

Звіт про винагороду членів Правління АТ "ОТП БАНК" за 2025 рік

Підготовлено:

Начальник Управління з управління винагородою та
результативністю діяльності персоналу
Департаменту управління персоналом

Директор Департаменту комплаєнсу та
фінансового моніторингу



Богдан ЩЕРБА

Ганна ГОРБЕНКО

Інформація про ефективність виконання кожним членом Правління АТ "ОТП БАНК" своїх функцій за 2025 рік

У відповідності до затвердженого Наглядовою радою «Положення про керівників, керівників підрозділу контролю та ключових осіб АТ «ОТП БАНК» (Рішення Наглядової ради № 42/2025 від 03.12.2025 року) та «Політики про оцінку діяльності Правління, членів Правління окремо, комітетів Правління, підрозділів контролю та керівників підрозділів контролю АТ «ОТП БАНК» (Рішення Наглядової ради № 6/2025 від 05.03.2025 року, у новій редакції - Рішення Наглядової ради № 7/2026 від 05.03.2026 року) було проведено щорічну індивідуальну самооцінку членів Правління та щорічну самооцінку колективної придатності Правління Банку впродовж 15 лютого – 13 березня 2026 року із залученням голови та членів Правління, Департаменту управління персоналом, Управління банківської безпеки, Сектору регуляторного комплаєнсу Управління комплаєнсу Департаменту комплаєнсу та фінансового моніторингу та корпоративного секретаря - начальника Відділу корпоративного секретаріату, за результатами якої складено звіти про результати перевірки відповідності встановленим кваліфікаційним вимогам стосовно кожного окремого члена Правління та щодо наявності колективної придатності Правління в цілому.

Відповідно до звітів про результати перевірки відповідності встановленим кваліфікаційним вимогам, голова та члени Правління відповідають наступним критеріям перевірки:

- наявність відповідної вищої освіти;
- наявність сукупності знань, професійного та управлінського досвіду в обсязі, необхідному для належного виконання покладених на нього обов'язків;
- наявність можливості приділяти достатньо часу для виконання покладених на них обов'язків;
- відсутність реальних або потенційних конфліктів інтересів;
- дотримання обмежень, визначених статтею 26 Закону України "Про запобігання корупції" та статтею 65 Закону України "Про Національний банк України";
- бездоганна ділова репутація;
- відповідність вимогам ділової надійності;
- оцінка кадрового ризику;
- забезпечення колективної придатності Правління Банку в цілому (встановлено наявність колективної придатності на високому рівні, що потребує подальшого розгляду та затвердження Наглядовою радою);
- забезпечення різноманітності Правління Банку на задовільному або вище рівні.

За результатами проведеної оцінки професійної придатності та ділової репутації, голова та члени Правління (включаючи CRO) мають задовільний (достатній) рівень професійної придатності та бездоганну професійну та ділову репутацію.

Відповідно до «Положення про керівників, керівників підрозділу контролю та ключових осіб АТ «ОТП БАНК», Правління здійснило оцінку наявності колективної придатності (як колегіального органу), за результатами якої встановлено наявність у Правління спеціальних знань у сферах управління ризиками, фінансів та бухгалтерського обліку, корпоративного кредитування та обслуговування корпоративних клієнтів, роздрібного кредитування та обслуговування роздрібних клієнтів, інформаційних технологій, безпеки, платіжних послуг, комплаєнсу та фінансового моніторингу, ринків капіталу, інвестиційної діяльності, казначейства, роботи з проблемними активами, корпоративного управління (включаючи управління персоналом, правознавство, внутрішній аудит) - на високому рівні, наявність колективного досвіду Правління, необхідного для управління основними видами ризиків, такими як стратегічний ризик, ризики, асоційовані із корпоративним та роздрібним бізнесом, кредитний ризик та ризик концентрації, ризик ліквідності, ринковий ризик, процентний ризик банківської книги, ринковий ризик торгової книги, стратегічний валютний (FX) ризик, операційний ризик, IT-ризик, репутаційні ризики – на високому рівні, юридичний ризик – на середньо-високому рівні, ризики країни та ризик розрахунків – на середньо-низькому рівні.

Правління колективно має знання, досвід, навички, необхідні для здійснення Правлінням його повноважень з урахуванням поточної бізнес-моделі та стратегії Банку. У Правлінні забезпечено наявність різноманітності, яка включає освіту та професійну підготовку, стать і географічне походження, Правління Банку, - на високому рівні.

За результатами проведеної оцінки ефективності роботи Правління, членів Правління окремо за 2025 рік Наглядова рада визнала ефективність діяльності Правління Банку, членів Правління окремо (включаючи CRO) за 2025 рік - на високому рівні та прийняла рішення заходи щодо підвищення ефективності діяльності Правління АТ «ОТП БАНК», членів Правління АТ «ОТП БАНК» – не встановлювати (Протокол засідання Наглядової ради АТ «ОТП БАНК» № 11/2026 від 31.03.2026 року).

Звіт про винагороду членів Правління містить інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були нараховані/ виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам органу управління за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами) –

1. Фіксована частина нарахована і виплачена у 2025 р. за 2025 р.: 61 643 150.71 грн.
2. Вся змінна частина нарахована за 2025 р.: 32 990 101.43 грн це грошова частина, та 18 967 віртуальні акції (з яких 15 459 привілейовані та 3 508 звичайні).
З якої, станом на 19.08.2026 р., виплачено 16 729 945.22 грн, а саме: 12 730 050 грн це грошова частина, та 702 акції на суму 3 999 895.22 грн.
3. Змінна частина нарахована за попередні роки (2021-2024 р.), яка була виплачена у 2025 р., станом на 31.12.2025 р.: 61 536 074.95 грн, з них 20 692 345 грн це грошова частина та 18 682 акції на суму 40 843 729.95 грн.
4. Змінна частина нарахована за попередні роки (2021-2024 р.), що не була виплачена в 2025 р. (виплата в 2026-2030 р.) станом на 31.12.2025 р.: грошова частина 40 802 134.81 грн та 37 131 віртуальні акції (з яких 21 444 привілейовані та 15 687 звичайні).
З якої станом на 19.08.2026 р. було виплачено в 2026 р. (без виплати за 2025 р.): 65 587 049.25 грн з них 14 350 100 грн грошова частина та 12 134 віртуальні акції (з яких 4 370 привілейовані, та 7 764 звичайні) на суму 51 236 949.25 грн.
Виплачена частина - відповідно до умов, зафіксованих у внутрішніх документах; грошова частина, яка має бути виплачена, розрахована з врахуванням курсу НБУ на 19.08.2026 р.

2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення) –

Виплата винагороди здійснюється згідно з Політикою винагороди Міжнародної Банківської групи ОТП, яка підлягає впровадженню учасниками Банківської групи ОТП в Україні, яка затверджена Рішенням Правління №326 від 30.09.2025 та Рішенням Наглядової Ради №36/2025 від 10.10.2025 та Політики про оцінку діяльності та матеріальне стимулювання працівників АТ "ОТП БАНК", яка затверджена Рішенням Правління №220 від 24.06.2025 та Рішенням Наглядової Ради №24/2025 від 30.06.2025. Фактична виплата річного бонусу здійснена вчасно згідно зі строками Материнського банку та затверджена рішенням Наглядової Ради № 21/2026 від 09.06.2026 та Рішенням Правління Банку № 183 від 02.06.2026.

3) опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам органу управління - Загальна структура винагороди:

Базова винагорода та винагорода за результатами діяльності разом формують загальну винагороду працівника. 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) Політики винагороди Міжнародної Банківської групи ОТП, яка підлягає впровадженню учасниками Банківської групи ОТП в Україні. Працівникам, що належать до сфери застосування Політики винагороди Банківської групи, винагорода за результати діяльності, яка базується на оцінці результативності, забезпечується рівномірно (у рівній пропорції 50/50) у формі грошової премії та винагороди у вигляді акцій (мається на увазі віртуальні акції - грошова винагорода, розмір якої залежить від курсу акцій) згідно з Політикою винагороди Міжнародної Банківської групи ОТП.

4) фактів використання банком права на скорочення/ скасування/ повернення раніше виплаченої членам органу управління змінної винагороди –
Відсутні.

5) виявлених банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень –

На підставі аудиторського звіту про адекватність і практичне застосування правил системи винагород від 20.02.2026 процес практичного застосування правил системи винагороди визнаний високоефективним.

Фактична присутність Члена Правління на засіданнях правління банку та комітетів правління банку, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності:

Мудрий В.С., голова Правління - Кількість засідань правління банку, на яких голова Правління був присутній - 12 - 100%.

Клименко О.В., член Правління - Кількість засідань правління банку, на яких член Правління був присутній - 12 - 100%.

Лазепко Л.О., член Правління - Кількість засідань правління банку, на яких член Правління був присутній - 10 - 83% (Причини відсутності на 2 засіданнях - щорічна відпустка).

Бініашвілі А.В., член Правління - Кількість засідань правління банку, на яких член Правління був присутній - 11 - 92% (Причина відсутності на 1 засіданні - щорічна відпустка).

Проць Т.О., член Правління (CRO) - Кількість засідань правління банку, на яких член Правління був присутній - 11 - 92% (Причина відсутності на 1 засіданні - відрядження).

Корек Петер Андор, член Правління - Кількість засідань правління банку, на яких член Правління був присутній - 11 - 92% (Причина відсутності на 1 засіданні - щорічна відпустка).

Мудрий В.С., голова Правління - Кількість засідань комітетів правління банку, на яких голова Правління був присутній - 80 (з 83) - 96% (Причини відсутності - 1 засідання - щорічна відпустка, 2 засідання - відрядження).

Клименко О.В., член Правління - Кількість засідань комітетів правління банку, на яких член Правління був присутній - 22 (з 23) - 96% (Причина відсутності - 1 засідання - щорічна відпустка).

Лазепко Л.О., член Правління - Кількість засідань комітетів правління банку, на яких член Правління був присутній - 80 (з 91) - 88% (Причини відсутності - 4 засідання - щорічна відпустка, 7 засідань - відрядження).

Бініашвілі А.В., член Правління - Кількість засідань комітетів правління банку, на яких член Правління був присутній - 15 (з 32) - 47% (Бініашвілі А.В. не приймала участі на 12 засіданнях. На засіданнях був присутній заступник члена Комітету - Закреничний А.С.; 1 засідання - інші нагальні справи/зустрічі/вибачилась, 4 засідання – щорічна відпустка).

Проць Т.О., член Правління (CRO) - Кількість засідань комітетів правління банку, на яких член Правління був присутній - 79 (з 85) - 93% (Причини відсутності - 1 засідання - щорічна відпустка, 2 засідання - інші нагальні справи/зустрічі/вибачився, 3 засідання – відрядження).

Корек Петер Андор, член Правління - Кількість засідань комітетів правління банку, на яких член Правління був присутній - 43 (з 47) - 91% (Причина відсутності - 3 засідання - щорічна відпустка, 1 засідання – відрядження).

Примітка: причини відсутності членів Правління на засіданнях Правління чи відсутності під час прийняття рішень у робочому порядку: відпустка, відрядження або погодження окремого порядку участі/прийняття рішень членом Правління із Акціонером - ВАТ ОТП Банк (Угорщина). Рішення Правління, стосовно яких голова чи член Правління утрималися від голосування через конфлікт інтересів, у 2025 році - відсутні.

Рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників – відсутні.

Рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки Члена Правління Банку - відсутні.

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 – відсутні.

Повідомлені Членом Правління Банку випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів – відсутні.

Підтверджені факти неприйнятної поведінки Члена Правління Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди Члену Правління Банку – відсутні.

Наявність обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди (премії) Членам Правління Банку -

Разом із звітом надаються наступні копії документів для інформування (в якості допоміжних матеріалів):

1. Наказ на виплату премії Членам Правління за 2025 рік,
2. Рішення Правління щодо виплати премії Членам Правління за 2025 рік,
3. Рішення Комітету Наглядової ради з питань винагороди та призначень щодо виплати премії Членам Правління за 2025 рік,
4. Рішення Комітету Наглядової ради АТ «ОТП БАНК» з управління ризиками щодо виплати премії за 2025 рік,
5. Рішення Наглядової ради щодо виплати премії Членам Правління за 2025 рік,
6. Бланки КРІ кожного Члена Правління з рівнем виконання цілей на 2025 рік,
7. Політика винагороди Міжнародної Банківської групи ОТП, яка підлягає впровадженню в Банківській групі ОТП в Україні та Політика про оцінку діяльності та матеріальне стимулювання працівників АТ «ОТП БАНК».

Звіт про винагороду містить інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів органу управління у звітному фінансовому році:

- 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням – відсутні.
- 2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат – відсутні.

Звіт про винагороду містить інформацію щодо винагороди у формі участі членів органу управління у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:

- 1) участі в програмі з фіксованими виплатами – щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року – програма відсутня.
- 2) участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених банком внесків стосовно членів органу управління протягом звітного фінансового року – програма відсутня.

Звіт про винагороду містить інформацію щодо надання банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам органу управління (із зазначенням сум і відсоткових ставок) –

Особа 1:

- 11 кредитів по 1 000,00 грн. кожен, із відсотковою ставкою - 0.01% за кожним кредитом.