2 and 3 - without prejudice to paragraphs (70/B) and (70/C) - the ratio of the retention bonus and one of the following settlement methods: a/ The retention bonus is split into annual amounts for each year of the retention period calculated on a linear pro rata basis, and the calculation of the ratio should be based on the period set; b/ The full amount of the retention bonus is considered in the year when the retention condition is met. (83) **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 organizations 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. (84) **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 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.	розрахунку коефіцієнту між змінною і фіксованою складовою винагороди після одного з методів, зазначених нижче. Якщо застосування заохочувальної виплати у зв'язку з утриманням персоналу є обов'язковою, рішення про це приймається відповідно до пункту 41 особою/ми, зазначеною/них в ньому, в доповнення до винагороди за результатами діяльності, визначеної в Додатках 2 і 3, без шкоди для пунктів (70/B) і (70/C) – співвідношення заохочувальної виплати у зв'язку з утриманням персоналу та один із наступних методів розрахунку: a) Заохочувальна виплата у зв'язку з утриманням персоналу розділяється на річні суми для кожного року періоду утримання, розрахованого на лінійній пропорційній основі, і розрахунок коефіцієнта має базуватися на встановленому періоді; b) Повна сума бонусу за утримання враховується в тому році, коли виконується умова утримання. (83) **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. (84) **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 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

(85) **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 (93) of this regulation.	(85) **Вихідна допомога відповідно до рамкової системи, зазначеної в політиці винагороди**, сплачується ідентифікованому працівнику відповідно до умов, визначених у пункті (93) цієї Політики.
(86) 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.	(86) 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. Framework system of employment termination benefits	**III.4.5 Рамкова система виплат за припинення трудових відносин**
(87) 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.	(87) 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 цієї Політики повинні застосовуватися до виплат щодо припинення трудових відносин.
(88) Range of employment termination benefits: a) basic salary until termination of employment or discharge from the obligation to work, 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.	(88) Спектр виплат щодо припинення трудових відносин а/ 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.

(89) Payment of the benefits under paragraph (88), 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 Enterprses.	(89) Виплата пільг за пунктом (88), підпунктами а/ е/, здійснюється до дати, передбаченої в трудових нормах Угорщини у випадку Угорських компаній Банківської групи, та до дати, передбаченої місцевими трудовими нормами у випадку Іноземних компаній Банківської групи.
(90) Settlement and payment of the remuneration under paragraph (88), point g/, shall take place in accordance with the general rules, based on performance evaluation, according to the original schedule	(90) Розрахунок та виплата винагороди за пунктом (88), підпунктом є/, відбувається відповідно до загальних правил, виходячи з оцінки результатів діяльності, згідно з початковим графіком.
(91) 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.	(91) 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 документу, 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.
(92) 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.	(92) Будь-який договір про пільги за межами випадків та/або лімітів, передбачених цією Політикою, може бути укладений лише на підставі попереднього схвалення Комітету з питань винагороди OTP BANK Plc.
(93) The framework of employment termination benefits payable in excess of the statutory level, stipulated in the employment contract, shall be as follows: 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: 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.	(93) Система виплат за припинення трудових відносин, що сплачуються понад встановлений законом рівень, передбачений трудовим договором, є наступною: а/ рівень виплат, які можуть бути отримані на єдиній основі, визначається в групах в залежності від тривалості роботи, як розмір базової заробітної плати за: аа/ 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; ае/ 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.

(94) A prerequisite to entitlement to the benefits under paragraph (93) shall be that the employment contract of the employee should stipulate entitlement to the benefits, making reference to the provision of this regulation.	(94) Обов'язковою передумовою надання прав на виплати відповідно до пункту (93) є те, що трудовий договір працівника повинен передбачати право на виплати, роблячи посилання на положення цього документу.
III.5. Measuring performance and determining the performance criteria	**III.5 Вимірювання результатів діяльності та визначення критеріїв результатів діяльності**
(95) At OTP Banking Group level, the **main criterion for performance measurement** related to performance-based remuneration is RORAC+ (ROE/ER) calculated in accordance with paragraph (96). 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.	(95) На рівні Банківської групи ОТП **основним критерієм оцінки результатів діяльності**, пов'язаної з винагородою за результатами діяльності, є RORAC+ (ROE/ER), розрахований відповідно до пункту (96). Розрахунок цього показника базується на цифрах Угорських та Іноземних компаній Банківської групи, які належали до кола консолідованих дочірніх компаній протягом усього оцінюваного фінансового року.
(96) When calculating the indicator, the following are taken into account:	(96) При розрахунку цього показника враховується наступне:
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 (one-off effects associated with acquisitions and sales).	а/ 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 (одноразові ефекти, пов'язані з придбанням і продажем).
b/ The expected return (ER) of the OTP Group is calculated as a weighted average of the expected return (Country ER) 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).	б/ Очікуваний прибуток (ER) Групи ОТП розраховується як середньозважена очікуваного прибутку (Country ER) країн, що беруть участь в операції, де використані вагові коефіцієнти є внесками дочірніх компаній до середньозваженої вартості активів SREP (RWA).
c/ The expected return (Country ER) 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 (4.32%) are the same for each country.	в/ Очікуваний прибуток (Country ER) 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 (4.32%) однакові для кожної країни.
(97) 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.	(97) Раз на рік Наглядова рада OTP BANK Plc. оцінює методологію, яка використовується для розрахунку цього показника, і приймає рішення про його модифікацію там, де це виправдано.
(98) 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.	(98) Визначення цільового значення показника RORAC+ за даний фінансовий рік базується на останньому річному фінансовому плані, затвердженому Радою директорів OTP BANK Plc.
(99) 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	(99) Наглядова рада OTP BANK Plc. може змінювати цільове значення банківського показника RORAC+ групового рівня за даний фінансовий рік у відповідь на

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.	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.
(100) 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.	(100) 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.
(101) 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** a/ to the level of fulfilment of BANK-group / BANK / subsidiary-level **institutional**, and b/ **individual objectives** (numerical indicators, individual targets and competences).	(101) 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** а/ виконання на рівні Банківської групи / Банку / дочірніх компаній - **інституційного** рівня, а також б/ **індивідуальних цілей** (числові показники, індивідуальні цілі та компетенції).
(102) By emphasizing 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.	(102) 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.
(102/A) The HODD provides a "KPI library" platform on the Group Portal that contains the individual optional indicators by institution, their definition, unit of measure and data owner. The KPI library updated and validated by the KPI data owners on a yearly basis is approved every year by the Supervisory Board of OTP BANK Plc. It is the liability of the data owner of the respective indicator to ensure the accuracy of data of the KPI library uploaded to the Group Portal.	(102/A) ДОРУЛР надає «бібліотеку КПЕ» на платформі Групового порталу, яка містить індивідуальні необов'язкові показники за установою, їх визначення, одиницю вимірювання та власника даних. Бібліотека КПЕ щорічно оновлюється та перевіряється власниками даних КПЕ, щороку затверджується Наглядовою радою OTP BANK Plc. Власник даних несе відповідальність за забезпечення точності даних в бібліотеці КПЕ за відповідним показником, який був завантажений до Групового порталу.
(102/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.	(102/Б) Оцінка результатів діяльності цілей інституційного рівня щодо Компаній Банківської групи забезпечується шляхом виконання цілей суб-консолідованого групового рівня, а за відсутності таких - місцевих цілей.
(103) The performance serving as a benchmark for performance-based remuneration is determined as the weighted arithmetic average of the institutional and	(103) Результати діяльності, які служать орієнтиром для винагороди за результатами діяльності, визначаються як зважене середнє арифметичне

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 uniform weight of 20%.	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 рівномірною вагою 20%.
(103/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.	(103/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.
(103/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.	(103/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, визнаючи фактичні зусилля працівника в досягненні даної чисельної цілі, або їх відсутність.
(103/C) The Management Committee of OTP BANK Plc. may also set stricter thresholds than the thresholds set by the Supervisory Board of OTP BANK Plc., in which case these stricter thresholds shall prevail.	(103/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.
(103/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.	(103/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.
(103/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%.	(103/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%.
(103/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	(103/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 в Компанії

Enterprise, after the Chairman of the Board of Directors 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.	Банківської групи, після того, як Голова Ради директорів OTP BANK Plc. прийняв рішення щодо будь-якого запропонованого відхилення у випадку керівників Компаній Банківської групи, ідентифікованого на консолідованому рівні.
(103/G) In the case of employees identified at the consolidated level, the deviated evaluations are submitted to the CEO, and subsequently, taking into account the CEO's position, to the Chairman of the Board of Directors by the head of HODD, 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.	(103/Є) У випадку працівників, ідентифікованих на консолідованому рівні, відхилені оцінки подаються Генеральному директору, а згодом, з урахуванням посади Генерального директора, керівником ДОРУЛР Голові Ради директорів, на підставі попередньої перевірки адекватності оцінок. У випадку працівників, ідентифікованих на суб-консолідованому та місцевому рівнях, вони перевіряються керівником служби по управлінню персоналом Компанії Банківської групи і, якщо він вважає їх недоцільними, то ініціює консультації з керівником, що проводить оцінку.
(103/H) In cases where decisions or omissions fall within the identified employee's scope of responsibility—though not explicitly listed among their individual objectives (such as tasks and powers assigned to the executive or their organizational unit by the Organizational and Operational Rules, duties specified in the job description, responsibilities related to committee membership, or exercised powers) as well as any potential non-compliance with the behavioral standards set out in the Code of Ethics, the individual's annual calculated performance evaluation result (derived from the assessment of institutional and individual objectives) may be adjusted by applying a multiplier between 0 and 1. This decision may be made by the Chairman of the Board of Directors of OTP BANK Plc., except in the case of identified employees of Banking Group Enterprises who are not considered chief executives, where the decision-making authority lies with the executive exercising employer's rights. A reasoned decision made under this discretionary authority may be taken either based on the recommendation of the Internal Controls Forum or independently of it.	(103/Ж) У випадках, коли прийняті рішення або бездіяльність належать до сфери відповідальності ідентифікованого працівника, хоча й не перелічені прямо серед його індивідуальних цілей (наприклад, завдання та повноваження, надані керівнику або його організаційному підрозділу відповідно до Організаційно-операційних правил, обов'язки, зазначені в посадовій інструкції, відповідальність, пов'язана з членством у комітетах, або реалізовані повноваження), а також будь-яке потенційне недотримання стандартів поведінки, викладених у Кодексі етики – річний результат розрахунку оцінки ефективності роботи працівника (отриманий в результаті оцінки інституційних та індивідуальних цілей) може бути скоригований шляхом застосування множника від 0 до 1. Таке рішення може ухвалити Голова Ради директорів OTP BANK Plc., за винятком випадків ідентифікованих працівників Компаній Банківської групи, які не є керівниками вищої ланки – тоді повноваження щодо ухвалення рішення має керівник, який здійснює права роботодавця. Обґрунтоване рішення, прийняте відповідно до цих дискреційних повноважень, може бути прийняте як на підставі рекомендації Форуму внутрішнього контролю, так і незалежно від нього.
(104) 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.	(104) 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 результатів на рівні Банку та Банківської групи; визначення цільових значень відбувається під час щорічного процесу планування.
(105) 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 institutions), the key indicators for performance measurement defined in paragraph (101), as well as the main principles of performance measurement relating to the assessed	(105) Що стосується ідентифікованих працівників, які мають найбільш значний вплив на профіль ризику на консолідованому рівні (виконавчі директори Компаній Банківської групи, що класифікуються як кредитні установи), ключові показники оцінки результатів діяльності, визначені в пункті (101), а також основні принципи оцінки результатів діяльності, що

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.	стосуються оцінюваного року, затверджуються Наглядовою радою OTP BANK Plc. не пізніше дати закриття Загальних зборів попереднього фінансового року.
(106) 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. 365/2025), 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, except for executives performing internal control functions (internal audit, compliance, risk management), for whom only the RORAC+ indicator may be applied.	(106) Наступні особи/органи уповноважені визначати структуру інституційних та індивідуальних цільових завдань, викладених в індивідуальному договорі, з урахуванням бібліотеки КПЕ: а/ за загальним правилом, у випадку виконавчих директорів, ідентифікованих на консолідованому рівні Компаній Банківської групи, що перебувають під прямим мажоритарним правом власності OTP BANK Plc.: Наглядова рада OTP BANK Plc., б/ щодо іншого ідентифікованого персоналу: виконавча влада/орган, що здійснює права роботодавця, дотримуючись Правил управління Банківської групи ОТП (на момент видачі цього регламенту: Положення № 365/2025), за умови, що **показники інституційного блоку** повинні застосовуватися **рівномірно**, відповідно до положень підпункту а/ щодо виконавчого директора, стосовно всіх інших ідентифікованих працівників, працевлаштованих в тій же Компанії Банківської групи, що і відповідний виконавчий орган, за винятком керівників, які виконують функції внутрішнього контролю (внутрішній аудит, комплаєнс, управління ризиками), для яких може застосовуватися лише показник RORAC+.
(106/A) In the case of the chief executives of the subsidiary BANKs, compliance conscious behavior and social responsibility (CSR) must be included as individual performance criteria, together with the criteria measuring ESG compliance. Together, these three criteria must account for at least 15% of the performance of the executive concerned.	(106/A) У випадку керівників дочірніх Банків, свідома поведінка та корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) повинні бути включені в якості індивідуальних показників ефективності, разом із критеріями вимірювання відповідності ESG. Разом ці три показники повинні складати не менше 15% ефективності відповідного керівника.
(107) **(IC-1)** The body/executive exercising employer's rights in respect of the person concerned is authorized to conclude the individual agreements, and the HODD and the HR Manager of the Subsidiary responsible for the Banking Group Enterprise is responsible for preparing the agreements for signing.	(107) **(IC-1)** Виконавчий орган/влада, що здійснює права роботодавця щодо відповідної особи, уповноважена укладати індивідуальні договори, а ДОРУЛР та HR-менеджер Дочірньої компанії, відповідальної за компанію Банківської групи, несуть відповідальність за підготовку договорів до підписання.
(108) The process of performance assessment is provided for in chapter III.8 of this regulation.	(108) Процес оцінки результатів діяльності передбачений у розділі III.8 цієї Політики.
(109) 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	(109) Більш детальні правила впровадження процесу постановки цілей передбачені в операційній процедурі під назвою «Правила системи вимірювання та оцінки результатів діяльності OTP BANK Plc. та

and the Banking Group member subsidiaries" (at the time of issuing this regulation: No. 42/2023).

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

(110) 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.

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

(112) 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.
Local remuneration policies established under the present regulation may specify a retention period which is longer or of higher proportion.

(113) With respect to the deferred instalments, the ex post risk adjustment described in chapter III.7.2 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 (131)-(132) are also applicable in respect of the retained part.
(114) Deleted.

(115) As a general rule, 40% of the performance-based remuneration awarded at the individual level is deferred.

(116) *60% of the performance-based remuneration is deferred if the total remuneration awarded to the identified person in the year preceding the assessed year exceeded the amount shown below for their respective country, furthermore, if local regulations require this.*

Country	*Total remuneration*
Hungary	*440.000 EUR*
Ukraine	*200.000 EUR*
Uzbekistan	*220.000 EUR*
Russia	*385.000 EUR*

Country	*Total remuneration*
Serbia	*220.000 EUR*
Croatia	*275.000 EUR*
Montenegro	*220.000 EUR*
Slovenia	*350.000 EUR*

дочірніх компаній-членів Банківської групи» (на момент видачі цього регламенту: № 42/2023).

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

(110) Винагорода ідентифікованих працівників – якщо в цій Політиці не передбачено інше – може бути виплачена тільки відповідно до графіка, визначеного правилами відстрочки та утримання, викладеними в цьому розділі.

(111) Винагорода за результатами діяльності, що виплачується ідентифікованим особам за відстроченим графіком платежів, ділиться на короткострокові (не відстрочені) та відстрочені виплати.
(112) 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. У місцевих політиках винагороди працівників, складених згідно з цією Політикою, може визначатися більш тривалий період утримання або більшу частину утримання
(113) Що стосується відстрочених виплат, то необхідно застосовувати подальше коригування ризиків, описане в розділі III.7.2 цієї Політики. Що стосується частини, яка утримується, то подальше коригування ризику має застосовуватися лише в тих випадках, коли правила повернення виплачених коштів, визначені в пунктах (131)-(132), також застосовуються щодо частини, яка утримується.
(114) Видалено.

(115) Як правило, 40% винагороди за результатами діяльності, що присуджується на індивідуальному рівні відстрочується.

(116) 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, крім того, якщо цього вимагають місцеві правила.

Країна	*Загальна винагорода*
Угорщина	*440 000 євро*
Україна	*200 000 євро*
Узбекистан	*220 000 євро*
Росія	*385 000 євро*

Країна	*Загальна винагорода*
Сербія	*220 000 євро*
Хорватія	*275 000 євро*
Чорногорія	*220 000 євро*
Словенія	*350 000 євро*

Bulgaria	*275.000 EUR*		*Moldova*	*220.000 EUR*	*Болгарія*	*275 000 євро*	*Молдова*	*220 000 євро*
Albania	*220.000 EUR*		*Other*	*198.000 EUR*	*Албанія*	*220 000 євро*	*Інші*	*198 000 євро*
Malta	*220.000 EUR*				*Мальта*	*220 000 євро*		

(117) The fulfilment, per individual, of the total remuneration for the year preceding the assessed year, as defined in paragraph (116), must be calculated on the basis of the rules determined for investigation of the quantitative criteria determined in RTS article 6.

(118) The part of the performance-based remuneration deferred in the proportion specified in paragraphs (110)-(117) must be paid out to the identified person over a period of 4 years, as a general rule. For members of the management body and senior management of institutions where the local supervisory authority requires it, the deferral period shall be 5 years. The Banking Group Enterprise is entitled to set a deferral period longer than the general rule.

(119) The deferred part of the performance-based remuneration must be paid out in equal instalments (e.g. 15%, 15%, 15%, 15%). 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.

(120) 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 III.9.

(120/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.

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

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

(121) 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

(117) Виконання, на кожну особу, загальної винагороди за рік, що передує оцінюваному року, як це визначено в пункті (116) має розраховуватися на підставі правил, визначених для дослідження кількісних критеріїв, визначених статтею 6 RTS.

(118) Частина винагороди за результатами діяльності, відстрочена в пропорції, зазначеній у пунктах (110)-(117), повинна бути виплачена ідентифікованій особі протягом 4 років, відповідно до загального правила. Для членів правління та вищого керівництва установ, де цього вимагає місцевий наглядовий орган, термін відстрочки становить 5 років. Компанія Банківської групи має право встановлювати строк відстрочки, більший ніж відповідно до загального правила.

(119) Відстрочена частина винагороди за результатами діяльності повинна бути виплачена рівними платежами (наприклад, 15%, 15%, 15%, 15%). Однак під час прийняття цієї Політики може знадобитися, щоб відстрочка винагороди за результатами діяльності виплачувалася лише в останній рік періоду відстрочки.

(120) 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.

(120/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 частина, яка утримується), працівник не має права розпоряджатися нею (таким чином, наприклад, для цієї частини він не має права укладати 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

(121) 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

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.	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.
(122) 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%.	(122) 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%.
(123) 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.	(123) 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 прийняти рішення про застосування пропорційної винагороди за результатами діяльності, включаючи відстрочку, за умови виконання умов виплати визначеної суми, доступної для оплати винагороди за результатами діяльності.
(124) The maximum extent of performance-based remuneration attainable at individual level – also taking into consideration the provisions of paragraphs (75) and (70/A)-(70/D) must be determined using the following calculation method: $\frac{\text{annual basic remuneration}}{\text{percentage (\%) of basic remuneration}} \times$ × percentage (%) of performance-based remuneration = =annual attainable amount of performance-based remuneration	(124) Максимальний розмір винагороди за результатами діяльності, досягнутої на індивідуальному рівні – також з урахуванням положень пунктів (75) та (70/A)-(70/Г) – повинен бути визначений за допомогою наступного методу розрахунку: $\frac{\text{річна базова винагорода}}{\text{відсоток (\%) базової винагороди}} \times$ х відсоток (%) винагороди за результатами діяльності = = щорічна досяжна сума винагороди за результатами діяльності
(125) 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.	(125) Розмір винагороди за результатами діяльності на одну особу повинен визначатися 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.
(126) 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.	(126) 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. The ex post risk adjustment (127) 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.	**III.7.2. Подальше коригування ризику** (127) 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.
(128) 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. 365/2025), 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, etc.), and the accumulated risk cost, relative to the target, in the years after the year serving as the basis for payment b/ In the case of asset **management companies**, avoidance of a major decrease in managed assets; c/ In the case of **financial enterprises** not classed as asset management companies: ca/ At **factoring companies**, the achievement of the target set in the financial plan for the year on which the performance is based in terms of the ratio of adjusted annual non-interest expenditure to annual gross revenue; cb/ In the case of **leasing companies**, the Stage 3 rate for the entire portfolio; d/ In the case of **real estate development companies** the examination of the amount of penaltys and warranty expenses paid.	(128) У випадку ідентифікованих працівників, працевлаштованих в Компаніях Банківської групи, присудження відстроченої частини винагороди за результатами діяльності відбувається із застосуванням критеріїв кількісної оцінки, які належним чином відображають стабільну, стійку та розсудливу роботу. В Компаніях Банківської групи, що підпадають під категорії, визначені в Регламенті управління Банківською групою ОТП (на момент видачі даного регламенту: Положення № 365/2025), критеріями оцінки є: а/ 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 б/ У випадку **компаній з управління активами**, уникнення значного зниження активів в управлінні; в/ У випадку **фінансових компаній**, які не класифікуються як компанії з управління активами: ва/ На **факторингових компаніях** – досягнення цільового показника, встановленого у фінансовому плані на рік, на якому базуються перевиконання у випадку співвідношення скоригованих річних безвідсоткових витрат до річного валового доходу; вб/ У випадку **лізингових компаній** – ставка Stage 3 для всього портфеля; г/ У випадку **компаній з розвитку нерухомості** – аналіз розміру сплачених штрафів та гарантійних витрат.
(129) In the **assessment of individual risks**, the following circumstances are examined: a/ fulfilment of obligations stemming from the employment relationship, 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	(129) При **оцінці індивідуальних ризиків** розглядаються такі обставини: а/ виконання зобов'язань, пов'язаних з трудовими відносинами, 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

c/ compliance with the employer's expectations relating to the managerial conduct of the identified staff member.	в/ дотримання очікувань роботодавця, пов'язаних з управлінською поведінкою ідентифікованого працівника.
(130) 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.	(130) Протягом усього непогашеного періоду відстрочки, вплив, пов'язаний з діяльністю особи, що належить до сфери застосування 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.
(131) The Supervisory Board of OTP BANK Plc, and with regard to employees identified at sub-consolidated or local level, the management body of the Banking Group Enterprise with supervisory authority that employs the relevant identified employee is authorized 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	(131) Наглядова рада OTP BANK Plc., і щодо працівників, визначених на субконсолідованому або місцевому рівні, керівний орган компанії Банківської групи з наглядовими повноваженнями, у якому працює відповідний ідентифікований працівник, уповноважені 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 працівник
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.	а/ був учасником або відповідальним за практику, яка призвела до значних втрат, та/або б/ не відповідає очікуванням, пов'язаним з відповідністю та компетентністю, та/або в/ було виявлено кримінальне правопорушення або серйозні збої, зловживання або недоліки, які значно завдали шкоди хорошому становищу та/або прибутковості OTP BANK Plc. або Компанії Банківської групи.
(132) (**IC-1)** 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, or with regard to employees identified at sub-consolidated or local level the management body of the Banking Group Enterprise with supervisory authority, in accordance with paragraph (131), but for a maximum of one month, the head of HODD 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.	(132) (**IC-1) 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., або щодо працівників, визначених на субконсолідованому чи місцевому рівні, керівного органу компанії Банківської групи з наглядовими повноваженнями, відповідно до пункту (131), але максимум на один місяць, керівник ДОРУЛР 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. Evaluation of performance	**III.8. Оцінка результатів діяльності**
(133) Determination of the extent of performance-based remuneration for the identified staff takes place on the basis of a combined assessment of the	(133) Визначення розміру винагороди за результатами діяльності для ідентифікованого персоналу відбувається на основі комбінованої оцінки

institutional and individual objectives set out in the individual target agreement that accords with the requirements of section III.5.	інституційних та індивідуальних цілей, викладених в індивідуальному цільовому договорі, що відповідає вимогам розділу III.5.
(134) 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.	(134) Індивідуальні результати діяльності ідентифікованого персоналу оцінюються щорічно, після закриття Загальних зборів OTP BANK Plc. за даний фінансовий рік, відповідно до положень цього розділу.
(135) 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 of the Board of Directors of OTP BANK Plc.	(135) Що стосується Загального преміального фонду, то для осіб, працевлаштованих в Компаніях Банківської групи та ідентифікованих на консолідованому рівні, а також якщо виконавчий директор Компанії Банківської групи класифікується як ідентифікований працівник на суб-консолідованому або місцевому рівні, право на винагороду за результатами діяльності визначається органом, що здійснює права власника, за умови попереднього затвердження Головою Ради директорів OTP BANK Plc.
(136) With regard to the General Bonus Pool, for staff identified at sub-consolidated and local level – except in the cases defined in paragraph (135) – 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.	(136) Що стосується Загального преміального фонду для персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях – окрім випадків, визначених пунктом (135) – 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 працівника.
(136/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 of the Board of Directors of OTP BANK Plc with the involvement of the CEO and 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.	(136/A) У випадку виконавчих директорів Компаній Банківської групи, право на фактичну виплату з Додаткового преміального фонду та її розмір, тоді як у випадку інших працівників Компаній Банківської групи, сума, яка може бути розподілена, пропонується Головою Ради директорів OTP BANK Plc. із залученням Генерального директора та заступників Генерального директора та, у разі необхідності, Головою Правління відповідної Компанії Банківської групи. Виходячи з пропозиції, фактичне рішення про виплату з Додаткового преміального фонду приймається, у випадку виконавчих директорів Компаній Банківської групи, керівним органом акціонерів, тоді як у випадку інших керівників, працевлаштованих в Компаніях Банківської групи, спільно виконавчим директором дочірньої компанії та головою керівного органу акціонерів.
(136/B) A further condition of having individual eligibility for receiving payment from the Extraordinary Bonus Pool is that the legal relationship of the identified staff member has to exist on the date of granting the payment, and they are not relieved from work obligation on that date. Derogations from this rule shall be subject to the provisions of paragraphs (41) and (41/A) accordingly.	(136/Б) Подальшою умовою індивідуального права на отримання виплати з Надзвичайного бонусного пулу є те, що юридичні відносини визначеного працівника повинні існувати на дату надання виплати, і вони не звільняються від трудових зобов'язань на цю дату. Відступи від цього правила регулюються положеннями пунктів (41) і (41/A) відповідно.
(137) Payment of the determined and approved performance-based remuneration – including entitlement to the deferred instalments, and	(137) Виплата визначеної та затвердженої винагороди за результатами діяльності – включаючи право на відстрочені виплати, а також визначення суми/розміру

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 III.9 of this regulation. (138) 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 performance measuring and evaluation system of OTP BANK Plc and the Banking Group subsidiaries" (at the time of issuance of this regulation: no. 42/2023).	відстроченої виплати на основі подальшого коригування ризику – відбувається відповідно до положень розділу III.9 цієї Політики. (138) 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: № 42/2023).
III.9. The settlement of performance-based remuneration (139) Payment of the performance-based remuneration is aligned with the OTP Banking Group's business cycle. (140) Payment of the performance-based remuneration – unless stipulated otherwise in this regulation – may only take place by the means determined in section III.4, applied in the ratios determined therein, and in compliance with the deferral rules set out in section III.6. (141) 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. (142) 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 Розрахунок винагороди за результатами діяльності** (139) Виплата винагороди за результатами діяльності узгоджується з бізнес-циклом Банківської групи ОТП. (140) Виплата винагороди за результатами діяльності – якщо в цій Політиці 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. (141) Якщо у цій Політиці 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. (142) 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. Preparation for settlement of the performance-based remuneration, duties and responsibilities related to the settlement (143) 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 (56) and (59), by 20 June of the year following the assessed year, at the latest. (144) HODD notifies the Subsidiary HR Managers and the staff members identified at consolidated level, on the working day following the decision described in section (56) at the latest, of the parameters determined by the Supervisory Board of OTP BANK Plc in its decision made in accordance with sections (56) and (59). The HODD, in a notice, calls on the staff	**III.9.1 Підготовка до розрахунку винагороди за результатами діяльності, обов'язки та відповідальність, пов'язані з розрахунком** (143) 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 вирахування, визначаються Наглядовою радою OTP BANK Plc. у своєму рішенні, описаному в розділах (56) та (59), не пізніше 20 червня року, наступного за оцінюваним роком. (144) ДОРУЛР повідомляє HR-менеджерів Дочірніх компаній та працівників, ідентифікованих на консолідованому рівні, на наступний робочий день після прийняття рішення, описаного в розділі (56), про параметри, визначені Наглядовою радою OTP BANK Plc. у своєму рішенні, прийнятому відповідно до розділів (56) та (59). ДОРУЛР, у повідомленні,

members identified at consolidated level to make the decision described in paragraph (145), and informs them of the legal consequences of a failure to make the decision.	закликає працівників, ідентифікованих на консолідованому рівні, прийняти рішення, описане в пункті (145) та інформує їх про правові наслідки неприйняття рішення.
(145) **Staff members identified at consolidated level may decide, in a written declaration** sent in a certifiable manner to the HODD 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 (56), 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.	(145) **Працівники, ідентифіковані на консолідованому рівні**, **можуть вирішити в письмовій заяві**, яка надсилається ДОРУЛР в засвідчений спосіб до 12:00 (полудня) 3-го робочого дня після прийняття рішення Наглядової ради OTP BANK Plc., описаного в пункті (56) 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 цієї Політики, 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.
(146) 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/organizational 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 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 at a**	(146) 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: а/ у випадку працівників, ідентифікованих на **консолідованому рівні**, які працюють в **установі, що очолює суб-консолідовану групу**, **і в Компаніях Банківської групи тієї ж суб-консолідованої групи, що і вона**, **а також тих, хто працює в установі, яка не належить до суб-консолідованої групи**, аа/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 працівник обрав винагороду, конвертовану в акції, або за відсутності заяви, щодо належним чином ідентифікованого працівника, **працевлаштованого в Угорській**

Hungarian Banking Group Enterprise, the HODD 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;	**компанії Банківської групи**, ДОРУЛР забезпечує розрахунок акцій, за умови, що компетентний HR-менеджер надає підтримку, якщо це необхідно, для надання інформації, необхідної для такого розрахунку;
ac/ with respect to an identified staff member **employed at a Foreign Banking Group Enterprise**, the competent HR manager arranges for the settlement of the virtual shares, taking into account the numbers of virtual shares approved by the HODD;	ав/ щодо ідентифікованого працівника, **працевлаштованого в Іноземній компанії Банківської групи**, компетентний HR-менеджер організовує розрахунок віртуальних акцій з урахуванням кількості віртуальних акцій, затверджених ДОРУЛР;
ad/ if the employee has chosen a preferentially priced share award, then the Markets and Securities Back Office Department of OTP BANK Plc takes care about the conclusion of the personalized contracts necessary for exercising this right, in the case of an employee **employed at a Hungarian Banking Group Enterprise**;	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, **працевлаштованого в Угорській компанії Банківської групи**;
ae/ in the case of an employee **employed at a Foreign Banking Group Enterprise**, the HODD sends the personalized contracts necessary 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.	ад/ у випадку працівника, **працевлаштованого в Іноземній компанії Банківської групи**, ДОРУЛР надсилає персоналізовані договори, необхідні для здійснення цього права, компетентному HR-менеджеру, який піклується про доопрацювання договору та про його укладення з працівником.
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 (147)-(149), 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 HODD, provided that this does not impede execution of the settlement tasks within the deadline	б/ у випадку працівників, ідентифікованих на **консолідованому рівні**, працевлаштованих компанією Банківської групи, яка **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 положеннь пунктів (147)-(149), з тою різницею, що, стосовно компаній Банківської групи, які працевлаштовують таких працівників, ідентифікованих на консолідованому рівні, компетентний HR-менеджер повинен сприйматися у значенні органу/особи, яка здійснює права роботодавця по відношенню до працівника, чию 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 ДОРУЛР, за умови, що це не призведе до не виконання розрахункових завдань у встановлений термін,
c/ in the case of staff members identified at **sub-consolidated and local level**, employed at an	в/ у випадку працівників, ідентифікованих на **суб-консолідованому та місцевому рівнях**,

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 identified staff member, the responsibility of the body/person exercising employer's rights in relation to that employee also applies.	працевлаштованих в **установі, що очолює суб-консолідовану групу**, і в **Компанії Банківської групи тієї ж суб-консолідованої групи, що і вона**, а також тих, хто працює в **установах, які не належать до суб-консолідованої групи**, 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 цієї Політики є завданням та відповідальністю компетентного HR-менеджера, за умови того, що щодо дочірніх компаній установи, що очолює суб-консолідовану групу, яка працевлаштовує ідентифікованого працівника, відповідальність органу/особи, що здійснює права роботодавця щодо цього працівника, також застосовується.
(147) In the case defined in subsection (146)ad of paragraph (146), HODD and the Legal Directorate participate in the preparation of the template of the individual contract to be concluded by the Markets 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 Markets and Securities Back Office must provide for the settlement of the shares and collection of the purchase price.	(147) У випадку, визначеному у підпункті (146)аг пункту (146), ДОРУЛР та Юридичний департамент 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.
(148) In the case described in subsection (146)ae of paragraph (146), with respect to employees employed at a **Foreign Banking Group Enterprise**, 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 HODD. 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.	(148) У випадку, описаному в підпункті (146)ад пункту (146), щодо працівників, працевлаштованих в **Іноземній компанії Банківської групи**, розрахунок премії у акціях за привілейованою ціною у якості віртуальних акцій забезпечується роботодавцем ідентифікованого працівника, і таким чином між працівником та його роботодавцем укладається договір. Копію оригіналу укладеного договору необхідно негайно направити до ДОРУЛР. 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.
(149) In a departure from the provisions of paragraphs (146)–(147), in the case of staff members employed in Hungary, who were entitled to participate in the **OTP BANK ESOP Organization** 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, or are considered to be ESOP participants on a mandatory basis, the tasks related to the settlement of the performance-based remuneration for that assessed year are performed by the OTP BANK ESOP Organization on the basis of data provided by the HODD. 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	(149) На відміну від положень пунктів (146)-(147), у випадку працівників, працевлаштованих в Угорщині, які мали право брати участь в **Організації ESOP OTP BANK** у зв'язку з даним оцінюваним роком, які зробили дійсну заяву про участь, а також не зробили заяву про зняття відстрочених виплат, або вважаються учасниками ESOP в обов'язковому порядку, завдання, пов'язані з розрахунком винагороди за результатами діяльності за такий оцінюваний рік, виконуються Організацією ESOP OTP BANK на основі даних, наданих ДОРУЛР. 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, пораховану на основі

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 ESOP Organization 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** (146)-(147).

(150) The HODD, on the 4th working day following the decision described in paragraph (56), informs the competent HR managers defined in paragraph (146) of the decision made in accordance with paragraph (145) 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 (146)-(149), calls on them to take the necessary steps, within the deadline stated in this regulation, in the interest of the remuneration settlement.

(151) Depending on the decisions made in accordance with paragraph (145) 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 HODD** in the year after the assessed year

*a/ in the case of employees employed at a **Hungarian Banking Group Enterprise** 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 (56),*

*b/ in the case of employees employed at a **Foreign Banking Group Enterprise**, within 7 calendar days following the decision made by the Supervisory Board of OTP BANK Plc in accordance with paragraph (56).*

(152) Within the deadline set out in paragraph (151), the HODD 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 (146)-(148), the prepared drafts of the contracts necessary for exercising the preferentially priced share award, provided that the case described in paragraph (149) does not apply. Claiming of the entitlement may take place following conclusion of the agreement, at the earliest.

(153) Employees employed **at a Hungarian Banking Group Enterprise** and **identified at consolidated level**, who, based on their declaration made in

коефіцієнта винагороди за результатами діяльності, що застосовується до Загального преміального фонду, то Організація ESOP OTP BANK 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 (146)-(147).

(150) На 4-й робочий день після прийняття рішення, описаного в пункті (56), ДОРУЛР інформує компетентних HR-менеджерів, визначених у пункті (146), про рішення, прийняте відповідно до пункту (145) працівниками, ідентифікованими на консолідованому рівні та працевлаштованих в Компаніях Банківської групи, і в той же час, з урахуванням обов'язків, викладених у пунктах (146)-(149), закликає їх вжити необхідних заходів, у встановлений у цій Політиці термін, в інтересах розрахунку винагороди.

(151) Залежно від рішень, прийнятих відповідно до пункту (145) працівниками, 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 ДОРУЛР** у році, наступному після оцінюваного року

*а/ у випадку працівників, працевлаштованих в **Угорській компанії Банківської групи** та ідентифікованих на консолідованому рівні, протягом 10 календарних днів після рішення, прийнятого Наглядовою радою OTP BANK Plc відповідно до пункту (56),*

*б/ у випадку працівників, працевлаштованих в **Іноземній компанії Банківської групи**, протягом 7 календарних днів після рішення, прийнятого Наглядовою радою OTP BANK Plc відповідно до пункту (56).*

(152) У термін, визначений у пункті (151), ДОРУЛР 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 (146)-(148), підготовлені проекти договорів, необхідних для здійснення присудження премії у акціях за привілейованою ціною, за умови, що не застосовується випадок, описаний в пункті (149). Найраніше заявлення цього права може відбуватися після укладення договору.

(153) Працівники, працевлаштовані в **Угорській компанії Банківської групи** та **ідентифіковані на консолідованому рівні**, які на підставі своєї заяви,

accordance with paragraph (145) or in the absence thereof, are entitled to **remuneration converted into shares**, based on the approval described in paragraph (151) and within the deadline determined therein, are notified by the HODD in writing of the number of shares to be settled, and the HODD also arranges for the settlement of the shares provided that the case described in paragraph (149) does not apply.	зробленої відповідно до пункту (145) або за її відсутності, мають право на **винагороду, конвертовану в акції**, на підставі затвердження, описаного в пункті (151) та у встановлений у ньому термін, повідомляються ДОРУЛР у письмовій формі про кількість акцій, що підлягають розрахунку, а також ДОРУЛР організовує розрахунок таких акцій за умови, що не застосовується випадок, описаний в пункті (149).
(154) With respect to employees employed **at a Foreign Banking Group Enterprise** and **identified at consolidated level**, who, based on their declaration made in accordance with paragraph (145) or in the absence thereof, are entitled to **remuneration converted into shares**, based on the approval described in paragraph (151) and within the deadline determined therein, the HODD notifies the employee concerned, and the competent HR manager with authority over the employee concerned on the basis of paragraph (146), of the number of virtual shares to be settled. The HR manager with competence on the basis of paragraph (146) arranges for the settlement of the virtual shares.	(154) Стосовно працівників, працевлаштованих **в Іноземній компанії Банківської групи** та **ідентифікованих на консолідованому рівні**, які на підставі своєї заяви, складеної відповідно до пункту (145) або за її відсутності, мають право на винагороду, **конвертовану в акції**, на підставі затвердження, описаного в пункті (151) та у встановлений у ньому термін, ДОРУЛР повідомляє відповідного працівника, а також компетентного HR-менеджера з відповідними повноваженнями на основі пункту (146), про кількість віртуальних акцій, які підлягають розрахунку. Компетентний HR-менеджер на основі пункту (146) організовує розрахунок віртуальних акцій.
(155) 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 (63), by the HR manager with competence on the basis of paragraph (146), 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 (56). 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.	(155) У випадку працівників Компаній 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), компетентним HR-менеджером на підставі пункту (146), в рік, що слідує за оцінюваним роком, протягом 10 календарних днів після прийняття рішення Наглядовою радою OTP BANK Plc. відповідно до пункту (56). 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.
(156) HODD 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 award) every year to the Banking Group Enterprises concerned.	(156) ДОРУЛР щороку надсилає Компаніям 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. Rules on settlement of the short-term (non-deferred) part	**III.9.2 Правила розрахунку короткострокової (не відстроченої) частини**
(157) Settlement of the short-term (non-deferred) instalment of the performance-based remuneration may take place after the ex-ante risk adjustment described in III.7.1, based on the result of the performance assessment described in section III.8.	(157) 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.
(158) The cash bonus part of the short-term (non-deferred) part of the performance-based remuneration	(158) Частина грошової премії короткострокової (не відстроченої) частини винагороди за результатами

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. In view of the proportional application according to points (31)e/ and (31)f/ of paragraph (31) of Chapter III.2.1, in the case of employees who are exempt from the deferral rules but are ESOP participants, the performance-based remuneration shall be settled by the deadline specified in the ESOP remuneration policy, but no later than July 15 of the year following the evaluated year.

(159) The short-term (non-deferred) instalment of the asset-based part of performance-based remuneration, observing the rules prescribed in subsections III.4.2 and III.9.1

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 (56), 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 (56), 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 in the year following the year of the granting, as determined in its decision made in accordance with paragraph (56), 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

(160) 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

діяльності повинна бути розрахована до 30 червня року, що слідує за оцінюваним роком. Оплату здійснює роботодавець ідентифікованого працівника. З огляду на пропорційне застосування згідно з пунктами (31)д/ і (31)е/ пункту (31) розділу III.2.1, у випадку працівників, які звільнені від правил відстрочки, але є учасниками ESOP, винагорода за результатами діяльності повинна бути встановлена до кінцевого терміну, зазначеного в Політиці винагороди ESOP, але не пізніше 15 липня року, наступного за оцінюваним роком.

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

а/ 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), 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 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), 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

(160) 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.,

BANK Plc, the following persons/bodies are authorized 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 of the Board of Directors of OTP BANK Plc. made with knowledge of the CEO's position;* *b/ for employees of Banking Group Enterprises, identified at sub-consolidated and local level, the body exercising owner's rights.* (161) 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. (162) In keeping with the deferral schedule, the persons concerned are notified in writing of their entitlement to the individual instalments and the extent thereof, based on the decision, by the HODD in respect of staff identified at consolidated level, and by the HR manager with competence in accordance with paragraph (146) in the case of staff identified at sub-consolidated and local level. (163) The HODD 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 (146) – to provide for the assessment of the individual risks relating to staff identified at sub-consolidated and local level. (164) 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 (146). The competent HR manager, concurrently with notification of the persons concerned, also notifies the HODD of OTP BANK Plc in writing of the result of the individual risk adjustments (broken down by individual, in spreadsheet form). (165) 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	наступним особам/органам дозволяється визначати право на відстрочені виплати на індивідуальному рівні: *а/ щодо працівників Компаній Банківської групи, ідентифікованих на консолідованому рівні, рішення ухвалює орган, що здійснює права власника, за попереднім погодженням з Головою Ради директорів OTP BANK Plc,. зробленого з урахуванням позиції Генерального директора;* *б/ щодо працівників Компаній Банківської групи, ідентифікованих на суб-консолідованому та місцевому рівнях: органу, що здійснює права власника.* (161) 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. (162) Згідно з графіком відстрочених виплат, відповідні особи письмово повідомляються про своє право на індивідуальні виплати та їх розмір, на основі рішення, ДОРУЛР направляє щодо персоналу, ідентифікованого на консолідованому рівні, та компетентний HR-менеджер відповідно до пункту (146) направляє повідомлення у випадку персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях. (163) ДОРУЛР повідомляє голову органу, що здійснює права власника щодо Компаній 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 (146) – забезпечити оцінку індивідуальних ризиків, що стосуються персоналу, ідентифікованого на суб-консолідованому та місцевому рівнях. (164) 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 (146). Компетентний HR-менеджер, разом з повідомленням відповідних осіб, також письмово повідомляє ДОРУЛР OTP BANK Plc. про результат коригування індивідуального ризику (розбитий за особами, в електронній формі). (165) Процедури впровадження подальшого коригування ризику, що входять в дослідження права на відстрочені виплати у випадку працівників, ідентифікованих на консолідованому рівні, викладені

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. 42/2023).	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: № 42/2023).
(166) 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 performance-based remuneration is performed by the employer, 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, 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.	(166) Розрахунок належних до сплати відстрочених виплат відбувається відповідно до наступних положень: а/ 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, 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, 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.
III.9.4. Rules relating to the pro-rata settlement of performance-based remuneration in the event of changes to the employment relationship (167) 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: a/ establishment of a working relationship mid-year, b/ expiry of a fixed-term employment contract, c/ termination of an employment relationship by mutual consent, d/ resignation by the employee, with legitimate grounds (including resignation with immediate effect as well), e/ termination by the employer for reasons arising within the scope of the employer's operation, and f/ transfer/assignment/secondment falling within/outside the scope of the remuneration policy, and an amendment to the contract resulting in entering such a position, 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	**III.9.4 Правила, що стосуються пропорційного розрахунку винагороди за результатами діяльності у разі зміни трудових відносин** (167) Пропорційна частина винагороди за результатами діяльності може бути розрахована з урахуванням періоду часу, проведеного на даній роботі, у разі наступних змін у трудових відносинах: а/ встановлення робочих відносин в середині року, б/ закінчення строкового трудового договору, в/ припинення трудових відносин за взаємною згодою, г/ звільнення працівника на законних підставах (у тому числі звільнення з негайним ефектом), д/ звільнення роботодавцем з причин, що виникають в межах діяльності роботодавця, та е/ переведення/призначення/ відрядження, що підпадають під сферу застосування політики винагороди, та зміни в договорі, в результаті введення таких позицій, 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

months in a year – insofar as he/she has genuinely contributed to fulfilment of the objectives, h/ termination of an employment relationship due to the employee's retirement, and i/ the death of the employee.	дійсно сприяв виконанню поставлених цілей, ж/ припинення трудових відносин у зв'язку з виходом працівника на пенсію, а також з/ смерть працівника.
(168) 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. (169) 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.	(168) 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, зароблені в попередні роки, виплата якої була відстрочена, не змінюється. (169) 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.
III.10. Rules on operation of the remuneration system **III.10.1. Main responsibilities and powers** (170) **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. In all cases, the management bodies of the Banking Group Enterprises with supervisory powers are entitled to make stricter local decisions than the decisions of the Supervisory Board of OTP BANK Plc.	**III.10 Правила роботи системи винагороди** **III.10.1 Основні обов'язки та повноваження** (170) **Наглядова рада OTP BANK Plc.** приймає рішення про прийняття Політики винагороди Банківської групи, затвердження змін до неї, а також здійснює нагляд за її виконанням. У всіх випадках органи управління компаній Банківської групи з наглядовими повноваженнями мають право приймати більш суворі місцеві рішення, ніж рішення Наглядової ради OTP BANK Plc.
(171) **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 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.	(171) **Рада директорів OTP BANK Plc.** несе відповідальність за повсякденне виконання 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, перевіряються не менше одного разу на рік, не пізніше 31 березня, підрозділом внутрішнього аудиту Компаній Банківської групи, що кваліфікуються як установи, що складає звіт про це Комітету з питань винагороди, Наглядовій раді Банку та Раді директорів OTP BANK Plc. через підрозділ внутрішнього аудиту OTP BANK Plc. Така перевірка повинна проводитися відповідно до керівних принципів, виданих Радою директорів OTP BANK Plc., також з дотриманням критеріїв, викладених у цій Політиці.

(171/A) The review should include an analysis of whether the remuneration policy is gender neutral. Based on data provided by Banking Group Subsidiaries qualifying as institutions (in all countries in which the OTP Group has an institution according to Annex 1), HODD monitors the development of the gender pay gap on a country-by-country basis as follows: a/ identified staff, excluding members of the management body; b/ members of the management body in its management function, c/ members of the management body in the supervisory function; and d/ other staff.	(171/A) Огляд повинен включати аналіз того, чи є політика винагороди гендерно-нейтральною. На основі даних, наданих Дочірніми компаніями Банківської групи, які кваліфікуються як установи (у всіх країнах, в яких Група ОТР має установу відповідно до Додатку 1), ДОРУЛР відстежує розвиток гендерного розриву в оплаті праці в кожній країні таким чином: а/ ідентифікований персонал, крім членів органу управління; б/ членів органу управління у їх функціях управління, в/ члени органу управління з наглядової функції; та г/ інший персонал.
(171/B) Where material differences between the average pay of male and female staff or male and female members of the management body exist, in respect of OTP Bank Plc., the head of HODD, in respect of the Banking Group Subsidiaries, the Subsidiary's HR manager shall be liable to document the main reasons for this and to take appropriate measures to close the gap, or to demonstrate in a written report that the difference does not result from a remuneration policy that is not gender neutral. The Subsidiary's HR manager shall report on all of these upon request of HODD. At the request of the HODD, the Banking Group Subsidiaries are also obliged to provide data required to establish the gender pay gap. The detailed rules of the data request are set out in the Administrative Directive entitled Application of OTP Bank Plc.'s Banking Group Remuneration Policy.	(171/B) Якщо існують суттєві відмінності між середньою оплатою праці працівників чоловічої та жіночої статі або членів керівного органу чоловічої та жіночої статі щодо OTP Bank Plc., голова ДОРУЛР, по відношенню до Дочірніх компаній Банківської групи, Менеджер з персоналу дочірньої компанії повинен задокументувати основні причини цього та вжити відповідних заходів для усунення розриву або продемонструвати в письмовому звіті, що різниця не є результатом політики винагороди, яка не є гендерно нейтральною. На вимогу ДОРУЛР менеджер з персоналу Дочірньої компанії повинен надавати звіт щодо всіх зазначених питань. На запит ДОРУЛР Дочірні компанії Банківської групи також зобов'язані надавати дані, необхідні для встановлення гендерного розриву в оплаті праці. Детальні правила запиту даних викладені в Адміністративній директиві під назвою «Застосування політики винагороди Банківської групи OTP Bank Plc.».
(172) **The Remuneration Committee of OTP BANK Plc.** directly supervises the remuneration of executives performing internal control functions at OTP BANK Plc. (those responsible for internal audit, risk management, and compliance with legal regulations), including the approval of salary increases and the results of performance evaluations – and prepares remuneration decisions by taking into account the long-term interests of shareholders, investors and other stakeholders of the credit institution. (173) 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.	(172) **Комітет з питань винагороди OTP BANK Plc.** безпосередньо контролює винагороду керівників, які виконують функції внутрішнього контролю в OTP BANK Plc. (тих, хто відповідає за внутрішній аудит, управління ризиками та комплаєнс), включаючи затвердження підвищення заробітної плати та результати оцінки ефективності – та готує рішення щодо винагороди з урахуванням довгострокових інтересів акціонерів, інвесторів та інших зацікавлених сторін кредитної установи. (173) Комітет з питань винагороди 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.
(174) The Remuneration Committee of OTP BANK Plc *a/ oversees the remuneration of the manager responsible for risk*	(174) Комітет з питань винагороди OTP BANK Plc. *а/ здійснює нагляд за винагородою керівника, відповідального за управління ризиками*

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,* *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.*	*та дотриманням законодавчих положень, у тому числі працівників, відповідальних за внутрішній контроль,* *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,* *в/переглядає вибір зовнішніх радників, необхідних у зв'язку з розробкою та функціонуванням політики винагороди,* *г/ співпрацює з роботодавцями, які виконують завдання з контролю в ході контролю за розробкою та функціонуванням політики винагороди,* *д/перевіряє, щоб політика винагороди дійсно відповідала ризикам установи, узгоджувалася зі станом капіталу та ліквідності, а також довгостроковою стратегією корпоративного управління.*
(175) The Remuneration Committee of OTP BANK Plc must be given access to: *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,* *b/ the information, relating to risk management and to employees performing control functions, to be taken into consideration in connection with the remuneration.*	(175) Комітет з питань винагороди OTP BANK Plc. повинен отримати доступ до: *а/ даних та інформації, що складають основу рішень Наглядової ради OTP BANK Plc., які стосуються розробки та функціонування системи винагороди,* *б/ інформації, яка стосується управління ризиками та працівників, які виконують контрольні функції, і яка повинна враховуватися у зв'язку з винагородою.*
(175/A) **The Risk Assumption and Risk Management Committee of OTP BANK Plc**, in accordance with subsection III.2.2.3, paragraph (36), 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.	(175/A) **Комітет з питань прийняття та управління ризиками OTP BANK Plc.**, відповідно до підпункту III.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.
(176) 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.	(176) 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.
(177) The Remuneration Policy must be amended if the amendment is made compulsory by a law.	(177) До політики винагороди повинні бути внесені поправки, якщо такі поправки є обов'язковими відповідно до закону.

(178) Operation of the remuneration system at Banking Group level a/ The Remuneration Committee operates at OTP BANK Plc that, in terms of its activity and scope of authority – from the perspective of compliance with the remuneration policy requirements (CRD V, CRR) determined by European Union legislation and applicable by institutions at consolidated level – extends to the entire OTP Banking Group, unless the relevant local legislation imposes conflicting obligations on the respective Banking Group Enterprise. In addition, Banking Group Enterprises classified as institutions are required to establish their own remuneration committees. The remuneration committees of these institutions shall perform the tasks defined by local legislation. The remuneration committees operating at the subsidiaries are obliged to cooperate with the Remuneration Committee of OTP BANK Plc. b/ As a general rule, investment fund manager Banking Group Enterprises under the AIFM Directive and the UCITS Directive operating in the OTP Banking Group are not covered by the institutional scope of the present Banking Group Remuneration Policy, unless the Supervisory Board of OTP BANK Plc extends the institutional scope to them (accordingly, currently OTP Alapkezelő Zrt. and OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zrt. are still under the institutional scope of the Banking Group Remuneration Policy). 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/ The subsidiary concerned is obliged to draw up the procedural rules of the local remuneration committee operating at the Banking Group Enterprise 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	(178) Функціонування системи винагороди на рівні Банківської групи а/ у OTP BANK Plc. діє Комітет з питань винагороди, який за характером своєї діяльності та обсягу повноважень – з точки зору дотримання вимог політики винагороди (CRD V, CRR), визначених законодавством Європейського Союзу, що застосовується установами на консолідованому рівні – поширюється на всю Банківську групу ОТП, якщо тільки відповідне місцеве законодавство не встановлює суперечливих зобов'язань для окремої Компанії Банківської групи. Крім того, Компанії Банківської групи, які класифікуються як установи, зобов'язані створити власні комітети з питань винагороди. Комітети з питань винагороди таких установ виконують завдання, визначені місцевим законодавством. Комітети з питань винагороди, що діють у дочірніх компаніях, зобов'язані співпрацювати з Комітетом з питань винагороди OTP BANK Plc. б/ Як правило, керівник інвестиційного фонду Компанії Банківської групи, що підпадає під Директиву AIFM та Директиву UCITS, що діють в Банківській групі ОТП, не відноситься до інституційної сфери дії поточної Політики Банківської групи щодо винагороди працівників, якщо Наглядова рада OTP BANK Plc не поширить на них інституційну сферу дії (відповідно, наразі OTP Alapkezelő Zrt. та OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zrt. все ще перебувають під інституційною сферою дії Політики винагороди Банківської групи). Що стосується Компаній Банківської групи, які працюють в рамках Банківської групи ОТП і класифікуються як компанії з управління фондами, то Наглядова рада такої Компанії Банківської групи несе відповідальність за дотримання вимог політики винагороди, викладених у Директиві AIFM, з огляду на те, що Директива AIFM не вимагає застосування вимог групового рівня щодо політики винагороди, викладених у ній. в/ Відповідна дочірня компанія зобов'язана розробити процесуальні правила місцевого комітету з питань винагороди, що діє в Компанії Банківської групи, і надіслати їх до Комітету з питань винагороди OTP BANK Plc. для отримання коментарів. У разі внесення подальших поправок до процесуальних правил, компанія Банківської групи надсилає для отримання зауважень лише

cooperation 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.

d/ An exception to the obligation set out in point c/ 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. Group-Level Application of the Remuneration Policy Provisions

(179) The supervisory bodies of Banking Group Enterprises are always entitled to adopt stricter local decisions than those made by the Supervisory Board of OTP BANK Plc.

(180) The remuneration committee of a Banking Group Enterprise classified as an institution directly oversees the remuneration of executives performing internal control functions at the subsidiary (those responsible for internal audit, risk management, and compliance with legal regulations), including the approval of salary increases and the results of performance evaluations.

(181) Based on the group-level policy titled "The System of Internal Lines of Defense at OTP BANK Plc.", Banking Group Enterprises classified as institutions shall establish a consultative body called the Internal Controls Forum (ICF). During local performance evaluations, the ICF may, in justified

такі поправки, які суттєво впливають на співпрацю між Комітетом з питань винагороди OTP BANK Plc. і Комітетом з питань винагороди Компанії Банківської групи. Процесуальні правила комітетів з питань винагороди, 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 питань винагороди OTP BANK Plc. Комітет з питань винагороди, що працює в Компанії Банківської групи, має подальше зобов'язання звітувати до Комітету з питань винагороди OTP BANK Plc., щодо рішень, прийнятих відповідно до цієї Політики та відповідно до рішень Наглядової ради OTP BANK Plc.

г/ Винятком із зобов'язань, викладених у пункті в/ є менеджер інвестиційних фондів Компанії Банківської групи, які підпадають під Директиву AIFM або Директиву UCITS, щодо яких – якщо ці дочірні компанії мають незалежний комітет з питань винагороди у зв'язку з вимогою місцевого законодавства – коментування процесуальних правил цих комітетів з питань винагороди Комітетом OTP BANK Plc. або нагляд за цими комітетами з питань винагороди, створеними при компаніях з керування фондами Комітетом з питань винагороди OTP BANK Plc. не є обов'язковим.

III.10.2. Застосування положень Політики винагороди на рівні групи

(179) Наглядові органи Компаній Банківської групи завжди мають право приймати суворіші локальні рішення, ніж ті, що приймаються Наглядовою радою OTP BANK Plc.

(180) Комітет з питань винагороди Компанії Банківської групи, класифікованої як установа, безпосередньо контролює винагороду керівників, які виконують функції внутрішнього контролю в дочірній компанії (тих, хто відповідає за внутрішній аудит, управління ризиками та комплаєнс), включаючи затвердження підвищення заробітної плати та результати оцінки ефективності роботи.

(181) На основі політики на рівні групи під назвою «Система внутрішніх ліній захисту в OTP BANK Plc.», Компанії Банківської групи, класифіковані як установи, створюють консультативний орган під назвою Форум внутрішнього контролю (ICF). Під час локальної оцінки ефективності роботи ICF може у обґрунтованих

cases, make recommendations to the person exercising employer's rights regarding the adjustment (weighting) of the affected employee's annual calculated performance evaluation result in accordance with paragraph (103/H).	випадках надавати рекомендації особі, яка здійснює права роботодавця, щодо коригування (зважження) річного розрахункового результату оцінки ефективності роботи відповідного працівника відповідно до пункту (103/Ж).
III.10.3. Reporting obligation of the Banking Group Subsidiaries (182) The Banking Group Subsidiaries falling within the institutional scope of this regulation are obliged to report retrospectively by February 10 of every year, in writing, on 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/ 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 HODD. (182/A) The reporting obligation pursuant to point d/ of paragraph (179) 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. (183) 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 of the Bank has an obligation to report to the Board of Directors on the measures implemented.	**III.10.3 Зобов'язання зі звітності Дочірніх компаній Банківської групи** (182) Дочірні компанії Банківської групи, які підпадають під інституційну сферу застосування цієї Політики, зобов'язані звітувати ретроспективно до 10 лютого кожного року, у письмовій формі про а/ визначення цілей, б/ оцінку результатів діяльності, і в/ розмір визначеної винагороди за результатами діяльності, часовий графік її розрахунку, і г/ про функціонування Політики винагороди у попередньому році, материнській компанії, яка здійснює контроль над ними, та Комітету з питань винагороди через ДОРУЛР. (182/A) Зобов'язання зі звітування відповідно до підпункту г/, пункту (179) про функціонування Політики винагороди в попередньому році не поширюється на компанію Банківської групи, в якій жодна особа, ідентифікована під особистою сферою застосування Політики винагороди Банківської групи, не була працевлаштована в попередньому фінансовому році. (183) 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 питань винагороди OTP BANK Plc. ініціює необхідні заходи у Наглядовій раді OTP BANK Plc. Наглядова рада Банку зобов'язана звітувати перед Радою директорів про впроваджені заходи.
III.10.4. The control criteria (184) 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.* (185) 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 HODD.	**III.10.4 Критерії контролю** (184) Щорічний перегляд повинен оцінювати, чи вся система винагороди: *а/ працює за призначенням – особливо чи правильними є виплати винагороди, і чи належним чином відображені профіль ризику установи, довгострокові цілі та плани – і* *б/відповідає застосовним національним та міжнародним стандартам, керівним принципам та нормам.* (185) Якщо періодичні перегляди виявляють, що система винагороди не працює за призначенням або відповідно до вимог, то компанія Банківської групи зобов'язана внести пропозицію про складання відповідного плану корекції за сприяння ДОРУЛР.

III.10.5. Provisions on the avoidance of conflicts of interest	**III.10.5 Положення про уникнення конфлікту інтересів**
(186) 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, as part of the content of the target agreement when signing the target agreement.**	(186) 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 укладати контракти або договори за межами OTP BANK Plc. або Компаній 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 Компанії Банківської групи оформити страхування відповідальності за потенційні збитки, пов'язані з прийняттям ризику, і тим самим пом'якшення ризику для Компаній Банківської групи в цілому. З метою підтвердження цього зобов'язання **працівники, які підпадають під особову сферу застосування Політики винагороди Банківської групи, зобов'язані зробити заяву, викладену в Додатку 2, як частина змісту цільової угоди під час підписання цільової угоди.**
(187) 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.	(187) 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.
In accordance with the requirements of the NBU Board Resolution №814-dec. as of December 03, 2018 "On approval of the Methodological recommendations regarding the organization of Corporate Governance in BANKs of Ukraine" (with changes and additions) 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 № 42/2025 dd 03.12.2025 and confirmed by OTP BANK Plc.	Згідно з вимогами рішення НБУ №814-рш від 03.12.2018 «Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в Банках України» (зі змінами та доповненнями) в АТ «ОТП БАНК» України з 01.07.2020 діє власний Комітет Наглядової ради з питань винагороди, діяльність якого здійснюється згідно з Положенням про комітети Наглядової ради АТ «ОТП БАНК» (згідно з його чинною редакцією зі змінами та доповненнями), затвердженого рішенням Наглядової Ради № 42/2025 від 03.12.2025 та погодженого OTP BANK Plc.

According to above mentioned Regulation prior to consideration or approval of any decision of the Remuneration and Nomination 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 and Nomination 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 and Nomination 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

(188) 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.

(189) 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.

(190) The disclosed information regarding the remuneration policy must be consistent with the other information disclosed by OTP BANK Plc and the Banking Group Enterprise.

IV. implementation guide

(191) 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 (31)a paragraph (37) paragraph (60) paragraph (64) paragraph (65) point (146)ac point (146)ae point (151)b paragraph (154)	Regulation type implementation of the whole of the present regulation, deviation is only allowed in accordance with the provisions of the Implementation

Відповідно до вказаної Політики до моменту розгляду чи прийняття будь-якого рішення Комітетом Наглядової ради з питань винагороди та призначень 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 та призначень Банку зобов'язаний щорічно звітувати перед Комітетом з питань винагороди ВАТ ОТП БАНК (OTP BANK Plc., Угорщина) щодо прийнятих рішень відповідно до цієї Політики та щодо рішень Наглядової ради ВАТ ОТП БАНК. Комітет з питань винагороди та призначень Банку зобов'язаний співпрацювати із Комітетом з питань винагороди ВАТ ОТП БАНК. Відповідальність за виконання вимог цього пункту Політики покладається на Департамент управління персоналом Банку.

III.11 Положення про розкриття інформації

(188) 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, працівників, власників, а також для громадськості.

(189) 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.

(190) Розкрита інформація щодо політики винагороди повинна узгоджувалася з іншою інформацією, розкритою OTP BANK Plc. та компанією Банківської групи.

IV. Керівництво з впровадження

(191) Пункти цієї Політики впроваджуються наступним чином, залежно від того, чи знаходиться компанія Банківської групи на території Угорщини, на території Європейського Союзу або за межами території Європейського Союзу:

Компанії	Винятки щодо впровадження	Спосіб впровадження
Угорські компанії Банківської групи, перелічені в Додатку 1	підпункт (31)а пункт (37) пункт (60) пункт (64) пункт (65) підпункт (146) ав підпункт (146) ад підпункт (151)б	Впровадження типу регламенту щодо всього даного регламенту, відхилення допускається тільки відповідно до положень цього Керівництва з впровадження.

		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 (60) paragraph (61) paragraph (63) point (146)ac point (146)ae paragraph (149) point (151)b paragraph (154)	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 (37) paragraph (61) paragraph (62) paragraph (63) paragraph (6) point (146)ab point (146)ad paragraph (149) point (151)a paragraph (153)	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.

(192) Deviations applied from the provisions of the present regulation in respect of each country, due to local regulatory specificities and exceptional business circumstances:

Country	Permitted deviation
Russia	Due to local labor law regulations, the clawback rules in paragraphs (131)-(132) of the Regulation are not applicable. 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%. The proportionality requirement according to points (31)e/ and (31)f/ of Subchapter III.2.1 of paragraph (31) of the Regulation can be applied to the extent that it is permitted by the provision

	пункт (154)	Компанія Банківської групи не зобов'язана впроваджувати положення, перелічені в цій таблиці, які є винятками щодо впровадження.
Іноземні компанії Банківської групи, розташовані на території Європейського Союзу, перелічені у Додатку 1	пункт (60) пункт (61) пункт (63) підпункт (146) ав підпункт (146) ад пункт (149) підпункт (151) б пункт (154)	Впровадження типу регламенту щодо всього даного регламенту, відхилення допускається тільки відповідно до положень цього Керівництва з впровадження. Компанія Банківської групи не зобов'язана впроваджувати положення, перелічені в цій таблиці, які є винятками щодо впровадження.
Іноземні компанії Банківської групи, розташовані за межами території Європейського Союзу, перелічені у Додатку 1	пункт (37) пункт (61) пункт (62) пункт (63) пункт (65) підпункт (146) аб підпункт (146) аг пункт (149) підпункт (151)а пункт (153)	Впровадження типу регламенту щодо всього даного регламенту, відхилення допускається тільки відповідно до положень цього Керівництва з впровадження. Компанія Банківської групи не зобов'язана впроваджувати положення, перелічені в цій таблиці, які є винятками щодо впровадження.

(192) Відхилення, що застосовуються згідно з положеннями цього документу щодо кожної країни, обумовлені місцевими нормативними особливостями та винятковими діловими обставинами:

Країна	Дозволене відхилення
Росія	У зв'язку з місцевими правилами трудового законодавства, правила повернення виплачених коштів пунктів (131)-(132) цієї Політики не застосовуються. відповідно до Положення №154-І Центрального банку Російської Федерації щодо персоналу, ідентифікованого цим положеннями в АТ «ОТП БАНК» (Росія), як це визначено в цій Політиці (яка частково перетинається з ідентифікованим персоналом, визначеним Політикою винагороди Банківської групи) відношення винагороди за результатами діяльності до загальної винагороди становить не менше 40%. Вимога пропорційності згідно з підпунктами (31)д/ і (31)е/ розділу III.2.1 пункту (31) Політики може застосовуватися в тій мірі, в якій це дозволено положенням № 154-І Центрального Банку РФ.

	No. 154-I of the Central Bank of the Russian Federation.
Croatia	For executive directors (members of the management board) of institutions, the deferral period is 5 years. The retention rule under paragraph (112) 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). In accordance with the decision of the Croatian National Bank, the proportionality rule under point e) of Chapter III.2.1, paragraph (31) of the Regulation is applicable with regard to the 2022 performance-based remuneration to employees identified at local and sub-consolidated level, while from 2023 it can be applied to all identification levels.
Moldova	In case of managers of institutions in charge of internal control functions, contrary to the provision of paragraphs (103) and (106)b/, the institutional and individual targets must not be weighted, the result of the performance appraisal is determined solely by the fulfilment of individual targets, based on the requirements of the National Bank of Moldova.
Bulgaria	The deferral period is 5 years for level 1 and 2 managers of the institutions. With regard to the local proportionality rules, for identified persons whose performance-based remuneration does not exceed EUR 50,000 in a given assessed year and at the same time does not exceed 33.33% of the annual total remuneration, the deferral rules under Chapter III.6. and the asset-based payment rules under paragraph (53) of the Regulation do not apply to the performance-based remuneration.
Slovenia	In the case of OTP banka Ljubljana d.d, the retention rule according to paragraph (112) of the Regulation shall be applied to 100% of the share-based part of the short-term performance bonus as well as all deferred instalments of the performance-based remuneration for a period of 2 years. In the case of OTP banka Ljubljana d.d., the deferral period is 5 years for level 1 and 2 managers. With regard to the local proportionality rules, for identified persons whose performance-based remuneration does not exceed EUR 50,000 in a given assessed year and at the same time does not exceed 33.33% of the annual total remuneration, the deferral rules under Chapter III.6. and the asset-based payment rules under paragraph (53) of the Regulation do not apply to the performance-based remuneration.
Montenegro	For all identified positions of Crnogorska Komercijalna Banka, the deferral period is 5 years. Crnogorska Komercijalna Banka excludes the possibility of the application of the preferentially priced share award according to point (54)b/ of the Regulation. With regard to the local proportionality rules, the deferral rules under Chapter III.6. and the asset-based payment rules under paragraph (53) of the Regulation do not apply to the performance-based remuneration for identified persons whose performance-based remuneration does not exceed EUR 50,000 in a given assessed year and at the same time does not exceed 23.08% of the

Хорватія	Для виконавчих директорів (членів правління) установ період відстрочки становить 5 років. Правило утримання пункту (112) цієї Політики 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). Згідно з рішенням Національного банку Хорватії, правило пропорційності згідно з підпунктом д) розділу III.2.1, пункту (31) Політики застосовується до винагороди за результатами діяльності у 2022 році для працівників, ідентифікованих на місцевому та субконсолідованому рівні, а з 2023 року може застосовуватися до всіх рівнів ідентифікації.
Молдова	У випадку керівників установ, які відповідають за функції внутрішнього контролю, всупереч положенням розділів (103) і (106)b/, інституційні та індивідуальні цілі не повинні зважуватися, результат попередньої оцінки визначається виключно виконанням індивідуальних цілей на основі вимог Національного банку Молдови.
Болгарія	Термін відстрочки становить 5 років для керівників установ 1 та 2 рівня. Що стосується місцевих правил пропорційності, для визначених осіб, чия винагорода за результатами діяльності не перевищує 50 000 євро в даному оцінюваному році та в той же час не перевищує 33,33% загальної річної винагороди, правила відстрочки відповідно до розділу III.6. і правила виплати згідно з пунктом (53) Політики не застосовуються до винагороди за результатами діяльності.
Словенія	У випадку OTP banka Ljubljana d.dю, правило утримання згідно з пунктом (112) Політики також застосовується до 100% частки, що базується на акціях, короткострокового бонусу за результатами роботи. як усі відстрочені внески винагороди за результатами роботи протягом 2 років. У випадку OTP banka Ljubljana d.d,, період відстрочки становить 5 років для менеджерів рівня 1 і 2. Що стосується місцевих правил пропорційності, для визначених осіб, чия винагорода за результатами діяльності не перевищує 50 000 євро в даному оцінюваному році та в той же час не перевищує 33,33% загальної річної винагороди, правила відстрочки відповідно до розділу III.6. і правила виплати згідно з пунктом (53) Політики не застосовуються до винагороди за результатами діяльності.
Чорногорія	Для всіх визначених позицій Crnogorska Komercijalna Banka період відстрочки становить 5 років. Crnogorska Komercijalna Banka виключає можливість застосування винагороди за преференційною ціною акцій відповідно до пункту (54)б/ Політики. Що стосується місцевих правил пропорційності, правила відстрочки відповідно до розділу III.6. і правила виплати на основі активів згідно з пунктом (53) Політики не застосовуються до винагороди за результатами діяльності для визначених осіб, чия винагорода за результатами діяльності не перевищує 50 000 євро в даному оцінюваному році та в той же час не перевищує 23,08% загальної річної винагороди (тобто 30% річної основної винагороди Правило утримання згідно з пунктом (112) Політики застосовується до 100% частки

	total annual remuneration (i.e. 30% of the annual basic remuneration). The retention rule under paragraph (112) of the Regulation applies to 100% of the share-based part of the performance-based remuneration, furthermore, 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).
Ukraine	With regard to the local proportionality rules, for identified persons whose performance-based remuneration does not exceed **EUR 30,000** in the relevant assessment year (converted at the exchange rate of the hryvnia to foreign currencies set by the National Bank on the date the Supervisory Board of the Bank approves the decision to award bonuses), and whose performance-based remuneration does not exceed 33.33% of the annual total remuneration (i.e. 50% of the annual basic remuneration), the deferral rules under Chapter III.6. and the asset-based payment rules under paragraph (53) of the Regulation do not apply to the performance-based remuneration. The deferral and asset-based payment rules in accordance with the present policy shall be applied to personnel identified on the basis of quantitative and qualitative criteria set out in the Remuneration Policy of the Bank, approved by Resolution No. 153 of November 30, 2020 of the Board of the National Bank of Ukraine (as amended and supplemented), this category of employees is broader and partially overlaps with the list of Identified Staff defined under the Banking Group's Remuneration Policy.. The full list of changes according to the current legislation is specified in Schedule 7.

(193) 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.

(194) From the table in paragraph (116) of the present regulation, which contains country-differentiated amounts, the Banking Group Enterprise is obliged to implement only the parts relevant to them.
(195) The Banking Group Enterprise is entitled to supplement the description in subchapter III.10.1 of the present regulation, which contains the main responsibilities and powers, with local responsibilities and powers according to its own organizational structure.
(196) If the Banking Group Enterprise has an independent Remuneration Committee, the relevant rules on conflicts of interest shall be set out in Subchapter III.10.5.

	винагороди, що базується на результатах діяльності, а також не лише до короткострокової частини винагороди, а й до відстрочених частин, а також до субконсолідованого та місцевого ідентифікованого особистого обсягу персоналу (в останніх випадках включаючи як короткострокові, так і відкладені частини).
Україна	Що стосується місцевих правил пропорційності, для визначених осіб, чия винагорода за результатами діяльності не перевищує 30 000 євро у відповідному оцінюваному році за курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення Наглядовою радою Банку про затвердження виплати премій, яким вводиться в дію положення про встановлення розміру змінної винагороди, і при цьому не перевищує 33,33% загальної річної винагороди (тобто 50% річної основної винагороди), правила відстрочки відповідно до розділу III.6. і правила виплати на основі активів згідно з пунктом (53) Політики не застосовуються до винагороди за результатами діяльності. Правила відстрочки та виплати за активами відповідно до цієї Політики застосовуються до працівників, визначених на основі кількісних та якісних критеріїв, установлених Положенням про політику винагороди в Банку, затвердженим постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153 (із змінами та доповненнями), зазначена категорія працівників є ширшою та частково збігається з переліком ідентифікованих працівників, визначених Політикою винагороди Банківської групи. Повний перелік змін згідно з чинним законодавством зазначений в Списку 7.

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

(194) З таблиці пункту (116) цієї Політики, яка містить диференційовані за країнами суми, компанія Банківської групи зобов'язана впроваджувати тільки відповідні для нього частини.
(195) Компанія Банківської групи має право доповнити опис підрозділу III.10.1 цієї Політики, який містить основні обов'язки та повноваження, місцевими обов'язками та повноваженнями відповідно до власної організаційної структури.

(196) Якщо компанія Банківської групи має незалежний Комітет з питань винагороди, то в розділі III.10.5 повинні бути викладені відповідні правила про конфлікт інтересів.

(197) Where local legislation also imposes a local disclosure obligation on the Banking Group Enterprise, its rules shall be set out in Subchapter III.11. (198) 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 II.3. **V. Closing provisions** (199) This regulation enters into force on the day of its publication,, and its provisions shall be applicable from 1st January 2026. 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. **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 2 worksheet 1.5.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2021 j/ Schedule 2 worksheet 1.6.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2022 *k/ Schedule 2 worksheet 1.7.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2023*	(197) Якщо місцеве законодавство також покладає на компанію Банківської групи місцеве зобов'язання щодо розкриття інформації, то його правила повинні бути викладені в підпункті III.11. (198) З метою дотримання локального законодавства та наглядових вимог, Іноземна компанія Банківської групи може доповнювати положення цього документу, в такому випадку необхідно вказати такі правові та наглядові вимоги в розділі II.3. **V. Заключні положення** (199) Цей документ набирає чинності з дня його опублікування, а положення його застосовуються з 1-го січня 2026 року. Положення політики, що стосуються 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. **VI. Додатки та Списки** а/ Додаток 1: Заява про розрахунок змінної винагороди на основі акцій б/ 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 є/ 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 Дочірніх компаній Банківської групи у 2020 році з/ Список 2 робоча таблиця 1.5.: особова сфера застосування Дочірніх компаній Банківської групи у 2021 році и/ Список 2 робоча таблиця 1.6.: особова сфера застосування Дочірніх компаній Банківської групи у 2022 році

l/ Schedule 2 worksheet 1.8.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2024 *m/ Schedule 2 worksheet 1.9.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2025* *n/ Schedule 2 worksheet 1.10.: personal scope at Banking Group Subsidiaries in 2026* o/ Schedule 3: Set-up of KPI target structure p/ Schedule 4: English translation of Annex 1 q/ Schedule 5: English translation of Annex 2 r/ Schedule 6: English translation of Schedule 3 s/ Schedule 7: Performance of the requirements of National BANK of Ukraine Resolution №814-dec. dd 03.12.2018 (with changes and addtions) and requirements accordance with the Resolution of the Board of the National Bank of Ukraine of November 30, 2020 № 153 (as amended by the Resolution of the Board of the National Bank of Ukraine No. 189 dated December 27, 2023).	і/ Список 2 робоча таблиця 1.7.: особова сфера застосування Дочірніх компаній Банківської групи у 2023 році Ї/ Список 2 робоча таблиця 1.8.: особова сфера застосування Дочірніх компаній Банківської групи у 2024 році й/ Список 2 робоча таблиця 1.9.: особова сфера застосування Дочірніх компаній Банківської групи у 2025 році к/ Список 2 робоча таблиця 1.10.: особова сфера застосування Дочірніх компаній Банківської групи у 2026 році л/ Список 3: Налаштування цільової структури КПЕ м/ Список 4: Переклад з англійської мови Додатку 1 н/ Список 5: Переклад з англійської мови Додатку 2 о/ Список 6: Переклад з англійської мови Списку 3 п/ Список 7: Виконання вимог рішення Національного Банку України №814-рш від 03.12.2018 (зі змінами та доповненнями) та вимог Положення про політику винагороди в банку, затв. ПП НБУ №153 від 30.11.2020 (зі змінами).

VII Internal control **VII Внутрішній контроль**

№	Назва контролю/ Name of control	Опис релевантного ризику/ Description of relevant risk	Опис контролю/ Description of control	Відповідальний за контроль/ Responsible of control	Посилання на пункт/ Link to point
IC-1	Контроль дотримання вимог політики винагороди/ Control of compliance with requirements of the remuneration policy	Ризик втрат Банку в результаті недотримання вимог цієї Політики / The Bank's risk of loss as a result of non-compliance with the requirements of this Policy	Контроль рівня дотримання встановлених параметрів Материнським Банком для позицій під груповою політикою винагороди, контроль дотримання встановлених параметрів для інших позицій/ Control of the set parameters by the Parent Bank for the positions under the group remuneration policy, control of the set parameters for the other positions of payments entrusted to employee of the Human Resource Directorate.	Відповідальній особі Департаменту управління персоналом надано повноваження вносити зміни в цей документ. Контроль за виконанням вимог цієї Політики покладається на Директора Департаменту управління персоналом АТ «ОТП БАНК» / The responsible person of the Human Resource Directorate is authorized to make changes to this document. The Head of the Human	пункт 107, пункт 132/ point 107, point 132.

				Resource Directorate of OTP BANK JSC is responsible for control of the implementation of the requirements of this Policy.	

VIII History of the document	**VIII Історія документу**
Date of version 1.0 approval	Дата затвердження версії 1.0
21.12.2021	21.12.2021
Covering documents	Супроводжуючі документи
National Bank of Ukraine Resolution №814 –dec. dd 03.12.2018 (with changes and additions). NBU Board Resolution № 153 as of 30.11.2020 "Regulation on Remuneration Policy in the bank" (with changes and additions).	Рішення Правління Національного банку України №814-рш від 03.12.2018 (зі змінами та доповненнями). Постанова Правління НБУ №153 від 30.11.2020 р. «Положення про політику винагороди в банку» (зі змінами та доповненнями).
Date of cancellation (if document cancelled)	Дата скасування (за умови скасування документа)
Review date	Термін перегляду
When necessary, but non rarer once in two years	За необхідності, але не рідше 1 разу на 2 роки
Person responsible for maintaining the document in relevant status (Name, phone number, e-mail)	Відповідальна особа за підтримку документу в актуальному стані (П.І.Б., телефон, e-mail)
Scherba B.O., int. 577034 Bohdan.SCHERBA@otpbank.com.ua	Щерба Б.О., int. 577034 Bohdan.SCHERBA@otpbank.com.ua
Person in charge in case of above mentioned employee's absence	Особа, що замінює вище зазначеного працівника у разі його відсутності
Chemus G.L., int.525-151 Galyna.CHEMUS@otpbank.com.ua	Чемусь Г.Л., вн.525-151 Galyna.CHEMUS@otpbank.com.ua
Date of changes/updates	Дата внесення змін/доповнень
September 2022	Вересень 2022
November 2022	Листопад 2022
November 2023	Листопад 2023
April 2024	Квітень 2024
November 2024	Листопад 2024
Septermber 2025	Вересень 2025
October 2026	Жовтень 2026
Author of changes/updates	Автор змін/доповнень
Chemus G.L.	Чемусь Г.Л.
Chemus G.L.	Чемусь Г.Л.
Chemus G.L.	Чемусь Г.Л.
Chemus G.L.	Чемусь Г.Л.
Chemus G.L.	Чемусь Г.Л.
Chemus G.L.	Чемусь Г.Л.
Chemus G.L.	Чемусь Г.Л.
List of changes/updates	Перелік змін/доповнень
Schedule 7 (pages 78-104) - Process of identifying the positions	Список 7 (сторінки 78-104) – Процес ідентифікації посад
Point 83 – retention bonus, Point 172/A – analysis of gender-neutral policy, Point 199 – hedging statement	Пункт 83 – заохочувальна виплата у зв'язку з утриманням персоналу, Пункт 172/A – аналіз гендерно-нейтральної політики, Пункт 199 – заява про хеджування ризиків.
Point 31 - proportionate application based on the level of impact on risk profile	Пункт 31 - пропорційне застосування на основі рівня впливу на профіль ризику

Schedule 7 - changes brought in accordance with the “Regulation on Remuneration Policy in the bank” (with changes brought by the NBU Board Resolution № 189 as of 27 December 2023 "On amendments to the Regulation on Remuneration Policy in the bank”). Point 190 - Deviation applied in accordance with the provisions of this Policy for Ukraine.	Список 7 - зміни внесені у відповідності до вимог «Положення про політику винагороди в банку» (у редакції постанови Національного банку України від 27 грудня 2023 року № 189 «Про внесення змін до Положення про політику винагороди в банку»). Пункт 190 - Відхилення, що застосовуються згідно з положеннями цієї Політики щодо України.
Points 76/B, 78/B - determination of the ratio of basic remuneration and performance-based remuneration.	Пункти 76/Б, 78/Б - Визначення співвідношення базової винагороди та винагороди за результатами діяльності.
III 10.2. Group-Level Application of the Remuneration Policy Provisions Schedule 7 (pages 78,116) - Process of identifying the positions	III 10.2. Застосування положень Політики винагороди на рівні групи Список 7 (сторінки 78,116) – Процес ідентифікації посад
Schedule 7 - changes brought in accordance with the “Regulation on Remuneration Policy in the bank” (with changes brought by the NBU Board Resolution № 114 as of 24 September 2026 "On amendments to the Regulation on Remuneration Policy in the bank”).	Список 7 - зміни внесені у відповідності до вимог «Положення про політику винагороди в банку» (у редакції постанови Національного банку України від 24 вересня 2026 року № 114 «Про внесення змін до Положення про політику винагороди в банку»).

Annex 1: Declaration on the settlement of share-based variable remuneration/
Додаток 1: Заява про розрахунок змінної винагороди на основі акцій

Statement on the settlement of the share based part of performance remuneration

Data of person entitled to share based performance remuneration:

name:.....

Data of the position occupied in the evaluated year, giving entitlement for performance based remuneration:

employer company's name: .....

organizational unit/department: .....

position:.....

In respect of the performance based remuneration of year ..... I declare that the settlement of its short term and deferred part(s) should take place in the form of

☐ **remuneration converted into shares.**[1]

☐ **preferentially priced share award.**[1]

I acknowledge that my statement has an effect only in case it arrives verifiably to the Human and Organization Development Directorate of OTP Bank Plc. duly filled and signed by 12 o'clock (CET) on the 3rd working day following the decision of OTP Bank Plc's Supervisory Board on the exchange rate/value to be considered when specifying the number of shares, which can be used for performance based remuneration.[2]

I acknowledge that in case my statement arrives late, incomplete or with an ambiguous content, my performance based remuneration will be settled as remuneration converted into shares.

I acknowledge that my statement cannot be revoked.

Dated: ……..……..…., ……..

……..
signature of beneficiary

[1] *The chosen way of settlement should be indicated with a „X" or „+" sign.*
[2] *The statement shall be considered as delivered in time, if the scanned copy of the statement is sent to the Human and Organization Development Directorate of OTP Bank Plc. in e-mail until 12 o'clock a.m. (CET) on the last day of the deadline and on the same day at the latest, it is also posted as consignment in a registered mail.*

Schedule 4: English translation of Annex 1/
Список 4: Переклад з англійської мови Додатку 1

Заява про розрахунок винагороди на основі акцій за результатами діяльності

Дані особи, уповноваженої на отримання винагороди на основі акцій за результатами діяльності:

ПІБ : ……

Дані про займану посаду протягом звітного періоду, яка дає право на отримання винагороди за результатами діяльності:

Компанія працівника: ……..

Організаційний підрозділ/департамент: …….

Посада: ……...

Щодо винагороди за результатами діяльності у …. році, я заявляю, що розрахунок короткострокової та відстроченої частин(и) має відбутися у формі:

☐ **Винагорода, конвертована в акції.**[1]

☐ **Премія у акціях за привілейованою ціною.**[1]

Я погоджуюся, що моя заява маю силу тільки після проходження верифікації Директоратом з організаційного розвитку та управління людськими ресурсами OTP Bank Plc, належним чином заповненої та підписаної до 12:00 (CET) 3-го робочого дня після рішення Наглядової Ради OTP Bank Plc про визначення курсу/обсягу обміну, з зазначенням кількості акцій для виплати винагороди за результатами діяльності. [2]

Я погоджуюся, що у випадку надходження заяви з запізненням, неповністю або некоректно заповненої, моя винагорода за результатами діяльності буде розрахована у формі винагороди, конвертованої в акції.

Я погоджуюся, що моя заява не може бути відізвана.

Дата

……..
Підпис бенефіціара

[1] Обраний спосіб розрахунку має бути відмічений знаком «X» або «+».

[2] Заява вважається доставленою вчасно, якщо відсканована копія заяви надіслана електронною поштою до Директорату з організаційного розвитку та управління людськими OTP Bank Plc до 12 години ранку (CET) в останній день встановленого періоду і не пізніше того ж дня, якщо відправляється рекомендованим листом.

Annex 2: Statement on the prohibition to apply hedging strategies/
Додаток 2 Заява про заборону застосовувати стратегії хеджування

DECLARATION

on compliance with the requirement not to use personal hedging strategies or insurance to undermine the risk alignment effects embedded in the remuneration arrangements

Based on the requirement of the supervisory authority, OTP Bank Plc. and other institutions within the OTP Banking Group are bound to establish and maintain efficient mechanisms to ensure that the identified staff members are not using personal hedging strategies or insurance to delegate the negative consequences of the performance-based remuneration and withheld additional retirement payments (if any) to other parties.

Considering that I fall under the scope of OTP Banking Group's Remuneration Policy, in order to comply with the supervisory requirements, I hereby make the following declaration related to my performance-based remuneration to be paid based on my current and future positions under the scope of OTP Banking Group's Remuneration Policy:

Name:	
Company:	
Position:	

Fully aware of the entailed criminal liability, I, the undersigned undertake not to use personal hedging strategies or insurance to delegate the negative consequences of the risk alignment applied in relation to the performance-based remuneration and withheld additional retirement payments (if any) to other parties.
I acknowledge that the risk of reduction of performance-based remuneration and withheld additional retirement payments (if any) should be considered as hedged in case I conclude a contract with a company of OTP Banking Group or third party where either of the following conditions is met:

1. **The contract requires the member of the OTP Banking Group or a third party to make direct or indirect payments to me that are linked to or commensurate with the amounts by which my variable remuneration and withheld additional retirement payments (if any) has been reduced.**
2. **I purchase or hold derivatives that are intended to hedge against losses associated with financial instruments received as part of variable remuneration and withheld additional retirement payments (if any).**
3. **I conclude an insurance contract with a stipulation to compensate me in the event of variable remuneration reduction and withheld additional retirement payments (if any).**

Place, Date: .....

.....
(signature)

Schedule 5: English translation of Annex 2/
Список 5: Переклад з англійської мови Додатку 2

Заява

Про дотримання вимог заборони використання особистих стратегій хеджування або страхування перешкоджаючих ефекту розподілу ризиків закладених у рамках системи винагороди

Відповідно до вимог Наглядового органу, OTP Bank Plc. та інші установи Банківської групи зобов'язані створювати та дотримуватись ефективних механізмів запобігання використання ідентифікованими працівниками особистих стратегій хеджування або страхування для передачі іншим сторонам негативних наслідків від винагороди за результатами діяльності та утриманих додаткових пенсійних виплат (за наявності).

Враховуючи мою належність до сфери застосування Політики винагороди Банківської групи ОТР, з метою дотримання наглядових вимог, наступним повідомляю, що моя винагорода за результатами діяльності має бути сплачена на основі моєї поточної та майбутньої посади зі сфери застосування Політики винагороди Банківської групи.

ПІБ:	
Компанія:	
Посада:	

Я, нижчепідписаний, повністю усвідомлюю передбачену кримінальну відповідальність, зобов'язуюся не використовувати особисті стратегії хеджування або страхування для передачі третім особам негативних наслідків розподілу ризиків стосовно винагороди за результатами діяльності та утриманих додаткових пенсійних виплат (за наявності).

Я погоджуюся, що ризик зменшення винагороди за результатами діяльності та утриманих додаткових пенсійних виплат (за наявності) вважається хеджуванням, якщо я укладаю договір з компанією Банківської групи ОТП або третіми сторонами, при якому виконується будь-яка з наступних умов:

1. **Контракт передбачає отримання прямих або непрямих виплат від компаній Банківської Групи або третіх осіб, які пов'язані або пропорційні обсягу зменшенню змінної частини моєї винагороди та утриманих додаткових пенсійних виплат (за наявності).**

2. Я купую або утримую похідні фінансові інструменти, призначені для захисту від збитків, пов'язаних з фінансовими інструментами, отриманими як частина змінної винагороди та утриманих додаткових пенсійних виплат (за наявності).

3. Я укладаю договір страхування з умовою отримання компенсації за зменшення змінної винагороди та утриманих додаткових пенсійних виплат (за наявності).

Місто, дата ……

……
(Підпис)

Schedule 1: Companies within the institutional scope of the Banking Group Remuneration Policy/
Список 1: Компанії в рамках інституційної сфери застосування Політики винагороди Банківської групи

Schedule_01_English.xlsx

Schedule_01_Ukrainian.xlsx

Schedule 2: Positions within the personal scope of the Banking Group Remuneration Policy at Banking Group Subsidiaries/
Список 2: Посади в рамках особової сфери застосування Політики винагороди Банківської групи Дочірніх компаній Банківської групи

Schedule_02_English.xlsx

Schedule_02_Ukrainian.xlsx

Schedule 3: Set-up of KPI target structure/ Список 3: Налаштування цільової структури КПЕ

	BANK										SUBSIDIARIES											
KPIs	President-CEO		DCEO*		Central executives (business, support ** and regional leader)		Foreign Subsidiary + Merkantil CEO		Foreign (business and support) * Subsidiary + Merkantil DCEO		Forign additional level managers (business, support**)		Hungarian consolidated subsidiary CEO		Hungarian consolidated subsidiary DCEO ***	
Institutional level	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight		
	Total group level (entity) indicators:	100%	Total group level (entity) indicators:	100%	Total group level (entity) indicators:	100%	Total group level (entity) indicators:	100%	Total group level (entity) indicators:	100%	Total group level (entity) indicators:	100%	Total group level (entity) indicators:	100%	Total group level (entity) indicators:	100%		
Individual level	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight	Indicators	Weight		
	Numerical indicators	100%	Numerical indicators	90%	Numerical indicators	80%	Numerical indicators	90%	Numerical indicators	80%	Numerical indicators	80%	Numerical indicators	80%	Numerical indicators	80%		
	Individual targets		Individual targets		Individual targets		Individual targets		Individual targets		Individual targets		Individual targets		Individual targets			
			competence	10%	competence	20%	competence	10%	competence	20%	competence	20%	competence	20%	competence	20%		
	Total individual level indicators:	100%	Total individual level indicators:	100%	Total individual level indicators:	100%	Total individual level indicators:	100%	Total individual level indicators:	100%	Total individual level indicators:	100%	Total individual level indicators:	100%	Total individual level indicators:	100%		
	Performance evaluation		*Performance evaluation*		*Performance evaluation*		*Performance evaluation*		*Performance evaluation*		*Performance evaluation*		*Performance evaluation*		*Performance evaluation*			
	Group level targets	50%	Group level targets	40%	Group level targets	25%	Group level targets	50%	Group level targets	40%	Group level targets	25%	Group level targets	50%	Group level targets	40%		
	Individual targets	50%	Individual targets	60%	Individual targets	75%	Individual targets	50%	Individual targets	60%	Individual targets	75%	Individual targets	50%	Individual targets	60%		

Сторінка 1

* Except for Risk Division managers, in which case the weight of group (entity) level targets are 20% and the weight of individual level targets are 80%.

** Except for the managers of Compliance, Internal Audit and Risk in which case the weight of group (entity) level targets are 20% and the weight of individual level targets are 80%.

*** In the case of Hungarian managers identified on further levels (including managers identified on sub-consolidated and local level) the weight of group (entity) level targets are 25% and the weight of individual level targets are 75%. In case such Hungarian manager has responsibilities within any of the areas of risk management, compliance or internal audit, the weight of group (entity) level targets are 20% and the weight of individual level targets are 80%.

Schedule 6: English translation of Schedule 3/ Список 6: Переклад з англійської мови Списку 3

	БАНК						ДОЧІРНІ КОМПАНІЇ											
КПЕ	Президент-Генеральний Директор (CEO)		Заступники Генерального директора* (DCEO)		Центральні керівники (бізнес, підтримка ** та регіональні лідери)		Іноземні дочірні компанії + Генеральний директор Merkantil		Заступники Генерального директора іноземних дочірніх компаній(бізнес, підтримка)* (DCEO)		Іноземні керівники допоміжного рівня (бізнес, підтримка**)		Угорський Генеральний директор (CEO) консолідованого рівня		Угорські заступники генерального директора (DCEO)*** консолідованого рівня	
Інституційний рівень	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт		
	Загалом показники групи (компанії):	100%	Загалом показники групи (компанії):	100%	Загалом показники групи (компанії):	100%	Загалом показники групи (компанії):	100%	Загалом показники групи (компанії):	100%	Загалом показники групи (компанії):	100%	Загалом показники групи (компанії):	100%	Загалом показники групи (компанії):	100%		
Індивідуальний рівень	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт	Показники	Ваговий коефіцієнт		
	Числові показники	100%	Числові показники	90%	Числові показники	80%	Числові показники	90%	Числові показники	80%	Числові показники	80%	Числові показники	80%	Числові показники	80%		
	Індивідуальні цілі		Індивідуальні цілі		Індивідуальні цілі		Індивідуальні цілі		Індивідуальні цілі		Індивідуальні цілі		Індивідуальні цілі		Індивідуальні цілі			
			компетенція	10%	компетенція	20%	компетенція	10%	компетенція	20%	компетенція	20%	компетенція	20%	компетенція	20%		
	Загалом показники індивідуального	100%	Загалом показники індивідуального	100%	Загалом показники індивідуального	100%	Загалом показники індивідуального	100%	Загалом показники індивідуального	100%	Загалом показники індивідуального	100%	Загалом показники індивідуального	100%	Загалом показники індивідуального	100%		
	Оцінка результатів діяльності		*Оцінка результатів діяльності*		*Оцінка результатів діяльності*		*Оцінка результатів діяльності*		*Оцінка результатів діяльності*		*Оцінка результатів діяльності*		*Оцінка результатів діяльності*		*Оцінка результатів діяльності*			
	Цілі групового рівня	50%	Цілі групового рівня	40%	Цілі групового рівня	25%	Цілі групового рівня	50%	Цілі групового рівня	40%	Цілі групового рівня	25%	Цілі групового рівня	50%	Цілі групового рівня	40%		
	Індивідуальні цілі	50%	Індивідуальні цілі	60%	Індивідуальні цілі	75%	Індивідуальні цілі	50%	Індивідуальні цілі	60%	Індивідуальні цілі	75%	Індивідуальні цілі	50%	Індивідуальні цілі	60%		

Сторінка 1

*За винятком Керівників Управління ризиками (CRO), для яких ваговий коефіцієнт на рівні цілей групи (суб'єкта господарювання) становить 20%, а ваговий коефіцієнт цілей індивідуального рівня становить 80%.

** За винятком керівників Комплаєнсу, Внутрішнього аудиту та Управління ризиками, для яких ваговий коефіцієнт на рівні цілей групи (суб'єкта господарювання) становить 20%, а ваговий коефіцієнт цілей індивідуального рівня становить 80%.

***Для угорських керівників, визначених на наступних рівнях (включаючи керівників, визначених на субконсолідованому та місцевих рівнях) ваговий коефіцієнт на рівні групи (суб'єкта господарювання) становить 25%, а ваговий коефіцієнт цілей індивідуального рівня становить 75%. У випадку, якщо такий угорський менеджер має відповідальність у будь-якій із сфер управління ризиками, комплаєнс або внутрішнього аудиту, вага цільових показників на рівні групи (організації) становить 20%, а вага індивідуальних цілей рівня – 80%.

Schedule 7

Performance of the requirements of National Bank of Ukraine Resolution №814-dec. dd 03.12.2018 (with changes and additions) and NBU Board Resolution № 153 as of 30.11.2020 "Regulation on Remuneration Policy in the bank" (with changes and additions).

1. (18) The general meeting of the OTP Bank JSC (hereinafter Bank) in advance receives from the Corporate secretary – the Head of Corporate Secretariat Unit/ secretary of the Supervisory Board of the Bank information about the requirements of the legislation of Ukraine regarding the remuneration system (reward) at the bank and the remuneration policy in the Bank for a thorough analysis of the received information/ weighted decisions making.

Providing the general meeting of this information is carried out by providing access for participants to familiarization with it in the manner prescribed by the Law of Ukraine "On Joint-Stock Companies" – below Law on Joint-Stock Companies, which is communicated to bank members by posting a corresponding message on the bank's website. The Shareholder of OTP BANK JSC can familiarize with documentation and information in the manner and to the extent established by the effective legislation of Ukraine.

The Shareholder of OTP BANK JSC can familiarize with documentation and information at the location of OTP BANK JSC: 43 Zhylianska Street, the city of Kyiv, Ukraine, in the office 402, on working days of OTP BANK JSC from 9 a.m. to 6 p.m. Kyiv time (UTC+02:00).

The responsible employee of the Human Resources Department, upon request by general meeting, the Supervisory Board of the Bank, the Corporate secretary – the Head of Corporate Secretariat Unit/ secretary of the Supervisory Board of the Bank provides the necessary information.

The information is updated if necessary in case of significant changes in the requirements of the legislation of Ukraine regarding the remuneration system (reward) at the bank and the remuneration policy in the bank.

Список 7

Виконання вимог рішення Національного банку України №814-рш від 03.12.2018 (зі змінами та доповненнями) та Постанови Правління НБУ №153 від 30.11.2020 р. «Положення про політику винагороди в банку» (зі змінами та доповненнями).

1. (18) Загальні збори акціонерів АТ «ОТП БАНК» (надалі Банк) завчасно отримують від корпоративного секретаря - начальника Відділу корпоративного секретаріату/ секретаря Наглядової ради Банку інформацію про вимоги законодавства України щодо системи винагороди (оплати праці) у Банку та політики винагороди в Банку для здійснення всебічного аналізу отриманої інформації/ документів та прийняття виважених рішень.

Надання Загальним зборам учасників Банку зазначеної інформації здійснюється шляхом забезпечення учасникам Банку доступу до ознайомлення з нею у порядку, установленому Законом України «Про акціонерні товариства» надалі - Законом про акціонерні товариства, про що учасників Банку повідомляють шляхом розміщення відповідного повідомлення на сторінці Банку в мережі Інтернет. Акціонер АТ «ОТП БАНК» може ознайомитися з документами та інформацією в порядку та обсязі, передбаченому чинним законодавством України.

Ознайомлення з документами та інформацією здійснюється за місцезнаходженням АТ «ОТП БАНК»: Україна, м. Київ, вул. Жилянська, 43, офіс 402, в робочі дні АТ «ОТП БАНК» з 09:00 до 18:00 за київським часом (UTC+02:00).

Відповідальний працівник Департаменту управління персоналом за запитом Загальних зборів, Наглядової ради Банку, корпоративного секретаря - начальника Відділу корпоративного секретаріату/ секретаря Наглядової ради Банку надає необхідну інформацію.

Інформація оновлюється за необхідності у разі суттєвих змін вимог у законодавстві України щодо системи винагороди (оплати праці) у Банку та у політиці винагороди в Банку.

2. (29) By submission of Human Resource Directorate the Supervisory Board of the Bank at least once a year reviews (till the 30th of September within the Supervisory Board meeting) and with the order determined controls the implementation of remuneration policy (by making in case of need recommendations in the minutes of the Supervisory Board meeting), which includes the procedure of the defining a list of persons the professional activity of whom makes a significant impact on the risk profile of the Bank (positions under the Group Remuneration Policy).

2. (29) За поданням Департаменту управління персоналом Наглядова рада Банку не рідше одного разу на рік переглядає (до 30-го вересня в рамках засідання Наглядової ради Банку) та у визначеному нею порядку здійснює контроль за реалізацією політики винагороди (шляхом винесення за необхідності рекомендацій в протоколі засідання Наглядової ради Банку), яка включає порядок складання переліку осіб, професійна діяльність яких справляє значний вплив на профіль ризику Банку (позицій під груповою політикою преміювання).

list of persons the professional activity of whom makes a significant impact on the risk profile of the Bank is approved by «Remuneration Policy of the International Banking Group OTP to be implemented at the Banking Group OTP in Ukraine» or in the period between updates of the Policy by an official order signed by the Chairman of the Bank's Management Board (Official order 243 dd 03.07.2026 and Official order 327 dd 30.09.2026/ its actual version).

Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, затверджується в «Політиці винагороди Міжнародної Банківської групи ОТП, яка підлягає впровадженню учасниками Банківської групи ОТП в Україні», в період між оновленням Політики службовим розпорядженням за підписом Голови Правління Банку (Службове розпорядження № 243 від 03.07.2026 та Службове розпорядження № 327 від 30.09.2026/ його чинною редакцією).

In the event that an employee is retrospectively identified as a influence person (i.e., a person whose professional activities have a significant impact on the the risk profile of the Bank), for example, where the identification decision is made in September of the current year but the identification period covers the timeframe starting from 1 January of the same year, such individual shall be deemed a influence person from the date specified in the Official order approved by the Chairman of the Management Board.
If, prior to the approval date of the relevant Official order, the identified person received bonuses and/or allowances, the Bank reserves the right to reduce the regular bonus by the amount of the previously paid bonus/allowance in order to align the remuneration with the requirements of the current Remuneration Policy.

У разі, якщо працівника було ідентифіковано як впливову особу (особа, професійна діяльність якої має значний вплив на загальний профіль ризику Банку) ретроспективно (наприклад, рішення про ідентифікацію прийнято у вересні поточного року, але період ідентифікації охоплює період, починаючи з 01 січня того ж року), така особа вважається впливовою починаючи з дати, зазначеної у Службовому розпорядженні, затвердженому Головою Правління. У разі, якщо до дати затвердження відповідного Службового розпорядження ідентифікованій особі виплачувалися премії та/або надбавки, то Банк має право здійснити зменшення регулярної премії на суму раніше виплаченої премії/надбавки з метою приведення винагороди у відповідність до вимог чинної Політики.

3. (38) The Supervisory Board of the Bank provides the independence of control units and ensure that they have enough human and financial resources to perform their duties effectively, as well as:
1) approve the budgets of these subdivisions on the submission of their heads by separate articles and supervise their implementation by submition of the Head of Finance Directorate;

3. (38) Наглядова рада Банку забезпечує, щоб підрозділи контролю були незалежними та мали достатньо людських і фінансових ресурсів для ефективного виконання своїх обов'язків, а також:
1) затверджує бюджети цих підрозділів за поданням їх керівників за окремими статтями та здійснює контроль за їх виконанням за поданням директора Департаменту фінансів;

2) determines and ensures compliance of the duties and powers of the heads of these divisions with the requirements of the legislation of Ukraine;
3) determines the procedure of effectiveness control of these divisions according to the remuneration policy.

4. (58) Definition and implementation of the remuneration policy is carried out taking into account the size of the Bank, complexity, volumes, types, nature of operations carried out by the Bank, organizational structure and risk profile of the Bank, as well as the specifics of the Bank's activities as systemically important (if such a status exists) and/or the activities of the Banking group comprising the Bank, compliance/ implementation of the Bank's strategy, business plan, budget and risk exposure declaration.

4-1. (14) The remuneration policy provides for effective mechanisms to prevent members of the Management Board, influential persons from transferring to third parties the risks of reducing/ canceling/ returning variable remuneration through hedging or risk insurance (hereinafter referred to as hedging risks in relation to remuneration).

The Bank shall apply the requirement to prevent members of the Management Bard and influential persons from using the remuneration hedging set out in clause 4-1 (14) to deferred variable remuneration, withheld additional retirement payments.

4-2 (13) If any additional retirement payments introduced by the Bank (including cases of early retirement of members of Management Board, influential persons) must comply with the Bank's strategy, goals, values, long-term interests of the Bank and criteria for sustainable development.
In case of discharged of a member of the Management Board or an influential person before retirement, the Bank withholds the full amount of additional retirement payments accrued but not paid to the employee in non-monetary instruments for five years from the date of discharge of the employee.
If a member of the Management Board or an influential person reaches retirement age, the Bank makes additional retirement payments in favor of him (her) with non-monetary instruments that the employee cannot dispose of within five years after making these payments in his (her) favor.
The Bank has the right not to apply the restrictions set out in paragraphs two and three of clause 4-2 (13), if the

2) визначає та забезпечує відповідність вимогам законодавства України обов'язків і повноважень керівників цих підрозділів;
3) визначає порядок здійснення контролю за ефективністю діяльності цих підрозділів відповідно по політики винагороди.

4. (58) Визначення та реалізація політики винагороди здійснюється з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку, а також особливостей діяльності Банку як системно важливого (за наявності такого статусу) та/або діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/ виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків.
4-1. (14) Політика винагороди передбачає ефективні механізми запобігання передаванню членами Правління, впливовими особами третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі - хеджування ризиків щодо винагороди).

Банк застосовує вимогу щодо запобігання використанню членами Правління, впливовими особами хеджування ризиків щодо винагороди, встановлену в пункті 4-1 (14), до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат.
4-2. (13) За наявності запроваджених Банком додаткових пенсійних виплат (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів Правління, впливових осіб) вони мають відповідати стратегії Банку, цілям, цінностям, довгостроковим інтересам Банку та критеріям сталого розвитку.
Банк у разі звільнення члена Правління, впливової особи до виходу на пенсію утримує повну суму нарахованих, але не виплачених працівнику додаткових пенсійних виплат у негрошових інструментах протягом п'яти років із дня звільнення працівника.
Банк у разі досягнення членом Правління, впливовою особою пенсійного віку здійснює на користь нього (неї) додаткові пенсійні виплати негрошовими інструментами, якими працівник не може розпоряджатися протягом п'яти років після здійснення на його користь цих виплат.
Банк має право не застосовувати обмеження, встановлені в абзацах другому, третьому пункту 4-2

amount of accrued additional retirement payments does not exceed the equivalent of EUR 10,000 at the official exchange rate of hryvnia to foreign currencies established by the National Bank of Ukraine on the date of making a decision on such accrual.

4-3. (16) The amount of information about remuneration to be included in the Bank's annual report cannot be less than that established by NBU Board Resolution No. 153 of November,30 2020.

(13), якщо сума нарахованих додаткових пенсійних виплат не перевищує еквівалента 10 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про таке нарахування.

4-3. (16) Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж установлено ППНБУ № 153 від 30.11.2020.

Taking into account the size, characteristics of the bank's activities, the nature and extent of banking and other financial services, the systemic importance of the bank and the activities of the banking group comprising the bank

The Banking Group member subsidiaries subject to consolidated supervision shall be allocated to the low, medium and dominant categories – for the purpose of the application of the Remuneration Policy – annually. More detailed in p. III.2.2.2

Урахування розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, системної важливості Банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк

Компанії Групи ОТП, що перебувають під загальним контролем, повинні бути розподілені на категорії мала, середня і домінуюча для застосування політики винагороди щорічно. Детальніше у п. III.2.2.2

Take into account bank risk profile

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

1) **consolidated-level** (group-level) personal scope includes those (staff members identified at consolidated level) whose professional activity has a material impact on the risk profile of the entire OTP Group;

2) **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;

3) **local level** (individual) 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).

Урахування профілю ризику Банку

Сфера дії політики винагороди компаній Групи ОТП визначається на трьох рівнях:

1) **консолідований рівень** (груповий) сфери дії включає визначений персонал консолідованого рівня, який через свою професійну діяльність має суттєвий вплив на профіль ризику всієї ОТП Групи;

2) **субконсолідований рівень** сфери дії включає визначений персонал на субконсолідованому рівні, який через свою професійну діяльність має суттєвий вплив на профіль ризику компаній безпосередньо підпорядкованих OTP Bank Plc (кредитні установи або інвестиційні компанії) та їх дочірні компанії;
3) **місцевий рівень** (індивідуальний) - включає визначений персонал на субконсолідованому рівні, який через свою професійну діяльність має суттєвий вплив на профіль ризику конкретної компанії (кредитної установи або інвестиційної фірми).

Take into account risk declaration

Урахування декларації схильності до ризиків

1.A person falling within the scope of the Banking Group Remuneration Policy (Remuneration Policy of the International Banking Group OTP to be implemented at the Banking Group OTP in Ukraine with changes and additions) may not conclude any hedge operation/ sign risk declaration 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 Member Subsidiary, 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).

Compliance / implementation of the bank's strategy, business plan, budget. Take into account bank risk profile

Described in chapter III.5, III.7

Additionaly 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

1) to the level of fulfilment of bank strategic, and

2) individual objectives (numerical indicators, individual targets and competences).

More detailed described in chapter III.5

5. (75) The Supervisory Board of the Bank in order to fulfill the functions assigned to it receives information on violation of remuneration rules (annual report is provided to the Corporate secretary – the Head of Corporate Secretariat Unit/ the Supervisory Board of the Bank secretary by Humam Resourse Directorate until September 30th).

6. (77) The Supervisory Board of the Bank shall approve the remuneration regulations and the reports about

1. Особа, що підпадає під дію політики винагороди Банківської групи (під дію Політики винагороди Міжнародної Банківської групи ОТП, яка підлягає впровадженню учасниками Банківської групи ОТП в Україні зі змінами та доповненнями) не може укладати будь-яку операцію хеджування/ підписувати декларацію схильності до ризиків, яка у зв'язку з визначенням розміру винагороди, що базується на результатах діяльності, скасовує вплив допустимого ризику шляхом надання компенсації у випадку зниження ризику на основі результатів діяльності.

Особи, що підпадають під дію політики винагороди Банківської групи, не можуть укладати договори або угоди, поза межами OTP Bank Plc. або дочірньої компанії-члена Банківської групи, які зменшують ризики, що виникають у зв'язку з діяльністю працівника, або передачі третім особам (наприклад, договір зобов'язує третю сторону здійснювати прямі або непрямі платежі зацікавленому працівнику у зв'язку з/та, пропорційно сумі, що вираховується з винагороди на основі результатів діяльності).

Дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету. Урахування профілю ризику Банку

Описано у п. III.5, III.7

Додатково основоположним принципом системи вимірювання та оцінки ефективності є те, що розмір винагороди базується на дворівневій системі вимірювання ефективності - разом із попередньою та подальшою оцінкою ризиків:

1) виконання стратегічних банківських цілей, та

2) індивідуальних цілей (числові показники, індивідуальні цілі та компетенції).

Більш детально описано у п. III.5

5. (75) Наглядова рада Банку з метою виконання покладених на неї функцій отримує звітність про порушення політики винагороди (Департамент управління персоналом надає корпоративному секретарю - начальнику Відділу корпоративного секретаріату/ секретарю Наглядової ради Банку щорічний звіт до 30-го вересня).

6. (77) Наглядова рада Банку затверджує положення про винагороду та звіти про винагороду членів правління Банку, впливових осіб.

remuneration for Board Members of bank, influential persons.

Remuneration Policy of the International Banking Group OTP to be implemented at the Banking Group OTP in Ukraine should be in line with the bank remuneration policy, the recommendations of which are specified in section XIV of National Bank of Ukraine Decision №814-dec. dd 03.12.2018 (with changes and additions) and contains requirements the reports about remuneration for Board Members of bank, influential persons (p.7 of current Section and Section 18. of Policy on the performance evaluation and the incentives for OTP BANK JSC employees).

Політика винагороди Міжнародної Банківської групи ОТП, яка підлягає впровадженню учасниками Банківської групи ОТП в Україні узгоджується з політикою винагороди Банку, рекомендації до якої визначені в розділі XIV Рішення НБУ №814 від 03.12.2018 (зі змінами та доповненнями), та містить вимоги до звітів про винагороду членів правління Банку, впливових осіб (п.7 даного розділу та розділу 18. Політики про оцінку діяльності та матеріальне стимулювання працівників АТ «ОТП БАНК»).

7. (78) The report about remuneration for Board Members of bank contains information about effectiveness performance by each Board Member his/her functions and includes following information:

7. (78) Звіт про винагороду членів правління Банку містить інформацію про ефективність виконання кожним членом правління Банку своїх функцій та включає інформацію про:

1) the presence of the management board of the bank at the meetings of Board and of committees, of which he/ she included (number of times of presence, number of meetings held), or reasons for it the absence;

1) фактичну присутність на засіданнях правління Банку та його комітетів, до складу яких такий член входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), або причини його відсутності;

2) a decision that the board member refused to accept because the conflict of interest did not allow to fully perform his/ her duties in the interests of the bank, its depositors and participants;

2) рішення, від прийняття яких член правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;

3) decisions of transactions with bank related persons, made with the support of Board Member;

3) рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена правління Банку;

4) delayed or inadequate fulfillment of obligations for bank by the bank related persons whose decisions on operations were taken with the support of a member of the bank's board;

4) несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена правління Банку;

5) reported by a member of the management board of a bank about his/ her conflict of interest or real conflict of interest

5) повідомлені членом правління Банку випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів;

6) confirmed facts of inappropriate behavior of a member of the management board of the bank (including those reported by confidential means) and measures taken on the basis of investigation results in case of influence of such facts/measures on payment of remuneration to the member of the board of the bank;

6) підтверджені факти неприйнятної поведінки члена правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену правління Банку;

7) the existence of the justification for payment / deferment / reduction / return of the variable remuneration of bank Board Member (payment order and/or Board and Supervisory Board Resolution, KPI sheets, remuneration policy etc.).

7) наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/ повернення змінної винагороди члена правління Банку (наказ на виплату та/або рішення Правління і Наглядової ради, бланки KPI, політика винагороди тощо).

Following the approval of the Remuneration Report for the Members of the Management Board by the

Після затвердження Наглядовою радою Звіту про винагороду членів Правління корпоративний

Supervisory Board, the Corporate Secretary - Head of the Corporate Unit, shall send the relevant Supervisory Board resolution by e-mail to the Human Resources Directorate. On the day of receipt of such resolution, the responsible employee of the Human Resources Directorate shall inform the Head of the Depository Unit.	секретар - начальник Відділу корпоративного секретаріату надсилає відповідне рішення Наглядової ради електронною поштою до Департаменту управління персоналом. Відповідальний працівник Департаменту управління персоналом у день отримання такого рішення інформує начальника Депозитарного відділу.
(78-1) The report about remuneration for influential persons of bank contains information about effectiveness performance by each influential person his/her functions and includes following information:	(78-1) Звіт про винагороду впливових осіб містить інформацію про ефективність виконання кожною впливовою особою своїх функцій і включає інформацію про:
1) a decision that the influential person refused to accept because the conflict of interest did not allow to fully perform his/ her duties in the interests of the bank, its depositors and participants;	1) рішення, від прийняття яких впливова особа відмовилася, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;
2) reported by a influential person of a bank about his/ her conflict of interest or potential conflict of interest;	2) повідомлені впливовою особою випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів;
3) confirmed facts of inappropriate behavior of a influential person of the bank (including those reported by confidential means) and measures taken on the basis of investigation results in case of influence of such facts/measures on payment of remuneration to the influential person of the bank;	3) підтверджені факти неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжиті за результатами розслідування заходи в разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;
4) the existence/ absence of the justification for payment / deferment / reduction / return of the variable remuneration of influential person.	4) наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).
8. (129) The bank remuneration system provides effective corporate menegment, risk management, takes into account the strategic objectives of the bank and promotes corporate values.	8. (129) Завдяки встановленій політиці та принципам винагороди система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.
The effective corporate management, taking into account the strategic objectives of the bank and contributing of corporate values is carried out due to the two-level system of evaluation for the bank-wide bonus system.	Ефективне корпоративне управління, дотримання корпоративних цінностей та урахування стратегічних цілей здійснюється завдяки дворівневій системі оцінки за загальнобанківською системою преміювання.
For bonuses calculation for the reporting period for Bank's employees percent of goals performance is calculated as the arithmetic average of the results of strategic and individual goals (more detailed in Schedule 6).	При розрахунку премії за звітний період для працівників Банку відсоток виконання цілей розраховується як середнє арифметичне значення відсотка виконання стратегічних та індивідуальних цілей (детальніше у Списку 6).

9. (130) The remuneration policy is determined and approved by the Supervisory Board and must dislose the criteria for establishing:
1) the fixed part of the remuneration, which reflects the level of professional experience and organizational responsibility, taking into account the employee's job descriptions;

2) a variable remuneration, which reflects a consistent and weighted due to the risks of fulfilling the obligations, as well as a result that exceeds the requirements of the employee's job descriptions.

9-1. (10) When setting variable remuneration, the Bank is guided by the following principles:
1) the amount of remuneration of an employee is determined on the basis of combining the Bank's assessment of the performance of this employee, the corresponding structural division and the total results of the Bank's activities (if the remuneration depends on the results of the Bank's activities). When evaluating an employee's performance, the bank takes into account quantitative and qualitative criteria;
2) performance evaluation is carried out by the Bank for a period of at least four years in order to ensure sufficient time for the implementation of risks and distribution of variable remuneration payments in installments for a period that takes into account the Bank's strategy, business cycle of the Bank (fluctuations in the money supply and Bank loans granted for investment or consumption) and business risks inherent in the Bank's activities;
3) variable remuneration of the Supervisory Board members (if any) and employees who carry out their activities in control divisions should be based solely on the performance of functions assigned to the relevant body/ division, the achievement of goals related to these functions, and should not be related to or depend on the achievement of positive performance indicators by the Bank or divisions of the first line of defense.

When making payments to employees of deferred variable remuneration, the Bank must continue to evaluate the results of its activities, the activities of the structural division, and the activities of employees and take these results into account when making appropriate payments.

The foregoing is ensured by using the efficiency coefficient KE for calculating the remuneration based on the results of the year's work. Ke (Effectiveness)

9. (130) Політика винагороди визначається, затверджується Радою банку та має розкривати критерії для встановлення:
1) фіксованої винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові інструкції працівника;

2) змінної винагороди, яка відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обовя'зків працівника.

9-1. (10) Банк у разі встановлення змінної винагороди керується такими принципами:
1) сума винагороди працівника визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника враховує кількісні та якісні критерії;
2) оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризики, притаманні діяльності Банку;
3) змінна винагорода Членів ради (за наявності) та працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним органом / підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.
Банк під час здійснення виплат працівникам відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

Вищезазначене забезпечується використанням коефіцієнта ефективності KE при розрахунку винагороди за підсумками роботи за рік. KE

means the work efficiency indicator of the Bank (depends on the results of the Bank's work, the results of the work of various areas of activity/structural divisions and the work of employees).

(Effectiveness) – показник ефективності роботи Банку (залежить від результатів роботи Банку, результатів роботи різних напрямків діяльності/ структурних підрозділів та діяльності працівників).

For all Bank employees

Criteria for establishing the basic (fixed) part of the remuneration:

A base salary and tariff rate are set individually to the employee depending on the obtained position, performance appraisal and efficiency of work, but not less than the minimum wage set in the Law of Ukraine "On the state budget of Ukraine" (with changes and additions).

Criteria for establishing the variable remuneration: Frequency and amounts of the regular and annual remuneration for the Bank's employees are determined according to a business line and position.

For employees which rewarded for the bank-wide system the assessment periods and the size of bonus depends on the established of coefficients bonuses reflecting the value of the variable bonus or reward and permanent part of remuneration (the sum of the salary) (Appendix 1. Basic amounts of the systematic (regular) bonuses and annual remuneration to Policy on the performance evaluation and the incentives for OTP BANK JSC employees).

For employees not under the Group Remuneration Policy Individual performance evaluation system means an employee's performance evaluation based on the fulfillment of quantitative goals and keeping the quality standards. The system can be applied to the area of banking products' sales, treasury, bad debts' repayment or other area having the impact on the Bank's financial results. The amount of the bonus paid is based on the employee's individual results in the period under review: this can be the bonus for the certain percentage of loan overdue returned, volume of products selled, results of securities' trading, etc.

9-2 (11) The remuneration policy and terms of contracts concluded between the bank and members of the Management Bodies, influential persons should provide

Для всіх працівників Банку

Критерії для встановлення базової (основної) винагороди:

Посадовий оклад або тарифна ставка встановлюється індивідуально для кожного працівника в залежності від займаної посади, ефективності діяльності, але на рівні не нижче розміру мінімальної заробітної плати, встановленого Законом України «Про Державний бюджет України» (зі змінами та доповненнями).

Критерії для встановлення змінної винагороди:

Періодичність та розмір регулярного та річного матеріального стимулювання працівників Банку визначаються в залежності від напрямку діяльності та займаної посади.

Для працівників, які преміюються за загальнобанківською системою, періоди оцінки та розмір премії залежить від встановлених коефіцієнтів преміювання, що відображають співвідношення змінної частини (премії або винагороди) і постійної частини винагороди (суми місячного посадового окладу) (розміри коефіцієнтів зафіксовані в Додатку 1. «Базові розміри систематичних (регулярних) премій та винагороди за підсумками роботи за рік» до Політики про оцінку діяльності та матеріальне стимулювання працівників АТ «ОТП БАНК»).

Для працівників не під груповою політикою винагороди оцінка за індивідуальною системою полягає в оцінюванні діяльності працівника на підставі досягнення ним кількісних задач та дотримання якісних стандартів. Система може бути впроваджена у напрямку продажу банківських продуктів, казначейства, повернення проблемної заборгованості або іншому напрямку, результати роботи якого впливають на прибуток Банку. Розмір отриманої премії базується на результаті індивідуальної роботи працівника у звітному періоді: це може бути винагорода за відсоток урегульованої заборгованості, за обсяг продажу продуктів, результат торгівлі цінними паперами та інше.

9-2 (11) Політика винагороди та умови договорів, укладених між банком і членами органів управління, впливовими особами, мають передбачати, що банк

that the bank charges/pays variable remuneration taking into account at least the following:
1) the assessment of the performance results of the bank (achievement of the planned business targets), the structural unit, and the employees, based on criteria defined by the bank;
2) the financial condition of the bank, provided that such payments do not adversely affect the bank's sustainable development and do not result in non-compliance with the capital adequacy and liquidity adequacy requirements, both in the short-term and long-term perspective;
3) the risks assumed by the bank and the outcomes of risk-taking activities.
Based on a reasonable judgment, taking into account the bank's strategy, the bank must determine in the remuneration policy and/or internal documents the criteria for sustainable development, indicators of the financial condition, performance of the bank, the structural division and the corresponding employee, under the conditions of which the payment of variable remuneration is justified.

нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням щонайменше:
1) оцінки ефективності результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників із застосуванням визначених банком критеріїв;
2) фінансового стану Банку та за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку та не призведуть до недотримання Банком вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективах;
3) прийнятих банком ризиків і результатів прийняття ризиків.
Банк на підставі обґрунтованого судження з урахуванням стратегії банку має визначити в політиці винагороди та/або внутрішніх документах критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результатів діяльності банку, структурного підрозділу та відповідного працівника, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою.

10. (131) The decision about the payment of a variable remuneration shall be made taking into account the risks and results of such acceptance by the bank, the financial performance of the bank, observance of the requirements to the bank's capital, maintaining the appropriate level of liquidity, the consistency of the periods and the probability of receiving revenues (income of future periods) included in the current result of activity. The foregoing is ensured by using the efficiency coefficient KE for calculating the remuneration based on the results of the year's work (according to the general banking evaluation system). Ke (Effectiveness) means the work efficiency indicator of the Bank (depends on the results of the Bank's work, the results of the work of various areas of activity/structural divisions and the work of employees).

10. (131) Рішення щодо виплати змінної винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності. Вищезазначене забезпечується використанням коефіцієнта ефективності KE при розрахунку винагороди за підсумками роботи за рік (за загальнобанківською системою оцінки). KE (Effectiveness) – показник ефективності роботи Банку (залежить від результатів роботи Банку, результатів роботи різних напрямків діяльності/ структурних підрозділів та діяльності працівників).

11. (132) The remuneration policy encourages employees of the bank to the activity within the interests of the bank and not to take excessive risks due to the two-level evaluation system, and also by applying of efficiency coefficient (for positions not under remuneration policy) and by applying ex-post risk adjustment for identified staff.

11. (132) Політика винагороди стимулює працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків завдяки дворівневій системі оцінки, а також завдяки використанню коефіцієнта ефективності (для працівників не під груповою політикою винагороди) та завдяки ex-post risk коригуванню для ідентифікованого персоналу.

12. (133) Remuneration policy establishes cases (criteria) for Deferment/ Reduction/ Cancellation/ Return of the variable remuneration.

12. (133) Політика винагороди визначає випадки (критерії) відстрочення/ зменшення/ скасування/повернення змінної винагороди, а також визначає форму виплати змінної винагороди.

Conditions for the positions under the banking group remuneration policy:

Для працівників під Банківською груповою політикою преміювання діють наступні умови:

Deferment (main conditions are in chapter and Return of the variable remuneration (III.2 and III.6)
Reduction and cancellation (p. III.7.2)

Відстрочення та утримання змінної винагороди (основні принципи у п. III.2 та III.6)
Зменшення та скасування (п. III.7.2)

12-1 (24) It is added requirement that the deferral period starts from the date of payment of the non-deferred variable remuneration to the member of the Management Board/ influential person and ends when the variable remuneration is fully paid to the member of the Management Board/ influential person or when the amount of deferred variable remuneration is reduced to zero as a result of its reduction/cancellation. The first part of the deferred variable remuneration should not be paid earlier than 12 months after the start of the deferral period, at the same time, a deviation in payment of no more than 15 calendar days is allowed.

12-1. (24) Та доповнюються вимогою, що період відстрочення починається з дня виплати члену Правління/ впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління/ впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення/ скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення, при цьому допускається видхилення у виплаті не більше 15 календарниих днів.

Deferred variable remuneration is paid by:

1) distribution over multiple payments during the deferral period (provided that the amounts of payments made in any year of the deferral period do not exceed 25% of the total deferred variable remuneration) or

2) full payment at the end of the deferral period.

Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:
1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або
2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

the payment/ deferral/ reduction/ cancellation of variable remuneration (its parts) to Members of the Management Board, influential persons, the use of a management accounting system is assumed.
The rules of internal management accounting are established by the Bank independently in an internal regulatory document signed by the Chairman of the Bank's Management Board.
For othe positions (not identified staff) the Bank may suspend bonus payment, decrease it's size or base amount not only for certain employees but also for unit according to the decession made by Board Member/ CEO
The payment of the variable remuneration or all employees is carried out in cash form in the national currency.

Для здійснення виплати/ відстрочення/ зменшення/ скасування змінної винагороди (її частин) для Членів Правління, впливових осіб передбачається використання системи управлінського обліку. Правила внутрішнього управлінського обліку Банк встановлює самостійно внутрішнім регулятивним документом за підписом Голови Правління Банку.

Для всіх інших позицій (для не визначенного персоналу) Банк може призупиняти виплату премій, зменшувати їх розмір або базовий розмір, як окремим працівникам, так і підрозділу в цілому відповідно до рішення Члена/ Голови Правління.
Виплата змінної винагороди для всіх працівників здійснюється у грошовій формі у національній валюті.

13. (134) The remuneration policy determines the attitude of the bank to:

1) the practice of paying remuneration for potential revenues (income), the timing and probability of receipt of which are uncertain;

All employees (exept positions under the Banking group Remuneration Policy) can receive bonuses for completing the tasks of especial importance in the form of one-time bonus should be calculated to an employee in case of:

performance of an important task that was impossible to plan beforehand;

the realization of tasks, projects which are especially important for the Bank;

performance of any unscheduled complex economic, engineering or other calculations that concern the Bank's activities that bear a potential positive result from financial and/or organizational points of view, etc.)

The sum of the remuneration is determined individually taking into account the financial capacities (in terms of the labor remuneration budget).

2) the practice of guaranteed remuneration, which does not depend on the financial result of the bank, the achievement of goals, the fulfillment of powers (including such practices regarding new employees);

According to foresaid all employees receive a base salary or tariff rate not less than the minimum wage set in the Law of Ukraine "On the state budget of Ukraine" (with changes and additions).

3) remuneration in the event of dismissal to determine the effectiveness of risk management, achievement of goals, execution of powers.

Labor relations with the Bank (labor agreement) or with any other subsidiary company-member of the OTP Group at the moment of bonus or remuneration payment is the basic condition for bonus receiving for all motivation systems.

For positions under the Banking Group Remuneration policy conditions for inclusion to the remuneration syster are described in chapter II.1 та III.1

13. (134) Політика винагороди визначає відношення Банку до:

1) практики виплати винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;

Всі працівники (окрім тих, що під Банківською груповою політикою преміювання) можуть отримати премію за виконання особливо важливого завдання у вигляді одноразової винагороди, яка нараховується працівнику у випадку:

виконання важливої роботи, яку неможливо було запланувати раніше;

реалізації завдань, проектів, які мають особливо важливе значення для Банку;

виконання непередбачених планами складних економічних, інженерних або інших розрахунків, що стосуються діяльності Банку та впливають на потенційний позитивний результат з фінансової та/або організаційної точок зору та ін.

Сума премії визначається індивідуально, з урахуванням фінансових можливостей Банку (в межах бюджету витрат на оплату праці).

2) практики гарантованої винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання повноважень (уключаючи таку практику щодо нових працівників);

Відповідно до цього всі працівники Банку отримують посадовий оклад або тарифну ставку на рівні не нижче розміру мінімальної заробітної плати, встановленого Законом України «Про Державний бюджет України» (зі змінами та доповненнями).

3) винагороди в разі звільнення до з'ясування ефективності управління ризиками, досягнення цілей, виконання повноважень.

Обов'язковою умовою для отримання премій та винагород за будь-якою системою мотивації є наявність трудових взаємовідносин з Банком або іншою компанією Групи ОТП на момент виплати премії або винагороди.

Для працівників під політикою винагороди компаній Групи ОТП умови включення до системи винагороди описані у п. II.1 та III.1

14. (135) The remuneration policy determines the amount of information about the payment of remuneration which is included in the annual bank report is determined in accordance with p. 7 of current Section and Section 18. of the Policy on the performance evaluation and the incentives for OTP BANK JSC employees.

14. (135) Політика винагороди визначає обсяг інформації про виплату винагороди, яка включається до річного звіту Банку визначається згідно з п.7 даного розділу та розділу 18. Політики про оцінку діяльності та матеріальне стимулювання працівників АТ «ОТП БАНК».

15. (136) The remuneration policy contains the procedure for determining persons whose professional activities have a significant impact on the overall risk profile of a bank (positions under the banking group remuneration policy).
When identifying persons whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile, the Bank applies the group methodology as well as the methodology of the National Bank of Ukraine.

15. (136) Політика винагороди містить порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (позиції під Банківською груповою політикою винагороди).

При визначенні осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, Банк застосовує групову методику та методику Національного банку України.

16 (27) The Bank includes in the list of persons whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile, employees who meet at least one of the qualitative and/or quantitative criteria defined in Section III of RB NBU № 153 dd 30.11.2020.

16 (27) Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у розділі III ПП НБУ№ 153 від 30.11.2020 року.

The determination of qualitative criteria for assessing an employee's impact on the Bank's risk profile, taking into account the requirements of the National Bank of Ukraine, as well as the process for identifying such persons and documenting the results of such identification, shall be governed by the Order for Determining Persons Whose Professional Activity Has a Significant Impact on the Risk Profile of OTP BANK JSC.

Визначення якісних критеріїв впливу працівника на профіль ризику Банку з урахуванням вимог Національного банку України, опис процесу ідентифікації таких осіб та документального оформлення результатів цієї ідентифікації регулюються Порядком визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику АТ «ОТП БАНК».

16-1 (28) The main qualitative criteria for classifying an employee as a person whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile are that the employee belongs to one of the following categories:

1) is a member of the Management Body;
2) heads of control divisions;
3) heads of significant structural divisions;
4) he is the chief accountant and/or head of the division responsible for forming the Bank's accounting policy;

5) heads of divisions that perform the following functions: legal support of the Bank's activities:
financial planning, including taxation and budgeting;

16-1 (28) Основними якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник належить до таких категорій:

1) є членом органу управління;
2) керівників підрозділів контролю;
3) керівників суттєвих структурних підрозділів;
4) є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
5) керівників підрозділів, які виконують функції:
юридичного супроводження діяльності Банку:

economic analysis; preventing and countering the legalization (laundering) of proceeds from crime, the financing of terrorism and the financing of the proliferation of weapons of mass destruction; human resources management; development and/or implementation of compensation and remuneration policy; information technology support; ensuring information security;	фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування; економічного аналізу; запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення; управління персоналом; розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди; супроводження інформаційних технологій; забезпечення інформаційної безпеки;
6) has the authority to make, approve decisions on the introduction of new products or impose a ban (veto) on such decisions;	6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;
7) is a member of the relevant committee with the right to vote, responsible for the adoption and approval of decisions specified in subclause 6 of clause 28 or the imposition of a ban (veto) on such decisions;	7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених у підпункті 6 пункту 28 або накладення заборони (вето) на такі рішення;
8) for more than three months, performs duties as an employee specified in subclauses 1-7 of clause 28.	8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-7 пункту 28.
16-2 (29) Additional qualitative criteria for classifying an employee as a person whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile are at least that the employee:	16-2 (29) Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є те, що працівник:
1) has the right to substantial remuneration for/in the previous financial year, provided that such requirements are met simultaneously: • the total amount of accrued/paid remuneration to an employee for/in the previous financial year is equal to or exceeds the amount equivalent to EUR 70,000 at the official exchange rate of hryvnia to foreign currencies established by the National Bank on the date(s) of accrual/payment (s), and is equal to or exceeds the average amount of total (fixed and variable) remuneration accrued/paid for/in the corresponding year to members of the Bank's Management Bodies; • carries out his (her) professional activity within a significant structural division and such activity belongs to the type that has a significant impact on the risk profile of such a division;	1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог: • сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку; • здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;

To calculate the total amount of remuneration under this subpoint, all fixed and variable components of remuneration are accepted for the previous financial year.

Для розрахунку сукупного розміру винагороди за цим підпунктом приймаються усі фіксовані та змінні складові винагороди за попередній фінансовий рік.

2) is the head of the first line of defense division;

2) є керівником підрозділу першої лінії захисту;

3) is a member of the relevant voting committee responsible for taking significant types of risks;

3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;

4) has the authority to make, approve decisions, or impose a ban (veto) on decisions to conclude an agreement on the implementation of an active transaction that has credit risk, if the total assets for such an operation are equal to or greater than at least one of these two values:

- 0.5% of the bank's Tier 1 capital;
- the equivalent of EUR 1,000,000 at the official exchange rate of hryvnia to foreign currencies established by the National Bank on the date of adoption, approval of the relevant decision or ban (veto);

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

- 0,5% капіталу 1 рівня банку;
- еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);

5) is a member of a committee or other collegial body that has the authority to make or approve decisions specified in subclause 4 of clause 29, or to impose a ban (veto) on such decisions;

5) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 4 пункту 29, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

6) has the authority to make or approve decisions on transactions with instruments that are contained in the trading book for an amount equal to or exceeding 0.5% of the Bank's Tier 1 capital, or to impose a ban (veto) on such decisions;

6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від капіталу 1 рівня Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

7) is a member of a committee or other collegial body that has the authority to make or approve decisions specified in subclause 6 of clause 29 or to impose a ban (veto) on such decisions;

7) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 6 пункту 29, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

8) affects a group of employees who independently have the authority to enter into transactions on active operations on behalf of the Bank, if the total assets for such operations are equal to or greater than at least one of these two values:

- 0.5% of the Bank's Tier 1 capital;
- the equivalent of EUR 1,000,000 at the official exchange rate of hryvnia to foreign currencies established by the National Bank on the date of conclusion of the relevant agreement;

8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5% капіталу 1 рівня Банку;
- еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди;

9) for more than three months, performs duties as an employee specified in subclauses 1-8 of clause 29.

16-3 (30) Quantitative criteria for classifying an employee as a person whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile are at least:

1) accrual/payment of remuneration to an employee for/in the previous financial year for an amount equal to or greater than the amount equivalent to EUR 100,000 at the official exchange rate of hryvnia to foreign currencies established by the National Bank on the date of accrual/payment;
2) employee belonging to 0.3% of the number of employees of the Bank (rounded up to the nearest integer), who accrued/received the largest amounts of remuneration in the previous financial year (provided that at the date of making the corresponding accruals/payments, the Bank employed more than 1,000 employees).

To determine whether an employee belongs to the 0.3% of the Bank's employees with the highest total remuneration, as well as to determine the achievement/failure of the amount of remuneration equivalent to EUR 100,000 specified in this point, the total amount of remuneration (all fixed and variable components of remuneration) is taken into account for the calculation, based on the previous financial year.

The Bank annually determines, approves, and reviews the list of significant structural divisions at least once a year, based on:

1) structural division risk profiles;
2) the amount of capital determined by the bank as available to cover all significant risks (available domestic capital from an economic perspective), the clause will enter into force on January 1, 2025;

3) risk limits of a structural division (business line);
4) risk and efficiency indicators used by the Bank to identify, manage and monitor the risks of significant structural divisions.

9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-8 пункту 29.

16-3 (30) Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є:

1) нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати;

2) належність працівника до 0,3% кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань / виплат у Банку працювало понад 1 000 працівників).

Для визначення належності працівника до 0.3% працівників Банку із найвищою загальною винагородою, а також для визначення досягнення/недосягнення суми винагороди еквіваленту 100 000 євро, зазначеного в даному пункті, до розрахунку приймається сукупний розмір винагороди (усі фіксовані та змінні складові винагороди), за попередній фінансовий рік.

Банк щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:

1) профілі ризику структурного підрозділу;
2) величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою), пункт набере чинність з 01 січня 2025 року;
3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
4) показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.

The Bank includes in the list of essential structural divisions a division that meets at least one of the following criteria:

1) the total value of all significant risks generated by the division's activities is 2% or more of the amount of available domestic capital from an economic perspective, the clause will enter into force on January 1, 2025;

2) responsible for the main activity and/or for the provision of accompanying services that form significant sources of income and/or profit of the Bank/Banking group (the amount of income/profit received in the relevant direction is 5% or more of the amount of income/profit of the Bank for the previous financial year in accordance with the financial statements verified by the subject of audit activity in accordance with the procedure established by the legislation of Ukraine).

Taking into account the specifics of its activities, the Bank has the right to determine in the Remuneration Policy, in addition to the above-mentioned criteria, its own criteria for assigning a division to the list of significant structural divisions (as such, which has a significant impact on the adequacy of domestic capital from an economic perspective).

The process of determining the list of significant structural divisions is carried out by the Bank at the local level (the determination is carried out by the chief risk manager (CRO) (Member of the Board responsible for risk management)), in accordence with the Order for Determining Persons Whose Professional Activity Has a Significant Impact on the Risk Profile of OTP BANK JSC.

The process for identifying persons whose professional activities have a material impact on the Bank's risk profile in accordance with the requirements of the National Bank of Ukraine is described below:

- No later than the 20th day of the last month of the reporting quarter, an employee of the Remuneration and Performance Management Department of the Bank's shall initiate the identification process based on qualitative criteria by submitting the Risk Map to the HR Administration Department to make changes in the organizational structure of the Bank.

Банк уключає до переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:

1) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою, пункт набере чинність з 01 січня 2025 року;

2) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку / Банківської групи (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).

Банк з урахуванням специфіки своєї діяльності має право визначати в Політиці винагороди додатково до вищезазначених критеріїв, свої критерії віднесення підрозділу до переліку суттєвих структурних підрозділів (як такого, що має значний вплив на достатність внутрішнього капіталу за економічною перспективою).

Процес визначення переліку суттєвих структурних підрозділів, проводиться Банком на місцевому рівні (визначення здійснюється головним ризик менеджером (CRO) (Членом Правління, відповідальним за управління ризиками)) відповідно до Порядку визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику АТ «ОТП БАНК».

Процес визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, відповідно до вимог згідно НБУ здійснюється у порядку, наведеному нижче:

- Працівник Управління з управління винагородою та результативністю діяльності персоналу Банку не пізніше 20 числа останнього місяця звітного кварталу ініціює процес ідентифікації за якісними критеріями шляхом направлення карти ризиків до Управління кадрового адміністрування для внесення змін, що відбулися в організаційній структурі Банку.

- An employee of the Personnel Administration Department shall update the risk map in terms of changes in the organizational structure of the Bank and by the 25th day of the last month of the reporting quarter and sends the update completed risk map to an employee of the Risk Control Unit for processing in terms of identifying changes according to qualitative criteria based on changes in the organizational structure.
- The Bank's Chief Risk Officer (CRO) submits the completed risk map (Schedule 7-4) to the HR Directorate of the Bank for further processing.
- The template of the risk map, which is the basis for providing data in accordance with the requirements of the NBU, is provided in Schedule 7-4.
- Consolidation of the results of two parts (qualitative and quantitative criteria) of identification is carried out by the HR Directorate of JSC "OTP BANK" in the form of a list of personnel representatives whose professional activity has a significant impact on the overall risk profile of the institution;
- Consolidated identification results are approved by the official order of the Chairman of the Bank's Management Board and must be reported to the General Assembly and the National Bank of Ukraine (or at its request) at least once a year.

- Працівник Управління кадрового адміністрування здійснює актуалізацію карти ризиків в частині змін організаційної структури Банку і в строк до 25 числа останнього місяця звітного кварталу і направляє оновлену заповнену карту ризиків працівнику Відділу ризик-контролю для опрацювання в частині ідентифікації змін за якісними критеріями на підставі змін в організаційній структурі.
- Головний ризик-менеджер Банку (CRO) надає заповнену карту ризиків (Список 7-4) до Департаменту управління персоналом Банку для подальшого опрацювання.
- Шаблон карти ризиків, що є основою для надання даних згідно з вимогами НБУ наведено в Списку 7-4.
- Консолідація результатів двох частин (якісні та кількісні критерії) ідентифікації здійснюється Департаментом управління персоналом АТ «ОТП БАНК» у вигляді переліку представників персоналу, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику установи;
- Консолідовані результати ідентифікації затверджуються службовим розпорядженням за підписом Голови Правління Банку та не рідше одного разу на рік повинні бути повідомлені Загальним зборам та Національному Банку України (або на його вимогу).

Identification of persons whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile in accordance with group requirements

1) General rules and process description

The identification process was prepared on the basis of:

- 262.2024 Administrative Order Methodology of the internal procedure for the identification of positions having a material impact on the risk profile of OTP Bank Nyrt. and OTP Group, and on the assessment procedure.
- Commission Delegated Regulation (EU) 2021/923 of 25 March 2021 supplementing Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council with regard to regulatory technical standards setting out the criteria to define managerial responsibility, control functions, material business units and a significant impact on a material business unit's risk profile, and setting out

Ідентифікація осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку згідно з груповими вимогами

1) Загальні правила та опис процесу

Процес ідентифікації підготовлений на основі:

- Адміністративний наказ 262.2024 Методологія щодо внутрішньої процедури ідентифікації посад, що мають суттєвий вплив на профіль ризику ВАТ ОТП БАНК (Угорщина) та Групу ОТП, а також щодо процедури оцінки.
- Регламент щодо делегування Комісії повноважень (ЄС) № 2021/923 від 25 березня 2021 року, який доповнює Директиву 2013/36/EU Європейського Парламенту та Ради стосовно регламентуючих технічних стандартів, що встановлюють критерії для визначення управлінської відповідальності, контрольних

criteria for identifying staff members or categories of staff whose professional activities have an impact on the institution's risk profile that is comparably as material as that of staff members or categories of staff referred to in Article 92(3) of that Directive **(hereinafter: "RTS II").**	функцій, суттєвих структурних підрозділів та істотного впливу на профіль ризиків суттєвого структурного підрозділу, а також встановлюють критерії ідентифікації працівників або категорій персоналу, чия професійна діяльність має вплив на профіль ризику установи, який є таким же суттєвим, як у працівників або категорій персоналу, зазначених у статті 92(3) цієї Директиви **(далі: RTS II);**
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R0923&qid=1648736670132	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R0923&qid=1648736670132
- Directive (EU) 2019/878 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2019 amending Directive 2013/36/EU as regards exempted entities, financial holding companies, mixed financial holding companies, remuneration, supervisory measures and powers and capital conservation measures **(CRD V)**	- Директива (EU) 2019/878 Європейського Парламенту та Ради від 20 травня 2019 року, що вносить зміни до Директиви 2013/36/EU щодо виключених суб'єктів, фінансових холдингових компаній, змішаних фінансових холдингових компаній, винагороди, заходів нагляду та повноважень та заходів щодо збереження капіталу **(CRD V)**
- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L0878&qid=1648797463925	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L0878&qid=1648797463925
- Respective provisions of several modified Act CCXXXVII of 2013 on Credit Institutions and Financial Enterprises (Hpt.) (Sections 117-121)	- Відповідні положення в чинній редакції Акту CCXXXVII 2013 року про кредитні установи та фінансові підприємства (Hpt.) (Sections 117-121)
- This identification procedure extends to the institutions operating in the OTP Bank Group (credit institutions and investment enterprises) and all subsidiaries of the OTP Bank Group that are subject to consolidated supervision exercised by Magyar Nemzeti Bank.	- Цей порядок ідентифікації поширюється на установи, що діють в ОТП Групі (кредитні установи та інвестиційні підприємства), а також на всі дочірні компанії ОТП Групи, які підлягають консолідованому нагляду Національного Банку Угорщини (Magyar Nemzeti Bank).
- **The personal scope of the identification** has been determined on three levels:	- **Особову сферу ідентифікації** було визначено на трьох рівнях:
1. **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);	1. **локальний (індивідуальний)** рівень особистої сфери включає визначених на суб-консолідованому рівні представників персоналу, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику конкретної установи (кредитна установа або інвестиційна фірма);
2. **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;	2. **суб-консолідований рівень** особиста сфера включає визначених на суб-консолідованому рівні представників персоналу, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику групи, що складається з установи, якою безпосередньо володіє OTP Bank Plc (кредитна установа або інвестиційна фірма), та його дочірніх компаній;

3. **consolidated-level** (group-level) personal scope includes those staff members identified at consolidated level whose professional activity has a material impact on the risk profile of the entire OTP Group.

Process of identifying the positions falling within the scope of the remuneration policy is based on annual and extraordinary reviews.

The risk category of jobs exerting a significant impact on the risk profile at consolidated, sub-consolidated and local levels are fully reviewed annually by the responsible units of the Parent bank, with the involvement of the subsidiaries concerned. The deadline for collecting the data for each annual review is the last day of December each year unless the Parent bank's Supervisory Board specifies a different deadline in a resolution. A follow-up review of the data of the annual review takes place after the availability of the year-end figures, by February of the year subsequent to the year of the review.

Following the annual review, the mid-year review of the personal scope, based on the quarterly data received, will take place twice a year, by 30 June and 30 November for subsidiaries.
If a major organisational or competence change occurs at a subsidiary classified as an institution during the year, or if any subsidiary of the OTP Bank Group is placed under consolidated supervision, an extraordinary review must be conducted within 3 months from the change, but no later than the term specified in the previous sentence.

An organisational change is significant if, as a consequence, the positions identified as positions exerting a significant impact on the risk profile cease to exist or new positions are established at the same organisational level as the level of such positions.

A competence change is deemed significant when the decision competences and committee members specified in Article 5 of RTS II and Section 117 (2a) a)-b) of the Hpt., and, at consolidated level, in the internal methodology are restructured in relation to the identified positions in such a way that, as a result, in certain identified positions the competences (individual or board) justifying the identification may no longer be exercised or when certain positions not identified before become entitled to pursue such competence.

It is the responsibility of the chief executive officer (CEO) of the institution considered the leading

3. **консолідований рівень** (груповий рівень) особиста сфера включає визначених на консолідованому рівні представників персоналу, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику всієї ОТП Групи.

Процес ідентифікації посад, що підпадають під політику винагороди, здійснюється в рамках планових щорічних та позапланових переглядів.

Категорії ризику посад, які мають значний вплив на профіль ризику на консолідованому, суб-консолідованому та локальному рівнях, щороку повністю переглядаються відповідальними підрозділами Материнського Банку із залученням відповідних дочірніх компаній. Кінцевим терміном збору даних для кожного річного перегляду є останній день грудня кожного року, якщо Наглядова рада Материнського Банку не встановить своїм рішенням іншого терміну. Подальший контроль даних річного перегляду здійснюється після отримання даних за станом на кінець року, не пізніше лютого місяця року, наступного за звітним.

Після щорічного перегляду, піврічний перегляд особової сфери на основі щоквартальних отриманих даних здійснюється дочірніми компаніями двічі на рік, до 30 червня та до 30 листопада. Якщо протягом року в дочірній компанії, яка класифікується як установа, відбувається значна організаційна зміна або зміна компетенції, або якщо будь-яка дочірня компанія ОТП Групи включається до консолідованого нагляду, позаплановий перегляд має бути проведений протягом 3 місяців з моменту зміни, але не пізніше терміну, зазначеного в попередньому реченні.

Організаційна зміна є суттєвою, якщо, як наслідок, посади, ідентифіковані як такі, що мають значний вплив на профіль ризику, перестають існувати або нові посади створюються на тому самому організаційному рівні, що й рівень таких посад.

Зміна компетенції вважається суттєвою, якщо рівні повноважень та члени комітету, визначені статтею 5 RTS II та розділом 117 (2a) a)-b) Hpt., на консолідованому рівні, у внутрішніх регулятивних документах змінюються щодо ідентифікованих посад таким чином, що, як наслідок, компетенції (індивідуальні чи органу управління), які виправдовують ідентифікацію, більше не можуть використовуватися, або коли певні посади, що не були до цього ідентифіковані, отримують таку компетенцію.

Голова Правління (CEO) установи, яка є провідною установою суб-консолідованої групи, та установи,

institution of the sub-consolidated group and of the institution not leading the sub-consolidated group to report any significant organisational or competence change in the institution led by them to HODD within 15 days.

At the Parent bank the annual identification exercise as well as mid-year review is performed by the ORU (Operational Risk Unit of the Integrated Risk Management Directorat), at the request of HODD and taking into account the data provided by the HODD, with the cooperation of the subsidiaries concerned. The result of the identification, which is also agreed with the subsidiaries, is sent within 5 days of consultation with subsidiaries by the ORU to the HODD for data consolidation. ORU shall carry out consultations with subsidiaries and send the results of identification to HODD within a deadline that enables HODD to meet the deadline for submitting decisions of the management body.

- **The identification procedure** (which staff member has material impact on the institution's risk profile) is based on:

1. **the qualitative criterias** set out in CRD V, Article 5 of the RTS II and Section 117 (2a) a)-b) of the Hpt. (the subsidiary's risk management departments perform this part of the assessment by filling the risk map. Template of risk map is in Schedule 7.1);

2. **the quantitative criterias** set out in the Preamble (8) first method and Article 6(1) of the RTS II (the subsidiary's HR directorates perform this part by determining personal with highest income);

3. the results of the two part (qualitative and quantitative criterias) of identification should **be consolidated - consolidation is carried out by OTP Bank Plc**, results are provided to the Bank as list of staff member has material impact on the institution's risk profile (positions under the banking group remuneration policy).

The identification process based on qualitative criterias in risk map should be performed by institutions on local level (responsible for identifying is the main risk manager (CRO) (Member of Board). The risk map should be filled for local level, so you should

яка не очолює суб-консолідовану групу, є відповідальним за повідомлення **ДОРУЛР** стосовно будь-яких суттєвих організаційних змін чи змін компетенцій в очолюваній ним установі протягом 15 днів.

У Материнському банку щорічна ідентифікація, а також піврічний перегляд здійснюється ВУОР (Відділ з управління операційними ризиками Департаменту інтегрального управління ризиками) на запит **ДОРУЛР** та з урахуванням даних, наданих **ДОРУЛР**, у співпраці з відповідними дочірніми компаніями. Результат ідентифікації, який також узгоджується з дочірніми компаніями ВУОР передає протягом 5 днів консультування до **ДОРУЛР** для консолідації даних. ВУОР має провести консультації з дочірніми компаніями та надіслати результати ідентифікації до **ДОРУЛР** у термін, який дає змогу **ДОРУЛР** вкластися у термін подання рішень органу управління.

- **Процедура ідентифікації** (представників персоналу, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику установи) базується на:

1. **якісних критеріях**, викладених у CRD V, Статті 5 RTS II та розділу 117 (2a) а)-б) Hpt. (підрозділ з управління ризиками дочірньої компанії виконує цю частину оцінки шляхом заповнення карти ризиків, шаблон карти ризиків наведено у Списку 7.1);

2. **кількісних критеріях**, викладених у Преамбулі (8) перший метод та Статті 6(1) RTS II (Департамент управління персоналом дочірньої компанії виконує цю частину, визначаючи персонал з найвищим доходом);

3. результати двох частин (якісні та кількісні критерії) ідентифікації повинні бути **консолідовані – консолідація здійснюється ВАТ ОТП Банк**, результати надаються Банку у вигляді переліку представників персоналу, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику установи (позицій під Банківською груповою політикою винагороди).

Процес ідентифікації за якісними критеріями у карті ризиків повинен проводитися установами на місцевому рівні (ідентифікація здійснюється головним ризик менеджером (CRO) (Членом Правління, відповідальним за управління ризиками)). Карта ризиків повинна заповнюватися

identify which positions have material impact on the local (parent) company's (credit institution) risk profile. The identification of staff based on qualitative criteria within the Risk Map shall be conducted in accordance with the Procedure for internal identification and assessment of positions having a material impact on the Banking group's risk profile.

для локального рівня, тому установи повинні визначити, які посади мають суттєвий вплив на профіль ризику локальної (материнської) установи (кредитної установи). Процес ідентифікації за якісними критеріями у карті-ризиків здійснюється відповідно до Порядку внутрішньої ідентифікації та оцінки посад, що мають суттєвий вплив на ризик-профіль Банківської групи.

In order to conduct the subsidiary identification according to quality criteria, ORU will contact the head of the risk management function (CRO) of the institution under consolidated supervision that manage the sub-consolidated group or that are not part of a sub-consolidated group (if necessary, with the simultaneous information of the CEO), in order to conduct the assessment pursuant to Schedule 7-1, with the involvement of the head of the local Human Resourses Directorate (hereinafter HR) and if necessary, that of head of local Compliance Unit and Legal Directorate.

Щоб провести ідентифікацію дочірньої компанії відповідно до якісних критеріїв, ВУОР звертається до керівника напряму діяльності «Управління ризиками» (CRO) установи, що знаходиться під консолідованим наглядом, яка керує субконсолідованою групою або не входять до субконсолідованої групи (за необхідності, з одночасним інформуванням Голови Правління), для проведення оцінки згідно з додатком Список 7-1 із залученням керівника локального Департаменту управління персоналом (далі – HR) та, у разі необхідності, керівника локального Відділу комплаєнсу та Юридичного департаменту .

The institution leading the sub-consolidated group identifies the group head of the subsidiaries classified as Material Business Units for the sub-consolidated group, subject to consolidated supervision, at sub-consolidated level, for which data are supplied primarily by the Parent bank. It is also the responsibility of the institution leading the sub-consolidated group to request the head of the organisational unit of the respective institutions responsible for risk management for the identification (according to the qualitative criteria) of the organisation of the subsidiaries of the sub-consolidated group classified as institutions pursuant to Article 4(1) point 3 of the CRR, to coordinate the assessment and to submit the aggregated data to ORU.

Установа, яка очолює суб-консолідовану групу, ідентифікує керівника групи дочірніх компаній, що класифіковані як суттєві структурні підрозділи (ССП) суб-консолідованої групи, що підлягають консолідованому нагляду, на суб-консолідованому рівні, дані для яких надає переважно Материнський Банк. Також установа, що очолює суб-консолідовану групу, зобов'язана вимагати від керівників структурних підрозділів з управління ризиками відповідних установ проведення ідентифікації (згідно з якісними критеріями) в дочірніх компаніях суб-консолідованої групи, класифікованих як установи відповідно до пункту 3 статті 4(1) CRR, а також координувати проведення оцінки та надавати агреговані дані до ВУОР.

On the basis of the request, the institution not leading the sub-consolidated group, assesses according to the qualitative criteria, which positions at its own institution are positions identified at local level as positions with a significant effect on the risk profile of the particular institution on the basis of the competences assigned to individual positions and committees at the respective institution. An institution that is not the head of a sub-consolidated group classifies some units within its own organisation as a Material Business Unit on the basis of their classification as the main business unit.

На підставі запиту установа, яка не очолює суб-консолідовану групу, за якісними критеріями визначає, які посади в її власній структурі є посадами, ідентифікованими на локальному рівні як посади, що мають значний вплив на профіль ризику установи на підставі повноважень, закріплених за окремими посадами та комітетами у відповідній установі. Установа, яка не є провідною установою суб-консолідованої групи, класифікує певні підрозділи в межах своєї організації як суттєві структурні підрозділи на основі їх належності до основних структурних підрозділів.

The requested institution must submit the data supply to the ORU by making sure that it may be verified from the supplied data and provisions of the qualitative criteria, based on which a position was identified. Therefore, in relation to positions whose identification cannot be justified by their role in the organisational hierarchy, i.e. for persons and committee members identified under Article 5 points b)-f) of RTS II, it is mandatory to fill in and send the form "Documentation of the identified positions" (**Schedule 7-2)** (for everyone and each committee at annual identification, in connection with further identifications only for new persons and modified committees (e.g. terminated membership or new member of the committee) indicating the full list of members of the committee concerned) together with the risk map on which the data is based (**Schedule 7-1**) to the ORU.

Установа, що отримала запит, повинна надати дані підрозділу ВУОР, забезпечивши можливість їх перевірки на основі наданих даних та положень якісних критеріїв, за якими була ідентифікована посада. Тому стосовно посад, ідентифікація яких не може бути обґрунтована їхньою роллю в організаційній ієрархії, наприклад, щодо осіб та членів комітетів, ідентифікованих згідно зі Статтею 5 пунктами b)-f) RTS II, обов'язковим є заповнення та надання форми «Документальне підтвердження ідентифікованої посади» **(Список 7-2)** (для кожної особи та кожного комітету під час щорічної ідентифікації, у зв'язку з подальшою ідентифікацією лише для нових осіб та змін в комітетах (наприклад, припинене членство або новий член комітету) із зазначенням повного списку відповідних членів комітету) разом із картою ризиків на якій базуються дані (Список 7-1) до підрозділу ВУОР.

If the identification is required due to a decision competence that exceeds the limit specified in Article 5 of RTS II then, in relation to the position and committee concerned, Schedule 7-2 should also numerically specify the limit up to which the individual or committee concerned can make such decisions in order to make the compliance of the data supply verifiable by the Operational Risks Unit as well.

Якщо ідентифікація необхідна через те, що повноваження прийняття рішень перевищують ліміт, зазначений у Статті 5 RTS II, тоді, стосовно відповідної посади та комітету, у Списку 7-2 також має бути вказаний ліміт, до якого відповідна особа чи комітет може приймати рішення, щоб уможливити верифікацію наданих даних підрозділом ВУОР.

The risk map template constituting the basis of the data supply is attached as **Schedule 7-1**.

Шаблон карти ризиків, що є основою для надання даних наведено в **Списку 7-1**.

CRO of the subsidiary provides filled in Risk Map (Schedule 7-1) and, if applicable, Documentation of identified positions (Schedule 7-2) to ORU of the Parent bank for futher processing.

Головний ризик-менеджер дочірнього Банку (CRO) надає заповнену карту ризиків (Список 7-1) та, за необхідності, форму «Документальне підтвердження ідентифікованої посади» (Список 7-2) до підрозділу ВУОР Материнського Банку для подальшого опрацювання.

- **The identification process based on quantitative criterias** is performed based on the data supplied by the subsidiary's HR directorate.

- **Процес ідентифікації за кількісними критеріями** здійснюється Департаментом управління персоналом дочірньої компанії / дочірнього Банку.

The quantitative criteria defined in Article 6(1)(b) of the RTS II require the identification of employees of institutions with more than 1,000 employees whose income falls within the 0.3% segment whose members were granted the highest total remuneration in the previous financial year. Section 117(2a)(c) of the Hpt. also requires the identification of employees entitled to

Кількісні критерії, визначені Статтею 6(1)(b) RTS II, вимагають ідентифікації працівників установ із чисельністю понад 1000 працівників, дохід яких входить до сегмента 0,3% персоналу, яким було надано найвищу загальну винагороду в попередньому фінансовому році. Розділ 117(2a)(c) Hpt. також вимагає ідентифікації працівників, які мають право на значну винагороду в попередньому

significant remuneration in the previous financial year whose remuneration is equal to or exceeds HUF 150 million and is equal to or exceeds the average remuneration of senior executives, and whose professional activities are performed in a Material Business Unit and whose activities are of such a nature that they have a significant impact on the risk profile of the relevant business unit. Article 6 (1) a) of RTS II also calls for the identification of those employees for whom a total remuneration of EUR 750,000 or higher was established in the previous financial year. All income from the OTP Bank Group, including basic remuneration, performance-related remuneration and honoraria, must be taken into account for the calculation of the total remuneration. In the case of payments made in a currency other than HUF, shall be subject to the annual average exchange rate for the financial year, except in the case of performance-related remuneration, for which those daily central exchange rate quoted by the National Bank of Hungary (hereinafter NBH) is valid on which the Supervisory Board decided to open the bonus limit for performance-related remuneration.

фінансовому році, винагорода яких дорівнює або перевищує 150 мільйонів форинтів і дорівнює або перевищує середню винагороду керівників вищої ланки, і чия професійна діяльність здійснюється в суттєвому структурному підрозділі (ССП) та діяльність яких носить такий характер, що має значний вплив на профіль ризику відповідного ССП. Стаття 6 (1) a) RTS II також вимагає ідентифікації тих працівників, для яких у попередньому фінансовому році була встановлена загальна винагорода 750 000 євро або вище. Весь дохід від Групи OTP Bank, включаючи основну винагороду, винагороду за результатами діяльності та гонорари, необхідно брати до уваги для розрахунку загальної винагороди. У випадку виплат, здійснених у валюті, відмінній від угорських форинтів, такі виплати підлягають перерахунку за середньорічним обмінним курсом за фінансовий рік, за винятком винагороди, пов'язаної з результатами діяльності, для якої дійсний офіційний обмінний курс, що котирується Національним банком Угорщини (далі – NBH), на день, коли Наглядова рада вирішила відкрити ліміт бонусів для винагороди за результатами роботи.

The assessment under Article 6(1)(a) of RTS II results in a consolidated level of identification. The assessment under Article 6(1)(b) of RTS II applies only on an individual basis, meaning that the assessment at OTP Bank Nyrt. and at other institutions with more than 1,000 employees results in identification at a local level. It should be noted, however, that in the case of the OTP Bank Nyrt. the final result of the identification summarising all aspects of the investigation – i.e., not only quantitative – is always at a consolidated level with regard to the Parent bank's role as group leader. On the basis of the quantitative criteria pursuant to Section 117 (2a) (c) of the Hpt., the examination must be carried out at consolidated, sub-consolidated and local level.

Ідентифікація відповідно до Статті 6(1)(a) RTS II здійснюється на консолідованому рівні. Ідентифікація згідно зі статтею 6(1)(b) RTS II застосовується лише на індивідуальній основі, таким чином, що ідентифікація в OTP Bank Nyrt.. призводить до ідентифікації на консолідованому рівні, а ідентифікація в інших установах з понад 1000 працівників призводить до ідентифікації на локальному рівні. Однак слід зазначити, що у випадку з OTP Bank Nyrt. остаточний результат ідентифікації, що підсумовує всі аспекти – тобто, не лише кількісні – завжди є на консолідованому рівні з огляду на роль Материнського банку як лідера групи. На основі кількісних критеріїв відповідно до розділу 117 (2a) (c) Hpt., ідентифікація повинна проводитися на консолідованому, суб-консолідованому та локальному рівнях.

HODD conducts the assessment according to the quantitative criteria in the reviewed institutions on the basis of the total income earned in the previous financial year (basic remuneration and performance remuneration) based on the data supply from the subsidiaries concerned.

Директорат **ДОРУЛР** проводить оцінку за кількісними критеріями у відповідних установах на основі загального доходу, отриманого за попередній фінансовий рік (основна винагорода та винагорода за результати діяльності) на основі даних, наданих відповідними дочірніми компаніями.

In terms of basic remuneration, those amounts that were established and paid out in the usual manner in the previous financial year must be considered as income earned. For individuals who joined the institution during the year, the theoretical annual basic remuneration must be calculated on a pro rata basis according to the actual situation. For part-time employment, the amount shall be taken into account on a full-time equivalent basis. In terms of performance remuneration, those amounts which were established in the previous financial year for the performance measurement period of the year prior to the previous financial year must be taken into account as earned income, irrespective of the fact that, in the previous financial year, only a certain proportion of the performance remuneration was paid out, and the payment of the rest was postponed.

Що стосується основної винагороди, то отриманим доходом вважаються ті суми, які були встановлені та виплачені у звичайному порядку у попередньому фінансовому році. Для осіб, які розпочали трудові відносини з установою протягом року, теоретична річна базова винагорода повинна розраховуватися пропорційно відповідно до фактичних даних. Для неповної зайнятості сума розраховується в еквіваленті повної зайнятості. Щодо винагороди за результатами діяльності, ті суми, які були встановлені в попередньому фінансовому році для періоду оцінки результативності року, що передує попередньому фінансовому року, повинні враховуватися як зароблений дохід, незалежно від того, що в попередньому фінансовому році, було виплачено лише певну частину винагороди за результатами діяльності, а виплату решти відкладено.

The assessment must be conducted for those employees who were employed by a company falling within the scope of institution in the previous financial year involving personal work obligations, irrespective of whether they were also employed during the year of assessment.

Ідентифікація має бути проведена для працівників, які працювали в компанії, що входить до сфери діяльності установи, та мали особисті трудові зобов'язання у попередньому фінансовому році, незалежно від того, чи вони працювали у рік проведення ідентифікації.

HODD establishes the number of employees falling within the 0.3% segment at local level on the basis of the data supply of the subsidiaries concerned for their average number of active employees in the previous year.
In order to establish the threshold value referred to in Section 117 (2a) c) of the Hpt., (HUF 150 million) HODD establishes the average of full remuneration amounts established for the members of the management board and top management in the previous financial year for each institution as well as for the sub-consolidated groups and the consolidated group, if it is necessary due to the completed assessment based on description below. For calculating the average of the total remuneration amounts for the management board and top management established for the previous financial year, the income of managers at a given assessment level from all legal entities falling under that assessment level should be taken into account, including basic remuneration, performance-related remuneration and honoraria. The basic remuneration and performance-related remuneration shall be taken into account on gross full-time equivalent basis. In terms of performance remuneration, those amounts which were established in the previous financial year for the

Директорат **ДОРУЛР** визначає кількість працівників, що входять до сегмента 0,3% на локальному рівні на основі даних, наданих відповідними дочірніми компаніями щодо середньої кількості активних працівників у попередньому році.
Щоб встановити порогове значення, зазначене в Розділі 117 (2a) c) Hpt., (150 мільйонів форинтів), директорат **ДОРУЛР** встановлює середній розмір загальної винагороди, встановлений для членів правління та вищого керівництва в попередньому фінансовому році для кожної установи, а також для субконсолідованих груп і консолідованої групи, якщо це необхідно через проведену оцінку на основі опису нижче. Для розрахунку середньої суми загальної винагороди для правління та вищого керівництва, встановленої за попередній фінансовий рік, слід брати до уваги дохід керівників на даному рівні оцінки від усіх юридичних осіб, які підпадають під цей рівень оцінки, включаючи основну винагороду, винагороду та гонорари за результатами діяльності. Основна винагорода та винагорода за результатами діяльності, враховуються на основі валового еквівалента повної зайнятості. З точки зору винагороди за результатами діяльності ті суми, які були

performance measurement period of the year prior to the previous financial year must be taken into account as earned income, irrespective of the fact that, in the previous financial year, only a certain proportion of the performance remuneration was paid out, and the payment of the rest was postponed.

HRODD If there is no position with total remuneration of HUF 150 million at a given assessment level (local, sub-consolidated, consolidated) in a Material Organisational Unit, or if there is but it has already been identified at least at the level corresponding to the assessment level based on other quantitative criteria, the average of the total remuneration amounts of the management board and top management does not need to be calculated.

HODD performs the assessment by 31 January each year and, when justified, arranges for submitting an exemption request to National Bank of Hungary pursuant to Article 3 of RTS II, taking the justified proposals of the subsidiaries concerned into account. Subsidiaries can submit their proposal for exemption by completing **Schedule 7-3** and sending it to HODD. HODD first assesses the legal adequacy of the exemption request and then makes a recommendation on the content of the proposal to the Underwriting and Risk Management Committee and the Remuneration Committee of the Parent bank. Once adopted, the proposal is submitted by HODD to the Chairman of the Risk Management Committee and the Chairman of the Remuneration Committee for approval. After approval of these committees the proposal is submitted to the Supervisory Board of the Parent bank for approval. If the proposal is approved by the Supervisory Board, positions proposed for exemptions that can only be exempted with MNB approval will be submitted to the National Bank of Hungary for approval.

встановлені в попередньому фінансовому році для періоду оцінки результатів за рік, що передує попередньому фінансовому року, повинні враховуватися як зароблений дохід, незалежно від того, що в попередньому фінансовому році було виплачено лише певну частину винагороди за результатами діяльності, а виплату решти було відкладено.

Директорат **ДОРУЛР** якщо немає посади із загальною винагородою 150 мільйонів форинтів на даному рівні оцінки (місцевому, субконсолідованому, консолідованому) у суттєвому організаційному підрозділі, або якщо вона є, але вона вже була ідентифікована принаймні на рівні, що відповідає рівню оцінки на основі інших кількісних критеріїв, середнє значення загальних сум винагороди правління та вищого керівництва розраховувати не потрібно.

Директорат що **ДОРУЛР** проводить оцінку до 31 січня кожного року та, якщо це обґрунтовано, організовує подання запиту щодо виключення до Національного Банку Угорщини відповідно до статті 3 RTS II, беручи до уваги обґрунтовані пропозиції відповідних дочірніх компаній. Дочірні компанії можуть подати свої пропозиції щодо виключення, заповнивши **Список 7-3** та надіславши його до директорату **ДОРУЛР**. Директорат **ДОРУЛР** проводить спочатку юридичну оцінку запиту щодо виключення, а потім надає рекомендацію щодо змісту пропозиції Комітету з андеррайтингу та управління ризиками та Комітету з винагороди Материнського банку. Після затвердження, пропозиція подається директоратом **ДОРУЛР** Голові Комітету з управління ризиками, Голові Комітету з питань винагороди на затвердження. Після затвердження цими комітетами пропозиція подається на затвердження Наглядовій раді Материнського банку. Якщо пропозиція затверджується Наглядовою радою, посади, запропоновані для виключення, подаються на затвердження Національному Банку Угорщини.

Yearly timeline of the Identification Process

December (Subsidiary)

- Quantitative identification data provision
- Organizational hierarchy update for the Qualitative identification

Річний план-графік процесу ідентифікації

Грудень (Дочірній Банк)

- Надання даних для ідентифікації за кількісними критеріями
- Актуалізація організаційної ієрархії для проведення ідентифікації за якісними критеріями

January-March (Parent bank)

- Examination of all criteria with professional areas of the Parent bank involved, and preparation of OTP Plc. Supervisory Board material on the Annual Personnel Scope
- Supervisory Board decision
- Official notification of subsidiaries about the Personnel Scope and exemption possibilities

Січень-Березень (Материнський Банк)

- Перевірка всіх критеріїв із залученням професійних напрямів Материнського Банку та підготовка для Наглядової ради OTP Plc. матеріалів стосовно щорічної особової сфери застосування.
- Рішення Наглядової ради
- Офіційне повідомлення дочірніх компаній про особову сферу застосування та моживості виключень

April-May (Subsidiary)

- Implementation of the Personnel Scope in local policy
- Preparation of exemption requests
- Organizational hierarchy update for the Qualitative identification quarterly review

Квітень-Травень (Дочірній Банк)

- Впровадження особової сфери застосування в локальній політиці
- Підготовка запитів на виключення
- Актуалізація організаційної ієрархії для квартального перегляду ідентифікації на основі якісних критеріїв

May-June (Parent bank)

- Preparation of exemption requests to National Bank of Hungary.
- Preparation of OTP Plc. Supervisory Board material on the quarterly Personnel Scope review
- Supervisory Board decision
- Official notification of subsidiaries about the Personnel Scope review results.

Травень-Червень (Материнський Банк)

- Підготовка запитів на вилучення до Національного Банку Угорщини.
- Підготовка для Наглядової ради OTP Plc. матеріалів стосовно квартального перегляду особової сфери застосування
- Рішення Наглядової ради
- Офіційне повідомлення дочірніх компаній результати перегляду особової сфери застосування.

July (Subsidiary)

- Implementation of the Personnel Scope in local Policy

Липень (Дочірній Банк)

- Впровадження особової сфери застосування в локальній політиці

August (Subsidiary)

- Organizational hierarchy update for the Qualitative Identification quarterly review

Серпень (Дочірній Банк)

- Актуалізація організаційної ієрархії для квартального перегляду ідентифікації на основі якісних критеріїв

September-October (Parent bank)

- Preparation of OTP Plc. Supervisory Board material on the quarterly Personnel Scope review
- Supervisory Board decision
- Official notification of subsidiaries about the Personnel Scope review results and Hungarian National Bank exemption decisions

Вересень-Жовтень (Материнський Банк)

- Підготовка для Наглядової ради OTP Plc. матеріалів стосовно квартального перегляду особової сфери застосування
- Рішення Наглядової ради
- Офіційне повідомлення дочірніх компаній про результати перегляду особової сфери застосування та рішення Національного Банку Угорщини щодо вилучень

October-November (Subsidiary)

- Implementation of the Personnel Scope in local policy

Жовтень-Листопад (Дочірній Банк)

- Впровадження особової сфери застосування в локальній політиці

- In case of need for change of variable ratios for the actual year: sending immediate notification to HODD.

- **The consoldation of the results** of the two part (qualitative and quantitative criterias) of identification is carried out by OTP Bank Plc (HODD), results are provided to the subsidiary as list of staff members having material impact on the institution's risk profile (positions under the banking group remuneration policy).

- **The consolidated results of the identification should be approved** by Remuneration Policy of the International Banking Group OTP to be implemented at the Banking Group OTP in Ukraine or approved by official order of the CEO and at least once a year should be reported to General meeting and National Bank of Ukraine (or at its request).

- at least once a year before reporting to General meeting and National Bank of Ukraine the results of identification is advisable to be reconciled with legal, compliance and HR department of the institution.

II. Criteria used for quantitative identification

Managerial positions within OTP Group entities being under prudential consolidation are under the scope of the Quantitative identification process.

Quantitative identification is an analysis prepared by HODD (Human Resources and Organizational Development Directorate of the Parent bank) based on the total remuneration of managerial positions of entities under prudential consolidation, and is carried out on three levels.

HODD performs the different Quantitative identification tasks:

1) Identification based on min. total remuneration of 750.000 EUR: (RTS II Article 6 (1)a):

This analysis is carried out for all positions within OTP Group entities being under prudential consolidation, taking into consideration the aggregated remuneration of an individual earned in any of these OTP Group entities.

- У випадку необхідності внесення змін до змінних коефіцієнтів для поточного року – негайне повідомлення **ДОРУЛР**.

- **Консолідація результатів** двох частин (якісні та кількісні критерії) ідентифікації здійснюється OTP Banl Plc (**ДОРУЛР**), результати надаються дочірньому Банку у вигляді переліку представників персоналу, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику установи (позицій під Банківською груповою політикою винагороди);

- Консолідовані результати ідентифікації повинні бути затверджені Політикою винагороди Міжнародної Банківської групи ОТП, яка підлягає впровадженню учасниками Банківської групи ОТП в Україні або затверджені службовим розпорядженням Головою Правління Банку та не рідше одного разу на рік повинні бути повідомлені Загальним зборам та Національному Банку України (або на його вимогу).
не рідше одного разу на рік перед повідомленням Загальним зборам та Національному банку України результати ідентифікації доцільно узгодити з юридичним підрозділом та підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнсу).

II. Ідентифікація на основі кількісних критеріїв

Керівні посади в установах ОТП Групи, що підлягають пруденційній консолідації, підпадають під процес кількісної ідентифікації.

Кількісна ідентифікація – це аналіз, підготовлений **ДОРУЛР** (Директорат з організаційного розвитку та управління людськими ресурсами Материнського Банку) на основі загальної винагороди керівних посад суб'єктів пруденційної консолідації. Кількісна ідентифікація проводиться на трьох рівнях.

ДОРУЛР здійснює наступні види кількісної ідентифікації:

1) Ідентифікація на основі загальної винагороди 750 тис. євро та більше (RTS II Стаття 6 (1)a):

Цей аналіз здійснюється для всіх посад установ у структурі ОТП Групи, що підлягають пруденційній консолідації, з урахуванням сукупної винагороди

фізичної особи, отриманої в будь-якій з цих установ ОТП Групи.

2) 0,3% highest earners in 1000+ FTE credit institutions (RTS II Article 6 (1)b)

This analysis is carried out for only for credit institutions with min. 1000 FTEs.

2) 0,3% працівників з найвищою загальною винагородою у кредитних установах із щонайменше 1000 FTE (RTS II Стаття 6 (1)b):
Цей аналіз здійснюється лише для кредитних установ, в яких кількість FTE становить щонайменше 1000.

3) Positions in MBUs with a total remuneration equal or above the average of the senior executives' (management + Supervisory Board / Board of Directors) and equal or above 150m HUF (Section 117(2a)(c) of the Hpt.)**:**

3) Посади в суттєвих структурних підрозділах (ССП) з винагородою, що дорівнює або перевищує середній рівень винагороди керівництва вищої ланки (менеджмент та Наглядова рада / Рада Директорів) та 150 мільйонів форинтів (Розділ 117(2a)(c) (Hpt.):

This analysis is carried out on local, sub-consolidated and consolidated level.

- on local level: for each credit institution regardless of its headcount;
- on sub-consolidated level: for sub-consolidated groups;
- on group level: for OTP Group entities being under prudential consolidation.

Цей аналіз проводиться на локальному, суб-консолідованому та консолідованому рівнях.

- на локальному рівні: для кожної кредитної установи незалежно від чисельності її працівників;
- на суб-консолідованому рівні: для суб-консолідованих груп;
- на рівні групи: для установ ОТП Групи, що підлягають пруденційній консолідації.

Identification criteria used for Quantitative identification:

Критерії, що використовуються для кількісної ідентифікації:

1) Identification based on min. total remuneration of min. 750.000 EUR → GROUP identification

1) Ідентифікація на основі загальної винагороди 750 тис. євро та більше → ідентифікація на рівні групи

Data provision: HR OBU reports the remuneration earned in the reporting entity, HODD calculates the remuneration on Group level.

Надання даних: HR OBU звітує про винагороду, отриману в суб'єкті звітності, **ДОРУЛР** розраховує винагороду на рівні Групи.

- Employees with min. 750th EUR remuneration earned within the whole OTP Group - all of their positons filled within the Group are identified on GROUP level.

- Працівники з мін. 750 тис. євро винагороди, отриманої в рамках всієї ОТП Групи - всі їхні посади, які вони займають в групі, підлягають ідентифікації на рівні групи.

2) 0,3% highest earners in 1000+ FTE credit institutions → LOCAL identification

2) 0,3% працівників з найвищою загальною винагородою у кредитних установах із щонайменше 1000 FTE → ідентифікація на локальному рівні

Data provision: HR OBU reports the remuneration of the top 0.3% earners in the reporting entity. Remuneration

Надання даних: HR OBU повідомляє про винагороду 0,3 % від кількості персоналу, яким було присуджено найвищу загальну винагороду у звітній установі.

earned in any other OTP Group entity shall not be taken into consideration.

- This analysis is carried out for only for credit institutions with min. 1000 FTEs.
- Those positions which are highest earners – 0,3% of such credit institution's headcount – are identified on local level.

3) Positions in MBUs with a total remuneration equal or above senior executives' average (management + Supervisory Board / Board of Directors) and equal or above 150m HUF

Data provision: HR OBU reports the remuneration earned in the reporting entity and in the sub-consolidated group, HODD calculates the remuneration on Group level.

• Local level analysis → LOCAL identification

Local MBUs are the business lines of a credit institution. Positions in the local MBUs with a package equal or higher than the average of the credit institutions' management + Supervisory Board / Board of Directors members remuneration and 150m HUF, are identified on LOCAL level.

• Sub-consolidated level analysis → SUBCONS identification

Business units (entities) that are part of a Sub-consolidated Group, representing at least 2% of the internal capital of the Sub-consolidated Group are defined as Sub-consolidated MBUs. Positions in the Sub-consolidated MBUs with a package higher than the average of the sub-consolidated group leading credit institutions' management + Supervisory Board / Board of Directors members remuneration earned within the sub-consolidated group and 150m HUF, are identified on SUBCONS level.

• Group level analysis → GROUP identification

Institutions representing at least 2% of the internal capital of OTP Group are defined as Material Business Units on Group level (Group MBU institutions). Positions

Винагорода, отримана в будь-якій іншій установі ОТП Групи, не береться до уваги.

- Цей аналіз проводиться лише для кредитних установ із щонайменше 1000 FTE.
- Посади з найвищою загальною винагородою - 0,3% від штату кредитної установи - ідентифікуються на локальному рівні.

3) Посади в суттєвих структурних підрозділах (ССП) із загальною винагородою, що дорівнює або перевищує середній рівень винагороди керівництва вищої ланки (менеджмент та Наглядова рада / Рада директорів) та 150 мільйонів форинтів:

Надання даних: HR OBU звітує про винагороду, отриману в суб'єкті звітності та в суб-консолідованій групі, ДОРУЛР розраховує винагороду на рівні групи.

• Аналіз на локальному рівні → ЛОКАЛЬНА ідентифікація

Локальні ССП є напрямами діяльності кредитної установи. Посади в локальних ССП із загальною винагородою, що дорівнює або перевищує середній рівень винагороди керівництва кредитної установи та винагороди членів НР / Ради директорів та 150 млн. форинтів, ідентифікуються на ЛОКАЛЬНОМУ рівні.

• Аналіз на суб-консолідованому рівні → СУБ-КОНСОЛІДОВАНА ідентифікація

Бізнес-одиниці (суб'єкти), які входять до Суб-консолідованої Групи, що представляють щонайменше 2% внутрішнього капіталу Суб-консолідованої Групи, визначаються як Суб-консолідовані ССП. Посади в суб-консолідованих ССП із загальною винагородою, отриманою в рамках суб-консолідованої групи, що перевищує середній рівень винагороди керівництва кредитної установи, що очолює суб-консолідовану групу та членів НР/ Ради директорів, та 150 млн. форинтів, ідентифікуються на СУБ-КОНСОЛІДОВАНОМУ рівні.

• Аналіз на рівні групи → ідентифікація на рівні ГРУПИ

Установи, що представляють щонайменше 2% внутрішнього капіталу OTP Group, визначаються як суттєві структурні підрозділи (ССП) на рівні ОТР

in the group MBU institutions with a package higher than the average of the group leading credit institutions' management + Supervisory Board / Board of Directors members remuneration earned within the group and 150m HUF, are identified on GROUP level.

If a position is identified by more than one Quantitative criteria listed above, the final Quantitative identification level is the highest one, i.e. if a position is identified by local, sub-consolidated and group aspects as well, it is handled as GROUP identified. Besides the above mentioned identification results, those positions which total remuneration earned within the sub-consolidated group / or in lack of sub-consolidated group within the given entity is above the country level threshold defined in Group Remuneration Policy are identified on GROUP level.

Exemptions from quantitative criteria

Exemption from quantitative criteria is possible in all cases according to the regulation, however not for all positions.

Every year subsidiaries are notified on the actual positions – considering all identification criteria, for which exemption request can be submitted to Parent bank. Exemption request for these positions would be supported by Parent bank to the level indicated in the notification.

IV. Data provision methodology for Quantitative identification

Data provision methodology is based on RTS II Preamble (8) and Article 7.

a. The number of employees to be ranked is specified based on the number of average full-time employees (FTEs) in the company, rather than on a headcount basis. (e.g. two employees with 20-hour-work/week equal to 1 FTE.) To calculate the average FTE of the company, the actual monthly closing active FTE for months January-October and the forecasted data for months November and December shall be taken into consideration.

Group (ССП-установи Групи). Посади в ССП-установах Групи із загальною винагородою, отриманою в рамках Групи, що перевищує середній рівень винагороди керівництва провідних кредитних установ Групи та членів НР / Ради директорів, та 150 млн. форинтів, ідентифікуються на рівні ГРУПИ.

Якщо посада ідентифікована за кількома кількісними критеріями, переліченими вище, фінальна кількісна ідентифікація здійснюється на найвищому рівні, тобто якщо посада визначається одночасно за локальними, суб-консолідованими та груповими критеріями, вона ідентифікується на рівні ГРУПИ. Окрім вищезгаданих результатів ідентифікації, на рівні ГРУПИ ідентифікуються ті посади, загальна винагорода, отримана в рамках суб-консолідованої групи / або за відсутності суб-консолідованої групи в даній установі, перевищує поріг на рівні країни, визначений у груповій Політиці винагороди.

Виключення згідно з кількісними критеріями

Виключення згідно з кількісними критеріями можливе у всіх випадках, зазначених у Політиці, однак не для всіх посад.

Дочірні компанії / Банки щороку отримують повідомлення про фактичні посади, з урахуванням усіх критеріїв ідентифікації, щодо яких до Материнського Банку може бути поданий запит на виключення. Запит на виключення для цих посад буде підтриманий Материнським Банком до рівня, зазначеного в повідомленні.

IV. Методологія надання даних для ідентифікації за кількісними критеріями

Методологія надання даних грунтується на Преамбулі (8) та Статті 7 RTS II.

a. Кількість працівників у компанії, які підлягають рейтингуванню, визначається на основі середньої кількості штатних працівників, зайнятих повний робочий день (FTE), а не на основі чисельності персоналу (наприклад, два працівники з 20-годинним робочим тижнем дорівнюють 1 FTE.) Для розрахунку середньої кількості FTE компанії береться до уваги фактична кількість активних FTE на кінець кожного місяця за період січень-жовтень та прогнозні дані на листопад і грудень.

The number of employees, who fall into the top 0.3% segment, are calculated from this number. If the calculated number of employees falling into the 0.3% segment is a fraction, the result is to be rounded up to the closest integer. Examination of the 0,3% high earners segment is only carried out in case of a credit institution with min. 1000 FTEs.

З цієї кількості розраховується кількість працівників, які потрапляють у сегмент верхніх 0,3%. Якщо розрахована кількість працівників, що потрапляють у сегмент 0,3%, є дробом, результат округлюється до найближчого цілого числа. Перевірка сегмента 0.3% працівників, яким присуджено найвищу загальну винагороду, проводиться лише у кредитних установах з щонайменше 1000 FTE.

b. Only those employees must be considered in the top 0.3% segment, who were employed by the company in the year under review. In case of leavers, those employees must be included in the data provision, whose position – according to the remuneration calculation based on points d)-g) – fall into the 0.3% segment, and their position was left vacant till the end of the year under review after they have left the company. In case of personnel change on a position, only the newcomer shall be included in the data provision, according to the points below.
Employees with civil contract shall be also taken into consideration.

б. До сегмента верхніх 0,3% слід віднести лише тих працівників, які мали трудові відносини з компанією у звітному році. У разі звільнення до даних, що подаються, включаються ті працівники, посади яких (згідно з розрахунком оплати праці за пунктами d-g.) потрапляють у сегмент 0,3%, і їхні посади залишилася вакантними до кінця звітного року, після того, як працівники залишили компанію. У разі кадрової зміни на посаді до надання даних включається тільки новий працівник, згідно з пунктами нижче. Також до уваги беруться працівники, які мають цивільно-правовий договір.

c. The ranking must be based on the total yearly remuneration of the year under review, which consists of fixed and the variable remuneration.

в. Рейтинг має бути заснований на загальній річній винагороді за звітний рік, яка складається з фіксованої та змінної винагород.

d. The base salary earned by an employee in the year under review must be taken into consideration on a cash-flow basis. All payments paid to an employee in return of the work performance in the year under review for the regular tasks falling into the employee's scope of duty without the employer's right of deliberation and without extraordinary performance requirement must be considered as such payment.

Due to the early data provision – perhaps preceding the December payroll – for December, the contracted monthly base salary shall be taken into consideration as December fixed salary cash-flow data.
If the employment in the year under review was less than 12 months (please see leavers and newcomers in point b.), the fixed remuneration data must be annualized.

г. Базовий оклад, отриманий працівником у звітному році, необхідно враховувати за принципом руху грошових коштів (cash flow). Виплатою за базовим окладом повинні вважатися всі виплати працівнику за виконання робіт у звітному році в рамках звичайних завдань, що входять до сфери трудових обов'язків працівника, без врахування права роботодавця щодо вимоги виконання додаткових завдань.
У зв'язку із завчасним наданням даних за грудень (що, можливо, передує нарахуванню заробітної плати за грудень), контрактна місячна базова заробітна плата повинна бути врахована як дані про рух грошових коштів за фіксованою зарплатою за грудень. Якщо стаж роботи в звітному році був меншим за 12 місяців (див. звільнені та новоприйняті працівникики у пункті b), дані про фіксовану винагороду мають бути узагальнені в річному розрахунку.

e. All variable remuneration (i.e. bonuses, extraordinary payments, sales commissions, etc.) awarded to an employee in the year under review must be taken into consideration when calculating the total remuneration,

ґ. Усі змінні винагороди (напр., премії, додаткові виплати, комісійні з продажу тощо), нараховані працівникові у звітному році, повинні бути враховані при розрахунку загальної винагороди, незалежно

irrespectively to the circumstance that this remuneration was paid in the year under review or will be deferred and paid to the employee in a later year; i.e. variable remuneration must not be considered on a cash flow basis. The circumstance that the employee potentially might lose entitlement to this payment due to the lack further employment or any other circumstances (e.g. ex-post risk adjustment) must not be considered.

від обставин, що ця винагорода була виплачена у звітному році. або була відстрочена та буде виплачена працівнику наступного року; тобто змінна винагорода не повинна розглядатися на основі руху грошових коштів. Обставини, за яких працівник потенційно може втратити право на цю виплату через відсутність подальшої роботи або будь-які інші обставини (наприклад, коригування ризику ex-post), враховувати не потрібно.

f. Both payments made or awarded in the form of cash and in instruments (share-based) must be considered when calculating the total amount of remuneration.

д. Під час розрахунку загальної суми винагороди необхідно враховувати як виплати у формі готівки, так і виплати, здійснені або присуджені у формі інструментів (на основі акцій).

g. The ranking must be based on gross amounts and the remuneration data must be indicated in local currency.

е. Рейтинг має бути заснований на валових сумах, а дані про винагороду мають бути вказані в локальній валюті.

h. Besides the remuneration data of the highest 0.3% earners, the remuneration data of the Supervisory Board / Board of Director members shall also be reported, following the same calculation methodology as described above.

є. Крім даних про винагороду 0,3% працівників з найвищою загальною винагородою, надаються дані про винагороду членів Наглядової ради / Ради директорів, розраховані описаною вище методологією.

i. Reporting of total remuneration for subconsolidated groups: in case a credit institution is leading a subconslidated group, fixed and variable remuneration of its Management (1-2nd level managers) and Supervisory Board / Board of Director members shall be reported on subconsolidated basis, i.e. their remuneration earned in any entity within the subconsolidated group, shall be reported in the template developed by **HODD**.

ж. Звітність про загальну винагороду для суб-консолідованих груп: у разі, якщо кредитна установа очолює суб-консолідовану групу, фіксована та змінна винагорода її керівництва (керівників 1-2 рівня) та членів Наглядової ради / Ради директорів звітується на суб-консолідованій основі, тобто їх винагорода, отримана у будь-якому суб'єкті господарювання в рамках суб-консолідованої групи, повинна відображатися у шаблоні, розробленому **ДОРУЛР**.

V.Other cases:

V. Інші випадки:

17. (137) The bank provides informations with determination of persons whose professional activities have a significant impact on the bank's overall risk profile (approval document) and the list of such persons to the National Bank upon its request.

17. (137) Банк надає інформацію щодо визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (документ, що затверджує цей перелік) та перелік таких осіб Національному банку України на його вимогу.

18. (138) The remuneration policy provides for specifics of the payment of a variable remuneration to persons whose professional activity has a significant impact on the general risk profile of a bank (including the procedure for determining its size, the procedure for making a decision on payment / postponement /

18. (138) Політика винагороди передбачає особливості виплати змінної винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (уключаючи порядок визначення її розміру, порядок прийняття рішення про виплату/ відстрочення/ зменшення/

reduction / refund of a variable remuneration to persons whose professional activity significant impact on the overall risk profile of the bank).

повернення змінної винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку).

18-1 (19) The Supervisory Board shall be entitled to approve justified ratios between the fixed and variable components of remuneration as follows:

1. Up to 100% (inclusive) of an employee's variable remuneration for the relevant financial year relative to the amount of their fixed remuneration for the same year.
The decision on establishing the maximum variable remuneration ratio shall be adopted by the Supervisory Board for members of the Management Board and identified staff.

2. More than 100%, but not exceeding 200% of an employee's variable remuneration for the relevant financial year relative to the amount of their fixed remuneration for the same year (hereinafter referred to in this Policy as the maximum variable remuneration ratio).
18-2 A decision to establish a higher maximum variable remuneration ratio for employees may be adopted provided that all of the following requirements are met:

a) The Supervisory Board has informed the Sole Shareholder of the initiation of the consideration of the establishment of a higher maximum variable remuneration ratio:
b) The Sole Shareholder of the Bank has been provided with access to the materials required for making a decision on the establishment of a higher maximum variable remuneration ratio, including a reasoned recommendation approved by the Supervisory Board, which shall contain at least:

- justification for the need to apply a higher maximum variable remuneration ratio;
- information on the categories of employees concerned, their functional responsibilities, the proposed higher maximum variable remuneration ratio, the period during which such ratio is intended to apply, as well as the number of employee categories and the number of employees within each category;

- justification demonstrating that the application of the proposed higher maximum variable remuneration ratio will not result in the Bank's failure to comply with capital

18-1 (19) Наглядова рада має право прийняти рішення про встановлення обґрунтованих коефіцієнтів (співвідношень) між фіксованою та змінною частинами винагороди у розмірі:
1. до 100 % (включно) розміру змінної винагороди працівника за відповідний фінансовий рік від розміру його фіксованої винагороди за цей рік.

Рішення про встановлення максимального співвідношення змінної винагороди приймається Наглядовою радою - для членів Правління, впливових осіб.

2. більше ніж 100 %, але не більше ніж 200 % розміру змінної винагороди працівника за відповідний фінансовий рік від розміру його фіксованої винагороди за цей рік (надалі - по тексту вище максимальне співвідношення змінної винагороди).

18-2. Рішення про встановлення для працівників вищого максимального співвідношення змінної винагороди, може бути прийнято за умови дотримання таких вимог:
а) Наглядовою радою поінформовано єдиного учасника про ініціювання розгляду питання про встановлення вищого максимального співвідношення змінної винагороди:
б) забезпечено можливість єдиного учасника банку ознайомитись із матеріалами, необхідними для прийняття рішення про встановлення вищого максимального співвідношення змінної винагороди, що включають затверджену Наглядовою радою обґрунтовану рекомендацію, яка щонайменше повинна містити:

- обґрунтування потреби в застосуванні вищого максимального співвідношення змінної винагороди;
- інформацію про категорії працівників банку, їх функціональні обов'язки, запропонований розмір вищого максимального співвідношення змінної винагороди та період, протягом якого таке співвідношення планується застосувати до визначеної категорії працівників, а також кількість категорій та працівників у кожній категорії;
- обґрунтування того, що застосування запропонованого вищого максимального співвідношення змінної винагороди не призведе до недотримання банком вимог щодо достатності

adequacy and liquidity adequacy requirements, both in the short and long term.	капіталу та достатності ліквідності як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективах.
The Bank shall, within three business days following the approval by the Supervisory Board of the recommendation referred to above, submit to the National Bank of Ukraine information on the approved recommendation, including justification that the application of the proposed higher maximum variable remuneration ratio will not lead to non-compliance with capital adequacy and liquidity adequacy requirements in both the short and long term, as well as any additional supporting rationale, where applicable.	Банк зобов'язаний протягом трьох робочих днів із дня затвердження Наглядовою радою рекомендації, визначеної вище, надати Національному банку інформацію про затверджену Наглядовою радою рекомендацію з обґрунтуванням того, що застосування запропонованого вищого максимального співвідношення змінної винагороди не призведе до недотримання банком вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективах, та додаткові обґрунтування (за потреби).
c) when adopting a decision on establishing a higher maximum variable remuneration ratio: - by the sole shareholder, such decision shall not cover employees in respect of whom the higher maximum variable remuneration ratio is established and in relation to whom the sole shareholder has a private interest. A variable remuneration ratio exceeding 100% but not exceeding 200% may be permitted solely upon fulfillment of all corporate and regulatory requirements set out in Clause 18-2.	в) під час прийняття рішення про встановлення вищого максимального співвідношення змінної винагороди - єдиним учасником банку - таке рішення не включає працівників банку, яких стосується вище максимальне співвідношення змінної винагороди, стосовно яких єдиний учасник має приватний інтерес. Співвідношення змінної винагороди понад 100%, але не більше 200% допускається виключно після виконання всіх передбачених пунктом 18-2 корпоративних і регуляторних умов.
The Bank shall, within three business days following the adoption of the decision referred to above, provide the National Bank of Ukraine with: a) information on the higher maximum variable remuneration ratio established for each category of employees; b) confirmation that the decision was adopted in compliance with the requirements set out in Clause 18-2 of Schedule 7 (subparagraph 2 of Clause 19).	Банк зобов'язаний протягом трьох робочих днів із дня прийняття рішення, визначеного вище, надати Національному банку: а) інформацію про розмір встановленого рішенням вищого максимального співвідношення змінної винагороди для кожної категорії працівників; б) запевнення, що рішення прийнято з дотриманням вимог, визначених у пункті 18-2 цього Списку 7 (підпункті 2 пункту 19).
The provisions of paragraph 18-1 (19) shall enter into force on 29 September 2026 (the effective date of Resolution No. 114 of the Board of the National Bank of Ukraine dated 24 September 2026, "On Approval of Amendments to the Regulation on the Remuneration Policy in a Bank").	Умови пункту 18-1 (19) набирають чинності з 29.09.2026 (з дня набрання чинності Постановою Правління НБУ №114 від 24.09.2026 "Про затвердження Змін до Положення про політику винагороди в банку").
The maximum ratio of variable to fixed remuneration applied by the Bank is 100%. The inclusion of the procedure above for setting a higher maximum ratio does not, in itself, authorise this limit to be exceeded. For as long as the 100% limit under this Policy remains	Максимальне співвідношення змінної та фіксованої винагороди, що застосовується Банком, становить 100%. Наявність у цій Політиці порядку встановлення вищого максимального співвідношення змінної та фіксованої винагороди не

in force, the Bank shall not exercise the option to set a higher maximum ratio.

є підставою для перевищення зазначеного ліміту. Доки обмеження у розмірі 100%, передбачене цією Політикою, залишається чинним, Банк не використовуватиме можливість встановлення вищого максимального співвідношення.

Procedure for determining size of a variable remuneration.

Порядок визначення розміру змінної винагороди.

For persons whose professional activity significant impact on the overall risk profile of the bank 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 criteria inchapter 70.
The procedure for making a decision on payment of a variable remuneration determined in accordance to the p. II.10-II.11
The procedure for determining reduction / refund of a variable remuneration is discribed in p. II.5, II.7

Для осіб професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку співвідношення базової винагороди та винагороди за результати діяльності для різних посад визначається Наглядовою радою OTP Bank Plc на підставі пропозиції Комітету з винагороди OTP Bank Plc на базі критеріїв у пункті 70.

Порядок прийняття рішення про виплату змінної винагороди визначається згідно з п. II.10-II.11

Порядок відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди зазначенний у п. II.5, II.7

19. (20) The bank pays a member of the Management Board/ influential person a variable remuneration for the corresponding financial year in compliance with the following requirements:
1) making payments of 50% or more of variable remuneration (both deferred and non-deferred) in non-monetary instruments;
2) deferred payment of 40% or more of variable remuneration for a period of at least four years (deferred remuneration).
19-1. (21) The Bank has the right, on the basis of a reasonable judgment, to choose an alternative approach in above clause 20 to paying variable remuneration to a member of the Management Board/ influential person for the corresponding financial year, while simultaneously fulfilling the following conditions:
3) making payments of more than 50% of variable remuneration (both deferred and non-deferred) in cash;
4) deferral of payment of 60% or more of variable remuneration for a period of at least four years.

19-2. (22) The bank decides to defer payment of 60% or more of the variable remuneration of a member of the Management Board/ influential person for the corresponding financial year for a period of at least four years, if the amount of the variable remuneration accrued to him (her) is not less than the amount

19. (20) Банк виплачує члену Правління/ впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:
1) здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;
2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

19-1. (21) Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в вищезазначеному пункті 20 підхід виплати члену Правління/ впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:
3) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;
4) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.
19-2. (22) Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Правління/ впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000

equivalent to EUR 200,000 at the official exchange rate of hryvnia to foreign currencies established by the National Bank on the date of the decision on such accrual.

19-3. (23) The bank has the right not to apply the restrictions on the payment of variable remuneration defined in above clauses 20, 21 to a member of the Management Board/ influential person, if the amount of variable remuneration due to be paid to such employee for the corresponding financial year does not exceed the amount equivalent to EUR 30,000 at the official exchange rate of the hryvnia against foreign currencies established by the National Bank of Ukraine as of the date of the Supervisory Board's decision approving the payment of bonuses, by which the Regulation on the determination of the amount of variable remuneration is put into effect, provided that the variable remuneration intended for accrual to a member of the Management Board/influential person for this year does not exceed 50% of the amount of fixed remuneration.

The calculation of the ratio of the assigned variable remuneration is carried out to the amount of the fixed remuneration, which has a pre-determined amount in accordance with the staff list of the Bank. Calculation of the amount of variable remuneration as such, which does not exceed the amount established limit in p. 19-3. (23) of this Policy, is carried out at the exchange rate of the hryvnia to foreign currencies established by the National Bank on the date of the decision by the Supervisory Board of the Bank to approve the payment of bonuses, which puts into effect the provision on setting the amount of variable remuneration.

The calculation of the amount of variable remuneration, in accordance with the limit established in point 19-3.(23) of this Policy, shall be performed per employee (influence person), regardless of the number of positions held by the individual within the Bank. The determining factor is the total amount of variable remuneration payable to the individual, not the amount per each position separately.

20. (139) The general meeting establish the remuneration of the chairman and members of the Supervisory Board of the Bank.
The Supervisory Board of the Bank established the size of remuneration of the chairman and members of the bank,managers of control units and employees of the internal audit unit (except for the chairman and members of the Supervisory Board of the Bank).

євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

19-3. (23) Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені у вищезазначених пунктах 20, 21, до члена Правління/ впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення Наглядовою радою Банку про затвердження виплати премій, яким вводиться в дію положення про встановлення розміру змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Правління/ впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

Розрахунок співвідношення призначеної змінної винагороди здійснюється до розміру фіксованої винагороди, що має наперед визначений розмір відповідно до штатного розпису Банку. Розрахунок суми змінної винагороди як такої, що не перевищує встановленого у п. 19-3. (23) цієї Політики ліміту, здійснюється за курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення Наглядовою радою Банку про затвердження виплати премій, яким вводиться в дію положення про встановлення розміру змінної винагороди.

Розрахунок суми змінної винагороди як такої, що не перевищує встановленого у пункті 19-3.(23) цієї Політики ліміту, здійснюється в розрізі працівника (впливової особи), незалежно від кількості посад, які він/вона обіймає у Банку. Визначальним є загальний обсяг належної до виплати змінної винагороди конкретній фізичній особі, а не окремо по кожній посаді.

20. (139) Загальні збори учасників Банку встановлюють розмір винагороди голови та членів Наглядової ради Банку.
Наглядова рада Банку встановлює розмір винагороди голови та членів правління Банку, керівників підрозділів контролю, працівників підрозділу внутрішнього аудиту (крім голови та членів Наглядової ради Банку).

The Board of the Bank sets the size of remuneration for other employees of the Bank, unless otherwise provided by the legislation of Ukraine and/or the Bank's charter.

For employees of control units not under the group remuneration policy approval of the remuneration size (base and additional salary, incentive and compensation payment) shall be carried out in accordance with the existing procedures of OTP BANK JSC.

21. (140) The amount of remuneration of employees of control units is determined taking into account the effectiveness of their work, regardless of the effectiveness of the units that are the object of their control.

22. (141) At least once a year, the Supervisory Board of the Bank evaluates the implementation of the remuneration policy at the bank and reports about results of the assessment to the National Bank until 31th of October.

Правління Банку встановлює розмір винагороди інших працівників Банку, якщо інше не передбачено законодавством України і/або статутом Банку.

Для працівників підрозділів контролю, які не відносяться до позицій під груповою політикою преміювання, затвердження розміру винагороди (основної і додаткової заробітної плати, заохочувальних та компенсаційних виплат) здійснюється відповідно до діючих процедур АТ «ОТП БАНК».

21. (140) Розмір винагороди працівників підрозділів контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

22. (141) Наглядова рада Банку не рідше одного разу на рік здійснює оцінку впровадження політики винагороди в Банку та повідомляє про результати оцінки Національний банк України до 31-го жовтня.

Annexes	**Додатки**
Schedule 7-1 Risk map ENG.xlsx Schedule 7-2 Identification docume Schedule 7-3 Exemption ENG.docx	Schedule 7-1 Risk map UKR.xlsx Schedule 7-2 Identification docume Schedule 7-3 Exemption UKR.docx
Schedule_7-4_Local Risk map Eng.xlsx	Schedule_7-4_Local Risk map Ukr.xlsx