

**Principles of the performance measurement and assessment system of
OTP Banking Group member subsidiaries**

**Принципи системи вимірювання та оцінки діяльності дочірніх
компаній-членів OTP Banking Group**

CONTENTS/ ЗМІСТ

I.	INTRODUCTORY PROVISIONS/ ВСТУПНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
II.	GENERAL PROVISIONS/ ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
II.1.	Scope of the regulation/ Сфера регулювання	3
II.2.	Interpretative provisions/ Тлумачні положення	3
III.	SPECIFIC PROVISIONS/ Спеціальні положення	6
III.1.	The objectives formulated concerning the incentive system are as follows:/ Цілі, сформульовані щодо системи стимулювання, такі	6
III.2.	Core principles of the incentive system/ Основні принципи системи стимулювання.....	7
III.3.	Criteria of eligibility for performance-based remuneration, withdrawal and limitation of performance-based remuneration/ Критерії прийнятності винагороди за результатами діяльності, вилучення та обмеження винагороди за результатами діяльності.....	10
III.4.	Assessment of prudent operation/ Оцінка розсудливої роботи.....	11
III.5.	Assessment of individual risks/ Оцінка індивідуальних ризиків	12
III.6.	Evaluation of indicators/ Оцінка показників	13
III.7.	Rules on the settlement of performance-based remuneration/ Правила щодо розрахунку винагороди за результатами діяльності	15
III.8.	HR IT solution, the SuccessFactors TM module/ HR IT рішення, SuccessFactors TM модуль..	16
IV.	PROVISIONS APPLICABLE TO IMPLEMENTATION/ ПОЛОЖЕННЯ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ	17
V.	CLOSING PROVISIONS/ ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	18

I. INTRODUCTORY PROVISIONS

(1) The objective of this regulation to set out the incentive and performance measurement principles of JSC OTP Bank Ukraine, as a Banking Group Enterprise, in line with the provisions of the Banking Group Remuneration Policy, in the interest of ensuring the group-level coherence of the incentive systems of OTP Group. The provisions of this regulation are approved – with resolution no. – by the body of the Banking Group Enterprise with competence to issue the incentive and performance measurement regulation.

II. GENERAL PROVISIONS

(2) The objective of the recommendation is to define incentive principles in respect of the employees of banking group subsidiaries subject to the remuneration policy in relation to the principles and main rules of the regulation entitled "Rules pertaining to the Remuneration Policy of OTP Bank Plc.", by setting out the detailed rules of performance measurement and assessment.

II.1. Scope of the regulation

II.1.1 Institutional scope

(3) The principles set out herein must be applied to banking group credit institutions under the institutional scope of the Banking Group Remuneration Policy, as well as to domestic institutions taken under direct control.

II.1.2 Personal scope

(4) The principles set out in this regulation are applicable to employees of foreign credit institutions and leasing companies subject to the personal scope of the Banking Group Remuneration Policy and identified at the consolidated level as well as domestic subsidiaries, and – in the case of foreign credit institutions – to senior executives of support areas requiring parent bank approval and senior executives of domestic subsidiaries under the direct control of OTP Bank Plc.

II.2. Interpretative provisions

a/ **Basic remuneration:** Basic remuneration (fixed remuneration) is the

I. ВСТУПНІ ПОЛОЖЕННЯ

(1) Мета цього правила встановити принципи стимулювання та вимірювання результатів діяльності АТ ОТП БАНК, як підприємства банківської групи, відповідно до положень Політики оплати праці банківської групи, в інтересах забезпечення узгодженість систем стимулювання OTP Group на рівні групи. Положення цього положення затверджені - резолюцією №. - органом Підприємства банківської групи з компетенцією видавати правила стимулювання та вимірювання результативності.

II. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

(2) Мета рекомендації полягає у визначенні принципів стимулювання щодо працівників дочірніх підприємств банківської групи, на яких поширюється політика винагороди, стосовно принципів та основних правил регулювання під назвою "Правила, що стосуються політики оплати праці OTP Bank Plc" . ", виклавши детальні правила вимірювання та оцінки результатів діяльності.

II.1. Сфера регулювання

II.1.1 Інституційний обсяг

(3) Викладені тут принципи повинні застосовуватися до кредитних установ банківських груп, що перебувають під інституційним пулом Політики винагороди банківської групи, а також до національних установ, взятих під безпосередній контроль.

II.1.2 Особистий обсяг

(4) Принципи, викладені в цьому регламенті, застосовуються до працівників іноземних кредитних установ та лізингових компаній, що підпадають під дію особистої сфери політики винагороди Банківської групи та визначені на консолідованому рівні, а також вітчизняних дочірніх компаній, а також - у випадку іноземні кредитні установи - вищим керівникам областей підтримки, що вимагають схвалення материнського банку, та вищим керівникам вітчизняних дочірніх підприємств, що знаходяться під безпосереднім контролем OTP Bank Plc.

II.2. Тлумачувальні положення

а / **Базова винагорода:** Базова винагорода (фіксована винагорода) - це фіксована частина заробітної плати, яка не пов'язана з виконанням

<p>fixed part of the wage that is not related to the fulfilment of bank, banking group and individual-level targets; whose key component is the personal base wage, and the statutory wage supplements, the service recognition award specified in the collective agreement and other benefits. Basic remuneration is determined in advance and appropriately reflects professional experience and the level of responsibility associated with the job, and may not be withdrawn unilaterally by the employer.</p> <p>b/ Performance-based remuneration: Performance-based remuneration (variable remuneration) is the part of the wage that motivates employees to perform their work in a manner that takes account of the employer's objectives and interests and that enables employees to share in the employer's business success. Unless stipulated otherwise herein, all benefits not classed as basic remuneration are classed as performance-based remuneration.</p> <p>c/ Parent bank: OTP Bank Plc.</p> <p>d/ Identified employee: The employee or the manager employed under another legal relationship that entails a personal obligation to work who, through their professional activity, has a material impact on an institution's risk profile.</p> <p>e/ Target agreement: the joint name of the assessed employee's objectives for the current year and their written agreement</p> <p>f/ Objectives: the aggregation of indicators that serve as basis for the performance assessment of the assessed employee in the current year</p> <p>g/ RORAC+: ROE/COE that is the quotient of the return on equity (ROE; adjusted "exchange" after-tax profit divided by average equity capital) and OTP Group's cost of equity capital (COE).</p> <p>h/ Assessed year: the business year to which the measurement and evaluation of the relevant persons' performance applies, and based on which the amount of performance-based remuneration is determined.</p> <p>i/ Fulfilment threshold: as part of the evaluation of quantitative indicators, the fulfilment of the given indicator below the</p>	<p>цілей банку, банківської групи та індивідуального рівня; ключовим компонентом якого є особиста заробітна плата та встановлені законом надбавки до заробітної плати, винагорода за визнання послуги, зазначена в колективному договорі, та інші пільги. Базова винагорода визначається заздалегідь і належним чином відображає професійний досвід та рівень відповідальності, пов'язаної з роботою, і не може бути знята роботодавцем в односторонньому порядку.</p> <p>б / Винагорода за результат: винагорода за результатами діяльності (змінна винагорода) - це частина заробітної плати, яка спонукає працівників виконувати свою роботу таким чином, що враховує цілі та інтереси роботодавця і дозволяє працівникам брати участь у успіху бізнесу роботодавця. Якщо в цьому документі не передбачено інше, усі виплати, не віднесені до базової винагороди, класифікуються як винагорода на основі результатів діяльності.</p> <p>в / Материнський банк: OTP Bank Plc.</p> <p>г / Ідентифікований працівник: Працівник або керівник, зайнятий за іншими правовими відносинами, що передбачає особисте зобов'язання працювати, який своєю професійною діяльністю суттєво впливає на профіль ризику установи.</p> <p>д / Цільова угода: спільна назва цілей оцінюваного працівника на поточний рік та письмова угода</p> <p>е/ Цілі: сукупність показників, які служать основою для оцінки результатів діяльності оціненого працівника у поточному році</p> <p>є / RORAC +: ROE / COE, що є коефіцієнтом рентабельності власного капіталу (ROE; скоригований "обмінний" прибуток після оподаткування, поділений на середній власний капітал) та вартості власного капіталу (COE) групи OTP.</p> <p>ж / Рік оцінки: бізнес-рік, до якого застосовується вимірювання та оцінка результатів діяльності відповідних осіб, і на основі якого визначається розмір винагороди на основі результатів діяльності.</p> <p>з / Поріг виконання: як частина оцінки кількісних показників, виконання певного показника нижче порогу виконання становить 0% виконання.</p>
--	---

<p>fulfilment threshold represents 0% fulfilment.</p> <p>j/ Tolerance threshold: as part of the evaluation of quantitative indicators, if the given indicator is fulfilled at a rate equal to or above the tolerance threshold – by taking professional justification into consideration – the manager or executive exercising employer's rights is entitled to make a decision on the fulfilment value of the indicator between the tolerance threshold and 100%, by taking actual efforts by the employee made to accomplish the given quantitative target into consideration.</p> <p>k/ Executives of support areas requiring parent bank approval: the senior executives of the following functional areas in the organisational hierarchy at the given institution: legal, compliance, bank security, internal audit, HR, marketing.</p> <p>l/ Deferral period: Means, in respect of settlement of the performance-based remuneration, the duration of the postponement following the end of the assessed year, which may not be less than 3 years.</p> <p>m/ 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 OTP Banking Group, which also takes account of the impact of any risks not considered in the ex-ante risk adjustment.</p> <p>n/ Withholding period: the period when the performance-based remuneration – already earned and allocated in the form of assets (e.g. share, share-linked instruments, etc.) – is awarded, but the beneficiary's right to dispose over the asset is restricted. The withholding period is independent of the deferral period.</p>	<p>и / Поріг толерантності: як частина оцінки кількісних показників, якщо певний показник виконується на рівні, що дорівнює або перевищує поріг допуску (толерантності) - з урахуванням професійного обґрунтування - керівник або керівник, який реалізує права роботодавця, має право зробити прийняття рішення про значення виконання показника між порогом допуску та 100%, беручи до уваги фактичні зусилля працівника, спрямовані на досягнення заданої кількісної цілі.</p> <p>і / Керівники служб підтримки, що вимагають схвалення материнського банку: старші керівники наступних функціональних областей в організаційній ієрархії в даній установі: юридична, комплаєнс, банківська безпека, внутрішній аудит, HR, маркетинг.</p> <p>ї / Період відстрочки: означає, у випадку винагороди, заснованої на результатах діяльності, тривалість відстрочки після закінчення оцінюваного року, яка не може бути менше 3 років.</p> <p>й / Попереднє коригування ризику: метод коригування, що застосовується для забезпечення узгодженості між рівнем винагороди, заснованої на результатах, та ризиками, прийнятими OTP Bank Plc. та OTP Banking Group, який також враховує вплив будь-яких ризиків, не врахованих у попередній корекції ризику.</p> <p>к / Період утримання: період, коли винагорода за результатами діяльності - вже зароблена і розподілена у формі активів (наприклад, акції, пов'язані з акціями інструменти тощо) - присуджується, але право бенефіціара розпоряджатися активом обмежується . Період утримання не залежить від періоду відстрочки.</p>
---	--

III. SPECIFIC PROVISIONS

III.1. The objectives formulated concerning the incentive system are as follows:

- The goal of the new performance assessment system is to support the formulation of comprehensive plans, to incentivise the fulfilment of plans and to increase individual performance.
- The targets defined should be objectives that the individual has material influence on.
- Group-level responsibilities at the quantitative and/or target task level should be featured among individual targets.
- Where possible, income targets should be featured among individual targets with dominant weight.
- Establishing the opportunity of financial recognition for outstanding performance.
- Allowing for differentiation in the assessment of managers and executives and the rate of their income.
- Ensuring a substantial appreciation of the role of the assessing manager or executive within the process.
- Instead of subsequent adjustment requests, subjective aspects should be taken into consideration already during the evaluation of quantitative indicators.
- The group's performance impacts the individual performance of those at the lower end of the hierarchy by applying decreasing (entity) weights.
- Individual performance cannot be 'raised' by the performance of the group (entity), in other words, if the group's performance is greater than the result of the individual assessment, the individual assessment shall prevail.
- Minimisation of paper-based administration

III. КОНКРЕТНІ ПОЛОЖЕННЯ

III.1. Цілі, сформульовані щодо системи стимулювання, такі:

- Метою нової системи оцінки результативності є підтримка формування комплексних планів, стимулювання виконання планів та підвищення індивідуальних показників.
- Визначені цілі повинні бути цілями, на які людина має матеріальний вплив.
- Обов'язки на рівні групи на кількісному та / або цільовому рівнях повинні бути визначені серед окремих цілей.
- Там, де це можливо, цільові показники доходу слід включати серед окремих цільових показників з домінуючою вагою.
- Створення можливості фінансового визнання за видатні результати.
- Допуск диференціації в оцінці керівників та виконавців та в рівні їх доходів.
- Забезпечення значної оцінки ролі керівника або керівника, що здійснює оцінку, у процесі.
- Замість подальших запитів на коригування суб'єктивні аспекти слід враховувати вже під час оцінки кількісних показників.
- Ефективність групи впливає на індивідуальні показники тих, хто знаходиться на нижньому шаблі ієрархії, застосовуючи зменшувальні (суттєві) ваги.
- Індивідуальні результати діяльності не можуть бути «піднятими» результатами діяльності групи (організації), іншими словами, якщо результати діяльності групи перевищують результати індивідуальної оцінки, перевагу має індивідуальна оцінка.
- Мінімізація адміністрування на папері

III.2. Core principles of the incentive system

(5) The basic principle of the performance measurement and assessment system is to link the rate of performance-based remuneration – with ex-ante and ex-post assessment of risks – to the degree of the accomplishment of banking group / bank / subsidiary strategic-level and objectives in the framework of a **two-level performance measurement system**.

(6) By placing emphasis on institutional targets, the two-level system contributes to the clear definition and monitoring of priorities, and ensures the better tracking of individual performances, thereby improving the flexibility of the performance assessment system.

(7) The criteria of institutional-level performance assessment are as follows:

- For **credit institutions**, group-level RORAC+ (risk-adjusted ROE/COE), C/I, Market Share (except OBRu) indicators,
- For **investment fund managers**, RORAC, and C/I, Market Share indicators,
- For **factoring companies**, the indicators measuring the success of collection,
- For **leasing companies**, the return on assets (ROA).

(8) The indicator structure of the individual target agreement is determined – based on the organisational and operational rules of the given company – by the scope of activity of the supervised area. Upon setting the individual targets, efforts should be made to use the indicators, whose objective measurability is supported by the systems of the company.

(9) Within the circle of executive and employee groups subject to the subsidiary's performance measurement and assessment system, the performance requirements and the indicators of the incentive system must be clearly linked directly or indirectly to the achievement of the expectations also set out in the targets of the chief executive, in which case the comments concerning the appraisal of the chief executive should be also reflected in the indicators of the lower levels.

(10) **Institutional indicators** should be uniformly included at the institutional-level for all executives and employees covered by the two-level incentive system.

(11) In the case of employees subject to the two-level performance measurement system, the

III.2. Основні принципи системи стимулювання

(5) Основним принципом системи вимірювання та оцінки результативності є зв'язок винагороди на основі результативності - з попередньою та подальшою оцінкою ризиків - зі ступенем досягнення стратегічних цілей рівня банківської групи / банку / дочірньої компанії в рамках дворівневої системи вимірювання ефективності.

(6) Акцентуючи увагу на інституційних цілях, дворівнева система сприяє чіткому визначенню та моніторингу пріоритетів та забезпечує краще відстеження індивідуальних результатів діяльності, тим самим покращуючи гнучкість системи оцінки результативності.

(7) Критеріями оцінки результативності на інституційному рівні є такі:

- Для кредитних установ показники RORAC + на рівні групи (ROE / COE з урахуванням ризику), C/I, показники частки ринку (крім OBRu),
- Для менеджерів інвестиційних фондів, RORAC та C/I, показники частки ринку,
- Для факторингових компаній показники, що вимірюють успіх інкасо,
- Для лізингових компаній рентабельність активів (ROA).

(8) Структура показників індивідуальної цільової угоди визначається - на основі організаційних та експлуатаційних правил даної компанії - сферою діяльності контрольованої області. Після встановлення індивідуальних цілей слід докласти зусиль для використання показників, об'єктивна вимірність яких підтримується системами компанії.

(9) У колі груп керівників та працівників, які підпадають під дію системи вимірювання та оцінки діяльності дочірнього підприємства, вимоги до ефективності та показників системи стимулювання повинні бути чітко пов'язані прямо чи опосередковано з досягненням очікувань, також викладених у цілях керівника, в цьому випадку коментарі щодо оцінки виконавчого директора також повинні відображатися в показниках нижчих рівнів.

(10) Інституційні показники повинні бути рівномірно включені на рівні інституцій для всіх керівників та службовців, охоплених дворівневою системою стимулювання.

(11) У випадку працівників, на яких поширюється дворівнева система вимірювання

<p>performance relevant to the eligibility for bonuses is defined by the arithmetic mean of the accomplishment of institutional and individual targets, with the proviso that in respect of the given manager or executive, the weight of institutional-level indicators decreases parallel to the decrease in managerial level for each institution.</p> <p>(12) For internal control functions (risk, compliance, internal audit), when determining performance relevant to the eligibility for bonuses, the weight of the institutional block is always lower, by ensuring that a (lower) weight applicable the position one grade lower in the organisational structure is taken into account in every case.</p> <p>(13) Individual performance cannot be 'raised' by the performance of the group (entity), in other words, if the group's performance is greater than the result of the individual assessment, the individual assessment shall prevail. In this case, the above-specified weighting is not applied, with the proviso that in respect of the given manager or executive, the weight of institutional-level indicators decreases parallel to the decrease in managerial level for each institution.</p> <p>(14) Individual-level targets comprise target tasks and competences. The aggregate weight of target tasks – except for senior executives of credit institutions – is 80%. For the senior executives of banking group credit institutions, this value is 90%.</p> <p>(15) The weight of competences – except for senior executives of credit institutions – is 20%. For the senior executives of banking group credit institutions, this value is 10%.</p> <p>(16) As a general rule, the weight of an indicator among individual-level targets is minimum 5% and maximum 30%.</p> <p>(17) Identical indicators must be included at all employee levels with identical fulfilment threshold and tolerance threshold.</p> <p>(18) Among individual-level targets, the target value of quantitative indicators must be shown with an accuracy of three decimal places.</p> <p>(19) Among individual-level targets, prudent operation must be included with a weight of at least 5% for all employees subject to the personal scope of the regulation. The CSR indicator must be included with at least 5% weight for the senior executives of the various institutions.</p> <p>(20) The quantitative indicators are uploaded by the parent bank's HR Department to a so-called KPI library, and it is the HR Department's task to collect</p>	<p>результативності, результати діяльності, що рохраховуються для виплати бонусу, визначаються середнім арифметичним досягнення інституційних та індивідуальних цілей, за умови, що щодо даного менеджера чи виконавця, вага показників на рівні інституцій зменшується паралельно зменшенню рівня управління на кожному закладі.</p> <p>(12) Для функцій внутрішнього контролю (ризик, комплаєнс, внутрішній аудит), при визначенні результатів, пов'язаних з правом отримання бонусу, вага інституційного блоку завжди нижча, забезпечуючи, щоб (нижча) вага застосовувалась для посад на один рівень нижче в організаційній структурі в кожному випадку.</p> <p>(13) Індивідуальні результати діяльності не можуть бути «піднятими» результатами діяльності групи (організації), іншими словами, якщо результати діяльності групи перевищують результати індивідуальної оцінки, індивідуальна оцінка має перевагу. У цьому випадку вищезазначене зважування не застосовується, за умови, що стосовно даного керівника чи виконавця вага показників на рівні інституцій зменшується паралельно зниженню рівня управління для кожної установи.</p> <p>(14) Цілі на індивідуальному рівні включають цільові завдання та компетенції. Загальна вага цільових завдань - крім вищих керівників кредитних установ - становить 80%. Для вищих керівників банківських груп кредитних установ ця величина становить 90%.</p> <p>(15) Вага компетенції - крім вищих керівників кредитних установ - становить 20%. Для вищих керівників банківських груп кредитних установ ця величина становить 10%.</p> <p>(16) Як правило, вага показника серед цільових показників на індивідуальному рівні становить мінімум 5% та максимум 30%.</p> <p>(17) Ідентичні показники повинні бути включені на всіх рівнях співробітників з однаковим порогом виконання та порогом допуску.</p> <p>(18) Серед цілей на індивідуальному рівні цільове значення кількісних показників повинно відображатися з точністю до трьох знаків після коми.</p> <p>(19) Серед цільових показників на індивідуальному рівні повинна бути включена розсудлива робота з вагою не менше 5% для всіх працівників, що підпадають під дію регулювання. Показник КСВ повинен бути включений з вагою принаймні 5% для вищих керівників різних установ.</p> <p>(20) Кількісні показники завантажуються HR відділом материнського банку до так званої бібліотеки KPI, і завданням HR відділу є збір та</p>
--	---

<p>and gather indicators from data owners, with the proviso that these data owners also make recommendations for the target tasks for each entity. The properties of the quantitative indicators (definition, unit of measurement, data owner, planned and actual value) are defined by the data owners. Target tasks are to be classified into logical groups, which groups are established by the parent bank's HR Department and the Banking Group Governance Directorate. The classification of logical indicators into logical groups is the responsibility of data owners.</p> <p>(21) The Banking Group Governance Directorate consults on the data content of the KPI library and the target tasks with senior executives, employers and the owner's governing bodies as well as professional controllers, whereas final approval requires a decision by the Management Committee.</p> <p>(22) The Banking Group Governance Directorate consults on the data content of the KPI library and the target tasks with senior executives, employers and the owner's governing bodies as well as professional controllers, with the finalised content forwarded to the parent bank's HR Department, 15 days prior to the Management Committee meeting discussing the principles of the incentive system at the latest.</p> <p>(23) Approval of the KPI library and the logical groups for the current year falls within the competence of the Supervisory Board.</p> <p>(24) The target values of institutional indicators and the quantitative indicators featured in the individual targets that are amended during the year may be incorporated based on a decision by the parent bank's Management Committee under regulated frameworks, by 31 October at the latest. The parent company's HR Department notifies subsidiaries concerned in writing of such changes and their impacts on targets as well as on organisational, managerial and position-related indicator structures for the purpose of acknowledgement.</p> <p>(25) The frameworks for the above-presented incentive principles and directions are approved by the General Meeting of the parent bank, with the conclusion of the written target agreements for the current year possible after the adoption of these frameworks.</p>	<p>консолідація показників від власників даних, за умови, що ці власники даних також дають рекомендації щодо цільових значень для кожної організації. Властивості кількісних показників (визначення, одиниця виміру, власник даних, планова та фактична величина) визначаються власниками даних. Цільові завдання слід класифікувати за логічними групами, які створюються Департаментом управління персоналом материнського банку та Дирекцією управління банківською групою. Класифікація логічних показників на логічні групи є відповідальністю власників даних.</p> <p>(21) Дирекція управління банківською групою консультується щодо змісту даних бібліотеки KPI та цільових завдань з керівниками вищої ланки, роботодавцями та органами управління власника, а також професійними контролерами, тоді як остаточне схвалення вимагає рішення Управлінського комітету.</p> <p>(22) Дирекція управління банківською групою консультується щодо змісту даних бібліотеки KPI та цільових завдань із керівниками вищої ланки, роботодавцями та органами управління власником, а також професійними контролерами, а остаточний зміст передається до відділу HR материнського банку, за 15 днів до засідання Керівного комітету, де обговорюються принципи системи стимулювання найпізніше.</p> <p>(23) Схвалення бібліотеки KPI та логічних груп на поточний рік входить до компетенції Спостережної ради.</p> <p>(24) Цільові значення інституціональних показників та кількісні показники, зазначені в окремих цілях, до яких вносяться зміни протягом року, можуть бути включені на основі рішення Управлінського комітету материнського банку відповідно до регламентованих рамок не пізніше 31 жовтня. Управління персоналом материнської компанії про такі зміни та їх вплив на цілі, а також на організаційні, управлінські та пов'язані з посадами структури показників з метою підтвердження.</p> <p>(25) Основи для представлених вище принципів та напрямів стимулювання затверджуються Загальними зборами материнського банку, при цьому укладення письмових цільових угод на поточний рік можливо після прийняття цих основ.</p>
--	---

III.3. Criteria of eligibility for performance-based remuneration, withdrawal and limitation of performance-based remuneration

(26) **Performance-based remuneration** awarded on the basis of performance assessment is accounted for **on a pro-rated basis** by taking into account the reference period:

- employment relationship established during the year,
- expiry of a fixed-term work contract,
- lawful termination by the employee with immediate effect,
- termination or cancellation of employment on account of the retirement of the employee,
- the employee's death,
- termination by the employer with cause for reasons attributable to the employer's operations, and
- transfer to/from a job included in the incentive system,

with the proviso that where the pro-rated amount of performance-based remuneration is less than the advance(s) on performance-based remuneration paid during the year, the employee shall be required to repay the difference.

(27) The **Employee is not be entitled to performance-based remuneration** if they do not engage in any work activity and, concurrently, fail to participate in the accomplishment of objectives set due to their lack of performance.

(28) In the absence of actual performance, the Employee shall not be entitled to performance-based remuneration even if related group-level goals are fulfilled, on account of additional efforts by their colleagues and irrespective of their participation.

(29) In the case of termination or cancellation of employment in the assessed year, the Employee is only entitled to performance-based remuneration in respect of the calendar half-year on the last day of which the employment relationship exists and if on this day the Employee is not exempted from work. Departure from the above is possible exclusively pursuant to the provisions of the Banking Group Remuneration Policy.

(30) Eligibility for performance-based remuneration ceases in the event that employment is terminated during probation, or with immediate effect by the Employer, or if such termination is due to causes related to the employee's conduct.

III.3. Критерії прийнятності винагороди за результатами діяльності, вилучення та обмеження винагороди за результатами діяльності

(26) Винагорода за результатами діяльності, яка присуджується на основі оцінки результатів діяльності, рахується на пропорційній основі з урахуванням контрольного періоду:

- трудові відносини, встановлені протягом року,
- закінчення строкового контракту на роботу,
- законне припинення роботи працівника негайно,
- припинення або скасування трудових відносин у зв'язку з виходом працівника на пенсію,
- смерть працівника,
- припинення відносин роботодавцем з причини, що пов'язані з його діяльністю, та
- переведення на роботу / з роботи, включеної в систему заохочення,

із зауваженням, що коли пропорційна сума винагороди за результатами діяльності менша за аванс(и) за винагороду за результатами діяльності, виплачений протягом року, працівник повинен буде повернути різницю.

(27) Працівник не має права на винагороду, засновану на результатах роботи, якщо він не займається жодною робочою діяльністю і, одночасно, не бере участі у виконанні поставлених цілей через відсутність результатів.

(28) За відсутності фактичних результатів роботи Працівник не має права на винагороду на основі результатів, навіть якщо відповідні цілі на рівні групи виконуються, за рахунок додаткових зусиль їх колег та незалежно від їх участі.

(29) У разі припинення або скасування роботи в оцінюваному році Працівник має право на винагороду, засновану на результатах роботи, лише за календарне півріччя, в останній день якого існують трудові відносини, і якщо на цей день Працівник не звільняється від роботи. Відступ від вищезазначеного можливий виключно відповідно до положень Політики винагородження банківської групи.

(30) Право на винагороду, засновану на результатах діяльності, припиняється у випадку, якщо трудові відносини припиняються під час випробувального терміну, або за негайним рішенням роботодавця, або якщо таке припинення

<p>(31) In the case of employees subject to the remuneration policy, eligibility for any deferred instalment(s) of performance-based remuneration not yet due are cancelled if employment is terminated prior to the award date of the deferred instalment. Departure from the above is possible exclusively pursuant to the provisions of the Banking Group Remuneration Policy.</p> <p>(32) If the employment relationship is terminated in the interest and at the initiative of the employer due to an employment relationship to be established with another member company of the Banking Group and, furthermore, if the employment relationship is terminated due to the fact that the employer became a pensioner or if the employment relationship is discontinued owing to the death of the employee, eligibility for performance-based remuneration – including eligibility for the deferred instalments – is retained, and performance assessment and the settlements take place in accordance with the general rules.</p> <p>(33) If the senior executive or the employee:</p> <ul style="list-style-type: none"> - has been involved in any practice that caused a significant loss, and/or - fails to meet the criteria pertaining to suitability or conformity, the Supervisory Board of OTP Bank Plc. is authorised to decide with regard to the clawback of performance-based remuneration settled/paid out to the person concerned in respect of a period affected by a circumstance giving grounds for clawback. 	<p>зумовлене причинами, пов'язаними з поведінкою працівника.</p> <p>(31) У випадку працівників, на яких поширюється політика винагороди, право на будь-яку відстрочену частину(-и) виплат, заснованих на результатах діяльності, які ще не були сплачені, скасовується, якщо робота припиняється до дати присудження відстроченого внеску. Відступ від вищезазначеного можливий виключно відповідно до положень Політики винагороди банківської групи.</p> <p>(32) Якщо трудові відносини припиняються в інтересах та за ініціативою роботодавця через трудові відносини, що мають бути встановлені з іншою компанією-членом Банківської групи, і, крім того, якщо трудові відносини припиняються через те, що роботодавець став пенсіонером або якщо трудові відносини припинені внаслідок смерті працівника, право на винагороду, засновану на результатах діяльності, включаючи право на відстрочку, зберігається, а оцінка результатів роботи та розрахунки відбуваються відповідно до загальних правила.</p> <p>(33) Якщо старший керівник або працівник:</p> <ul style="list-style-type: none"> - брав участь у будь-якій практиці, яка спричинила значні збитки, та / або - не відповідає критеріям придатності або відповідності, Наглядова рада OTP Bank Plc. уповноважена приймати рішення щодо відшкодування заборгованості за винагороду, що розраховується / виплачується зацікавленій особі за період, за який були обставини, що дають підстави для відшкодування.
<p>III.4. Assessment of prudent operation</p> <p>(34) Eligibility for deferred instalments at the banking group level is determined, subject to the capital position and expected financial results of OTP Bank Plc. and the Banking Group, by the Supervisory Board, which may also decide on the reduction or deferral of performance-based remuneration.</p> <p>(35) The criteria of prudent operation for the Bank and Banking Group subsidiaries:</p> <ul style="list-style-type: none"> o/ In the case of credit institutions, fulfilment of the regulatory capital adequacy requirement, disregarding capital raises carried out to supplement capital in the 	<p>III.4. Оцінка розумної роботи</p> <p>(34) Прийнятність відстрочених платежів на рівні банківської групи визначається залежно від стану капіталу та очікуваних фінансових результатів OTP Bank Plc. та Банківську групу - Наглядовою радою, яка також може прийняти рішення про зменшення або відстрочку винагороди на основі результатів діяльності.</p> <p>(35) Критерії розумної діяльності дочірніх підприємств Банку та Банківської групи:</p> <ul style="list-style-type: none"> o / У випадку з кредитними установами, виконання вимоги щодо достатності регулятивного капіталу, не враховуючи залучення капіталу, здійснене для

<p>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,</p> <p>p/ In the case of asset management companies, avoidance of a major decrease in managed assets;</p> <p>q/ In the case of financial enterprises not classed as asset management companies:</p> <p> qa/ For factoring companies, continuous growth in the accumulated recovery of the receivables portfolio transferred to the factoring company;</p> <p> qb/ In the case of leasing companies, the Stage 3 rate applicable to the entire portfolio.</p> <p>(36) Ex-post risk assessment must be performed in the year in which payment is due, within 45 days following the ordinary general meeting of closing the business year preceding the year in which payment is due. Based on the decision of the Supervisory Board, in the year in which payment is due the extent of the deferred instalment in question may be reduced, potentially to zero.</p> <p>(37) Throughout the full outstanding period of deferral, the impacts occurring in the meantime related to the activity of the person under the scope of the Remuneration Policy, must be assessed, and the feasibility of the deferred payment of performance-based remuneration must be considered.</p> <p>(38) For banking group subsidiaries, the eligibility of executives and managers identified the consolidated level to deferred instalments of performance-based remuneration, as well as the rate of such remuneration (including the rate of a potential reduction), is determined by the OTP Bank Plc.'s Chairman-CEO.</p> <p>III.5. Assessment of individual risks</p> <p>(39) In respect of executives under the scope of the Remuneration Policy, eligibility for the individual level deferred instalments is determined on the basis of the assessment of the individual risks relating to the activities of the individuals concerned, as detailed below:</p>	<p>доповнення капіталу в роки після року, що слугує основою для сплати (T + 1, T + 2, T + 3, та ін.), а також накопичені витрати на ризик щодо цільового показника в роки після року, що служить основою для платежу,</p> <p>p / у випадку компаній з управління активами - уникнення значного зменшення керованих активів;</p> <p>q / У випадку фінансових підприємств, які не класифікуються як компанії з управління активами:</p> <p>qa / Для факторингових компаній постійне зростання накопиченого стягнення портфеля дебіторської заборгованості, переданого факторинговій компанії;</p> <p>qb / У випадку лізингових компаній, ставка 3 стадії застосовується до всього портфеля.</p> <p>(36) Попередня оцінка ризику повинна бути проведена в тому році, в якому має бути здійснена виплата, протягом 45 днів після чергових загальних зборів, що закривають робочий рік, що передує року, в якому має відбутися виплата. На підставі рішення Наглядової ради в тому році, в якому належить виплата, розмір відповідного відстроченого внеску може бути зменшений, потенційно до нуля.</p> <p>(37) Протягом усього непогашеного періоду відстрочки повинні бути оцінені наслідки, що відбулися тим часом, пов'язані з діяльністю особи в рамках Політики винагород, а також доцільність відстроченої виплати винагороди на основі результатів діяльності.</p> <p>(38) Щодо дочірніх підприємств банківської групи, право керівників та менеджерів визначених на консолідованому рівні на відстрочені частини винагороди на основі результатів діяльності, а також розмір такої винагороди (включаючи норму потенційного зниження) визначає OTP Голова-виконавчий директор Bank Plc.</p> <p>III.5. Оцінка індивідуальних ризиків</p> <p>(39) Стосовно керівників, які підпадають під дію Політики винагороди, право на відстрочені виплати на індивідуальному рівні визначається на основі оцінки індивідуальних ризиків, пов'язаних з діяльністю зацікавлених осіб, як це докладно викладено нижче:</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> - fulfilment of obligations stemming from the employment relationship, compliance with the laws applicable to work, regulatory documents, executive and management instructions and the professional requirements applicable to the position, - compliance with the employer's expectations towards the Employee's managerial behaviour - review of the operation of the persons and functional areas concerned (detection of severe errors, abuses, misconducts or deficiencies, the result of potential target audits ordered by the MC). <p>(40) The assessment of the risks related to the activity of the banking group executives and managers concerned and the recommendation based thereon must be performed for T+1-T+3 periods (for T+1-T+4 periods for the Chairman and the division heads, and for T+1 – T+5 periods for the OBH and OBR) after becoming aware of the positions of the</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internal Audit Directorate, - Compliance Directorate, - IT and Bank Security Directorate, and - Legal Directorate <p>.</p> <p>(41) Based on the positions of the owner's governing body and the functional areas, the parent bank's Human Resources Management Directorate draws up a proposal for the Chairman-CEO of the Banking Group, who will then make a decision on whether to disburse or, as the case may be, reduce the deferred instalments within the personal scope identified at the consolidated level.</p> <p>(42) In respect of both the bank and banking group managers and executives, in accordance with the deferral schedule the persons concerned are notified in writing of the eligibility for the various instalments and the rate thereof pursuant to the decision, by the Human Resources Management Directorate within 30 days of the annual General Meeting of OTP Bank Plc., but by 30 June at the latest.</p> <p>III.6. Evaluation of indicators</p> <p>(43) In respect of institutional-level objectives, the so-called Group-level RORAC+ indicator (risk-adjusted ROE/COE) is introduced, which is</p>	<ul style="list-style-type: none"> - виконання зобов'язань, що впливають із трудових відносин, дотримання законодавства, що застосовується до роботи, нормативних документів, виконавчих та управлінських інструкцій та професійних вимог, що застосовуються до посади, - відповідність очікуванням роботодавця щодо управлінської поведінки працівника - огляд роботи зацікавлених осіб та функціональних областей (виявлення серйозних помилок, зловживань, неправомірних дій чи недоліків, результатів потенційних цільових перевірок, замовлених Управлінським комітетом). <p>(40) Оцінка ризиків, пов'язаних з діяльністю відповідних керівників банківської групи та менеджерів, та рекомендація, що ґрунтується на них, повинні виконуватися протягом періодів T + 1- T + 3 (періодів T + 1-T + 4 для голови і для керівників підрозділів, а також для періодів T + 1 - T + 5 для OBH та OBR) для позицій:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Департамент внутрішнього аудиту, - Департамент комплаєнсу, - Департамент IT та банківської безпеки, та - Юридичний департамент. <p>(41) На основі позиції керівного органу власника та функціональних областей Дирекція управління персоналом материнського банку складає пропозицію для Голови-Генерального директора Банківської групи, який потім прийме рішення щодо виплати коштів, залежно від обставин, зменшуючи відстрочені платежі для осіб, визначених на консолідованому рівні.</p> <p>(42) Щодо банків та керівників банківських груп та виконавців, відповідно до графіка відстрочки, зацікавлені особи письмово повідомляються про право на різні виплати та їх розмір згідно з рішенням Департаментом Управління людських ресурсів протягом 30 днів після щорічних Загальних зборів OTP Bank Plc., але не пізніше 30 червня.</p> <p>III.6. Оцінка показників</p> <p>(43) Щодо цілей на інституційному рівні, запроваджується так званий показник RORAC + на рівні групи (ROE / COE з урахуванням ризику),</p>
---	--

supplemented by – with the exception of OBS and OBRu – market share indicators as well as the C/I.

- (44) Each year, the Supervisory Board approves
- the specific indicators of the senior executives of subsidiaries identified at the consolidated level, and the characteristics of these indicators,
 - the so-called "KPI library" compiled by the Banking Group Governance Directorate – by taking the recommendation of the data owner into consideration –, which library contains the various available indicators for each entity/institutions, the definition thereof, as well as the unit of measurement and data owner.

(45) Within individual-level targets, in the case of **qualitative target tasks**, the expectation must be defined in written form. Similarly, the assessment is also performed in written form, on a logical basis. Fulfillment of the target task may be scored between 0% and 100%.

(46) Within individual-level targets, **quantitative targets** are assessed by taking the following into account:

- The given indicator is assessed along two threshold values (fulfilment threshold (minimum level), tolerance threshold).
- Fulfilment of a given target below the **fulfilment threshold** is equal to 0% fulfilment.
- Fulfilment between the **fulfilment threshold** and the **tolerance threshold** represents the actual evaluation of the indicator.
- **In the event of fulfilment equal to or above the tolerance threshold**, the manager or executive exercising employer's rights is entitled to make a decision on the **fulfilment value of the indicator between the tolerance threshold and 100%**, by taking actual efforts (or the lack thereof) by the employee made to accomplish the given quantitative target into consideration.
- **In the event of fulfilment equal to or above the tolerance threshold**, the assessing manager shall justify the deviation decision in each case, which justification, in the case of a foreign banking group subsidiary, must also be approved by the Chairman of the governing body of the company employing the given employee, after the Chairman-CEO has made a decision in respect of all

який доповнюється - за винятком OBS та OBRu - показниками ринкової частки, а також С/І.

- (44) Щороку Наглядова рада схвалює
- конкретні показники вищих керівників дочірніх підприємств, визначених на консолідованому рівні, та характеристики цих показників,
 - так звану "бібліотеку КРІ", складену Дирекцією управління банківською групою - з урахуванням рекомендації власника даних -, ця бібліотека містить різні доступні показники для кожного суб'єкта / установи, їх визначення, а також одиницю виміру та власників даних.

(45) У рамках цільових показників на індивідуальному рівні, у разі якісних цільових завдань, очікування повинні бути визначені в письмовій формі. Аналогічним чином оцінка також проводиться в письмовій формі на логічній основі. Виконання цільового завдання може оцінюватися від 0% до 100%.

(46) В межах цільових показників на індивідуальному рівні кількісні цільові показники оцінюються з урахуванням наступного:

- Даний показник оцінюється за двома пороговими значеннями (поріг виконання (мінімальний рівень), поріг допуску).
- Виконання заданого показника нижче порогу виконання дорівнює 0% виконання. Виконання між порогом виконання та порогом допуску являє собою фактичну оцінку показника.
- У разі виконання, рівного або більше порогу допуску, менеджер або керівник, який реалізує права роботодавця, має право прийняти рішення про значення виконання показника між порогом допуску та 100%, з урахуванням докладених фактичних зусиль (або їх відсутність), спрямованих на досягнення даної кількісної цілі, що розглядається.
- У разі виконання, що дорівнює або перевищує поріг допуску, оцінюючий менеджер обґрунтовує рішення про відхилення в кожному конкретному випадку, як обґрунтування, у випадку дочірньої компанії іноземної банківської групи, таке рішення також має бути схвалене головою керівного органу компанії, що наймає даного працівника, після того, як голова-генеральний

<p>deviation decisions for the managers and executives of OTP and the subsidiaries identified at the consolidated level.</p> <ul style="list-style-type: none"> - For employees identified at the consolidated level, the deviating assessments are submitted to the Chairman-CEO by the Head of the Human Resources Management Directorate, based on a preliminary examination of the compliance of assessments. For employees identified at the sub-consolidated and local level, these are examined by the head of the given subsidiary's functional area serving an HR function, and if deemed to be non-compliant, they start consultation with the assessing manager. <p>(47) For quantitative indicators, the evaluation band limits are as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in respect of the indicators applied, the fulfilment threshold (minimum level) is 90% and the tolerance threshold is 95% in each case,, - for the Private Bank and NNM (Net New Money) indicators, and the Treasury result, the minimum level is 60% and the tolerance threshold is 95%, - For inversely proportional indicators, the minimum level is 110% and the tolerance threshold is 105%, - For cost indicators, the minimum level is 100% and the tolerance threshold is 100%. <p>(48) Superior manager / competence-based assessment is carried out on a scale from 1 to 6, where 4 represents 100% fulfilment.</p> <p>III.7. Rules on the settlement of performance-based remuneration</p> <p>(49) Individual performance is assessed twice each year, based on the semi-annual flash report and the annual report, at OTP Bank Plc.'s general meeting closing the given business year.</p> <p>(50) In the case of managers and executives subject to the Banking Group Remuneration Policy,</p>	<p>директор прийняв рішення стосовно всіх рішень щодо відхилень для керівників та виконавців OTP та дочірніх підприємств, визначених на консолідованому рівні.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Для працівників, визначених на консолідованому рівні, відхилення оцінки подаються Голові-Генеральному директору керівником Департаменту Управління персоналом на основі попередньої перевірки відповідності оцінок. Для працівників, ідентифікованих на субконсолідованому та місцевому рівнях, оцінки перевіряє керівник функціональної області даного дочірнього підприємства, що виконує функції управління персоналом, і якщо вони вважаються такими, що не відповідають вимогам, починаються консультації з менеджером, що провів оцінку. <p>(47) Для кількісних показників межі діапазону оцінки такі:</p> <ul style="list-style-type: none"> - щодо застосовуваних (прямих) показників поріг виконання (мінімальний рівень) становить 90%, а поріг допуску - 95% у кожному випадку ,, - для показників Приватного банку та ЧНГ (чисті нові гроші), і результату Казначейства мінімальний рівень становить 60%, а поріг допуску - 95% - Для обернено пропорційних показників мінімальний рівень становить 110%, а поріг допуску - 105%, - Для показників витрат мінімальний рівень становить 100%, а поріг допуску - 100%. <p>(48) Оцінка керівника/ оцінка компетентності проводиться за шкалою від 1 до 6, де 4 означає 100% виконання.</p> <p>III.7. Правила щодо розрахунку винагороди за результатами діяльності</p> <p>(49) Індивідуальна ефективність оцінюється двічі на рік на основі піврічного флеш-звіту та річного звіту на загальних зборах OTP Bank Plc., що закривають даний робочий рік. (50) У випадку менеджерів та керівників, які підпадають під дію Політики винагороди банківської групи, не може бути здійснено передоплату щодо піврічної оцінки.</p>
---	--

<p>no advance payment may be made in relation to the semi-annual assessment.</p> <p>(51) In the case of managers and executives of domestic subsidiaries under direct control and not subject to the Banking Group Remuneration Policy, fixed and variable remuneration rates are applicable (as a general rule, 60% fixed and 40% variable)</p> <p>(52) In the case of managers and executives of domestic subsidiaries under direct control and not subject to the Banking Group Remuneration Policy, advance payment may be made in relation to the semi-annual assessment. If total performance exceeds 50%, the rate of the advance is 50%.</p>	<p>(51) У випадку менеджерів та керівників внутрішніх дочірніх підприємств, які перебувають під прямим контролем і не підпадають під дію Політики винагород Банківської групи, застосовуються фіксовані та змінні ставки винагороди (як правило, 60% фіксованих та 40% змінних)</p> <p>(52) У випадку менеджерів та керівників внутрішніх дочірніх підприємств, які перебувають під прямим контролем і не підпадають під Політику винагород Банківської групи, може бути здійснено передоплата стосовно піврічної оцінки. Якщо загальна ефективність перевищує 50%, доля авансу становить 50%.</p>
<p>III.8. HR IT solution, the SuccessFactors TM module</p>	<p>III.8. IT-рішення HR, модуль SuccessFactors TM</p>
<p>(53) Targets and objectives and recorded and assessed in the SuccessFactors TM module (hereinafter: SF).</p> <p>(54) In respect of subsidiaries within OTP Banking Group, the performance management process of employees in the following areas are managed in the SF system:</p> <ul style="list-style-type: none"> – employees subject to the Remuneration Policy, identified at the consolidated level, – for foreign subsidiaries, the heads of support areas requiring parent bank approval, – senior executives of domestic subsidiaries under direct control and not subject to the Remuneration Policy. 	<p>(53) Цілі та завдання, що фіксуються та оцінюються в модулі SuccessFactors TM (далі: SF).</p> <p>(54) Що стосується дочірніх компаній в рамках OTP Banking Group, то в системі SF відбувається процес управління ефективністю роботи працівників у наступних сферах:</p> <ul style="list-style-type: none"> – працівників, на яких поширюється політика винагород, визначені на консолідованому рівні, – для іноземних дочірніх підприємств, керівників областей підтримки, що вимагають схвалення материнського банку, – Керівники дочірніх підприємств, які перебувають під безпосереднім контролем та не підпадають під дію Політики винагороди.
<p>(55) Managers and executives specified in Section (54) continue to conclude paper-based agreements, where the performance assessment form created in the SuccessFactors workflow is attached as an annex. Individual access to the performance assessment form is granted to the employee, the assessing manager and the manager/executive exercising employer's rights.</p> <p>(56) The recording of institutional targets in the SF system is the task of the parent bank, and these are recorded by the parent bank's HR Department.</p> <p>(57) When defining targets, the managers and executives concerned select the quantitative indicators from the KPI library approved by the parent bank's Supervisory Board, recording the target tasks based on the list of recommendations prepared by the parent bank's functional areas, which</p>	<p>(55) Менеджери та керівники, зазначені в Розділі (54), продовжують укладати паперові угоди, де форма оцінки результатів діяльності, створена в робочому процесі SuccessFactors, додається як додаток. Індивідуальний доступ до форми оцінки результатів роботи надається працівникові, керівнику, який здійснює оцінку, та керівнику / виконавцю, який здійснює права роботодавця.</p> <p>(56) Встановлення інституційних цілей у системі SF є завданням материнського банку, і вони реєструються HR відділом материнського банку.</p> <p>(57) При визначенні цільових показників відповідні менеджери та керівники вибирають кількісні показники з бібліотеки KPI, затвердженої Наглядовою радою материнського банку, фіксуючи цільові завдання на основі переліку рекомендацій, підготовлених функціональними</p>

<p>are sent to subsidiary's TM support by the TM support of the parent bank's HR Department.</p> <p>(58) The senior executives of subsidiaries determine individual targets in the areas under their management based on their competencies defined in the Organisational and Operational Regulations using the SF system.</p> <p>(59) The evaluation of current-year objectives commences with self-assessment, which is approved by the assessing manager, and finalised by the exerciser of employer's rights in the SF system.</p>	<p>сферами материнського банку, які надсилаються до супроводжуючого ТМ дочірньої компанії супроводжувачим ТМ HR відділу материнського банку.</p> <p>(58) Вищі керівники дочірніх підприємств визначають індивідуальні цілі в сферах, що знаходяться в їх управлінні, виходячи зі своїх компетенцій, визначених в Організаційному та операційному регламенті, використовуючи систему SF.</p> <p>(59) Оцінка цілей поточного року починається з самооцінки, яка затверджується керівником, що здійснює оцінку, та завершується роботодавцем в системі SF.</p>
<p>IV. PROVISIONS APPLICABLE TO IMPLEMENTATION</p>	<p>IV. ПОЛОЖЕННЯ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ</p>
<p>(60) The parent bank's HR Department monitors the compliance of the local incentive regulation and performance management practice of banking group enterprises with this annex on recommendation-based implementation.</p> <p>(61) This annex on implementation must be implemented by the following institutions: Merkantil Bank Zrt., OTP Alapkezelő Zrt., OTP Faktoring Zrt., OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zrt., OTP Lakástakarékpénztár Zrt., OTP Jelzálogbank Zrt., OTP Pénzügyi Pont, OTP Ingatlan Zrt., OTP Ingatlanüzemeltető Kft., OTP Kártyagyártó Kft., OTP Pénztárszolgáltató Zrt., OTP Mobil Kft., OTP Életjáradék Zrt., OTP Hungaro Project Kft., OTP Travel Kft..</p> <p>(62) This annex on recommendation-based implementation must be implemented by the banking group subsidiaries concerned by ensuring that the assessment aspects and processes set out in this implementation annex are enforced in respect of the setting and evaluation of performance targets. Deadline for implementation: 31 December 2020.</p> <p>(63) Exemption from implementation may be granted by the Head of the Human Resources Management Directorate of the parent bank.</p> <p>(64) Of the provisions of Sections (7) and (35), the subsidiary is only obligated to apply those applicable to its given company type.</p> <p>(65) Prior to implementation, the incentive staff of the parent bank's HR Department provide opinions on the draft of the local regulatory document or information document, to which end, prior to the entry into force of the local regulation, the subsidiaries concerned – at least 15 days prior to planned entry into force – shall upload it to the Group Portal or,</p>	<p>(60) Департамент управління персоналом материнського банку контролює відповідність місцевого регулювання стимулювання та практики управління винагородою цьому рекомендованному до впровадження документу.</p> <p>(61) Цей додаток щодо впровадження повинен бути впроваджений такими установи: Merkantil Bank Zrt., OTP Alapkezelő Zrt., OTP Faktoring Zrt., OTP Ingatlan Befektetési Alapkezelő Zrt., OTP Lakástakarékpénztár Zrt., OTP Jelzálogbank Zrt., OTP Pénzügyi Pont, OTP Ingatlan Zrt., OTP Ingatlanüzemeltető Kft., OTP Kártyagyártó Kft., OTP Pénztárszolgáltató Zrt., OTP Mobil Kft., OTP Életjáradék Zrt., OTP Hungaro Project Kft., OTP Travel Kft..</p> <p>(62) Цей Додаток щодо впровадження на основі рекомендацій повинен впроваджуватись відповідними дочірніми компаніями банківської групи, забезпечуючи дотримання аспектів оцінки та процесів, викладених у цьому Додатку щодо впровадження, щодо встановлення та оцінки цільових показників. Кінцевий термін реалізації: 31 грудня 2020 року.</p> <p>(63) Звільнення від впровадження може надати керівник дирекції з управління персоналом материнського банку.</p> <p>(64) З положень розділів (7) та (35) дочірня компанія зобов'язана застосовувати лише ті, що застосовуються до даного типу компанії.</p> <p>(65) Перед впровадженням, підрозділ стимулювання департаменту управління людськими ресурсами материнського банку надає висновки щодо проекту місцевого нормативного документа або інформаційного документа, з цією метою до набрання чинності місцевого регулювання відповідні дочірні компанії</p>

provided no separate regulation is required to be issued for compliance, the information on the measures taken to ensure compliance must be sent to the parent bank's HR Department to the following address: HGI_TM@otpbank.hu.

V. CLOSING PROVISIONS

(66) This regulation enters into force on the date of its publication on, with the proviso that its provisions are – with the exceptions specified herein – applicable as of 1 January 2020.

завантажують його на Портал Групи принаймні за 15 днів до запланованого набуття чинності або, за умови, що не потрібно видавати окремий регламент про відповідність, інформація про заходи, вжиті для забезпечення відповідності, повинна надсилатися до Департаменту управління людськими ресурсами материнського банку до наступну адресу: HGI_TM@otpbank.hu.

V. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

(66) Цей Регламент набирає чинності з дня його опублікування, за умови, що його положення - за винятками, зазначеними у цьому документі - застосовуються з 1 січня 2020 року.

HISTORY OF THE DOCUMENT	Історія документа
Date of version 1.0 approval 23.12.2020	Дата затвердження версії 1.0 23.12.2020
Covering documents	Супроводжуючі документи
Date of cancellation (if document cancelled)	Дата скасування (за умови скасування документа)
Review date	Термін перегляду
When necessary (based on HQ request)	У разі необхідності (згідно запиту Материнського Банку)
Person responsible for maintaining the document in relevant status (Name, phone number, e-mail)	Відповідальна особа за підтримку документа в актуальному стані (П.І.Б., номер контактного телефону, електронна адреса)
Fekher K., tel. 1339 Kristina.FEKHER@otpbank.com.ua	Фехер К.А., вн. тел.1339 Kristina.FEKHER@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. tel. 525-249 Galyna.CHEMUS@otpbank.com.ua	Чемусь Г.Л. вн. тел. 525-249 Galyna.CHEMUS@otpbank.com.ua