

ВИТЯГ ЗІ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ІДЕНТИФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» у 2025 році, затвердженого рішенням № 91 Наглядової ради ТОВ «КУА «ОТП Капітал» прийнятим без скликання засідання, який містить зведену знеособлену інформацію про винагороду ідентифікованого персоналу, в обсязі та у розрізі, що передбачені підпунктами 1-9 пункту 2 глави 8 Стандарту №4

Відповідно до Стандарту № 1 «Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Основні поняття та терміни», затвердженого рішенням НКЦПФР від 30.12.2021 № 1288 та Стандарту №4 «Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Організація та функціонування системи внутрішнього контролю в професійних учасниках, які не належать до підприємств, що становлять суспільний інтерес та до системно важливих професійних учасників» затвердженого Рішенням НКЦПФР №1291 від 30.12.2021 (надалі разом – Стандарти корпоративного управління, а кожен окремо – Стандарт №1 та Стандарт №4) в ТОВ «КУА «ОТП Капітал» (надалі – «Компанія» або ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ»)затверджено та забезпечується виконання вимоги Політики винагороди ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» GR-23 (надалі – «Політика винагороди»).

Відповідно до Стандарту № 4 з метою забезпечення обмеження ризиків своєї діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках Компанія повинна збирати та щорічно до 1 квітня узагальнювати і доводити до відома Наглядової ради інформацію про винагороду ідентифікованого персоналу.

З метою виконання вищевказаної норми Стандарту № 4 Компанія нижче надає Наглядовій раді цей Звіт про винагороду ідентифікованого персоналу у 2025 році у обсязі визначеному у пункті 2 глави 8 розділу V Стандарту №4.

Перелік включених до ідентифікованого персоналу працівників Компанії, затверджений рішенням Наглядової ради №88 від 30 січня 2026 року відображений в Таблиці №2 даного звіту.

	Терміни та скорочення
	Цілі та основні планові показники результативності (ефективності) - ключових показників ефективності (KPI) ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ». Ключові показники ефективності (key performance indicators, KPI) – встановлені кількісні та/або якісні показники, які використовуються для об'єктивного вимірювання та оцінювання ступеня досягнення визначених цілей, завдань або результатів Групи ОТП, Компанії, структурного підрозділу чи окремого працівника. Змінна винагорода – складова винагороди працівника, яка не віднесена до фіксованої винагороди та визначається на основі показників (критеріїв) оцінки результативності (ефективності) діяльності. Фіксована винагорода - це фіксована складова винагороди працівника, яка не пов'язана з виконанням цілей Компанії, Групи ОТП та індивідуального рівня. Винагорода з відкладальною умовою - вид змінної складової винагороди, яка може бути призначена й виплачена через часовий проміжок певної тривалості після настання визначених подій в межах запланованого розміру, якщо з часом було встановлено, що визначені події забезпечили для Компанії очікуваний ефект, а виплата такої винагороди не створює для Компанії істотних ризиків.

	Система управління ризиками (СУР) – це комплекс юридичних (правових) та організаційно-технічних заходів та процедур, який забезпечує процес ідентифікації (виявлення), аналізу, вимірювання, оцінювання, управління (обробки), контролю та моніторингу й перегляду всіх основних (суттєвих) видів ризиків Компанії та фондів, що перебувають у її управлінні, а також пов’язаний з цим обмін інформацією та консультації між зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами. СУР є підсистемою системи внутрішнього контролю Компанії. Система внутрішнього контролю (СВК) – це сукупність діяльності осіб, які забезпечують функціонування системи внутрішнього контролю та застосовуваних ними процедур, заходів з внутрішнього контролю, спрямованих на запобігання невиконанню професійним учасником вимог законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки, попередження прийняття професійним учасником ризиків, реалізація яких створює загрозу стабільності його функціонування, може спричинити завдання шкоди клієнтам такого професійного учасника або створення загрози інвестиціям та/або загрози цілісності ринків капіталу та організованих товарних ринків. Система внутрішнього контролю складається з підсистем комплаєнсу, управління ризиками та внутрішнього аудиту. Винагороди за підсумками роботи за рік - з метою підвищення організаційної ефективності у Компанії передбачено виплату винагороди за підсумками роботи за рік через досягнення цілей - ключових показників ефективності (КПІ), що полягає в оцінюванні діяльності працівника на підставі виконання ним кількісних та/або якісних КПІ, які можна незалежно виміряти або перевірити, а також на існуванні прозорого процесу визначення досягнення встановлених цілей і здійснення виплат винагороди за підсумками роботи за рік залежно від досягнутих результатів. Група ОТП – міжнародна банківська група ОТП з штаб-квартирою в Угорщині та Іноземна банківська група ОТП в Україні, яка є складовою частиною Групи ОТП.
1	Інформація про процес прийняття рішень при визначенні та затвердженні Політики винагороди ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ», у тому числі:
1.1.	Інформація про кількість засідань з питань затвердження, визначення та виконання Політики винагороди, проведених протягом <u>фінансового року</u> Наглядовою радою ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» (надалі- Наглядова рада)
	1. Політика винагороди ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» GR-23 затверджена 28 листопада 2025 року протоколом Загальних зборів учасників ТОВ «КУА «ОТП Капітал» № 200. Політика винагороди набрала чинності з 01 січня 2026 року. 2. Протягом 2025 року засідання Наглядової ради, які б стосувались виконання чинної Політики винагороди не відбувались. 3. 19 листопада 2025 року Наглядова рада рішенням № 84 затвердила Порядок визначення ідентифікованого персоналу ТОВ «КУА «ОТП Капітал» RM-08.
1.2.	Інформація про Відповідальну особу Наглядової ради на яку покладаються обов’язки забезпечення функцій комітету з питань винагороди, а також, за наявності, ідентифікаційні дані зовнішніх консультантів, послуги яких використовуються для забезпечення дотримання вимог законодавства про політику винагороди, і роль, яку відіграють в цьому процесі інші комітети, підрозділи та стейкхолдери Компанії.
	Інформація про Відповідальну особу Наглядової ради на яку покладаються обов’язки забезпечення функцій комітету з питань винагороди. До функцій Відповідальну особу Наглядової ради на яку покладаються обов’язки забезпечення функцій комітету з питань винагороди належить: 1) розроблення та перегляд не рідше 1 разу на рік Політики винагороди; 2) внесення пропозицій учасникам Компанії щодо винагороди членів Наглядової ради; 3) надання пропозицій Наглядовій раді щодо винагороди членів Дирекції, окрім Генерального директора;

- 4) надання пропозицій Наглядовій раді щодо індивідуальної винагороди, що надається члену Дирекції, окрім Генерального директора, гарантуючи їх сумісність з Політикою винагороди та їх відповідність оцінці роботи зазначених членів;
- 5) надання пропозицій Наглядовій раді щодо форм та істотних умов договорів для членів Дирекції;
- 6) надання пропозицій Наглядовій раді щодо ключових показників результативності (ефективності) членів Дирекції, критеріїв та процедур періодичної оцінки їх виконання членами Дирекції;
- 7) надання загальних рекомендацій щодо рівня та структури винагороди для осіб, які здійснюють управлінські функції;
- 8) контроль рівня та структури винагороди для осіб, які здійснюють управлінські функції, базуючись на достовірній інформації, наданій Дирекцією;
- 9) інші питання, передбачені внутрішніми документами Компанії.

Роль, яку відіграють інші комітети, підрозділи та стейкхолдери Компанії у забезпеченні дотримання вимог законодавства про політику винагороди.

У ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» у забезпеченні дотримання вимог законодавства про політику винагороди задіяні:

I. Загальні збори учасників ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» затверджують Політику винагороди.

II. Наглядова рада ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ»:

- 1) розглядає та погоджує проект Політики винагороди та передає на затвердження загальним зборам учасників;
- 2) організовує перегляд не рідше 1 разу на рік Політики винагороди;
- 3) забезпечує, щоб кожен конфлікт інтересів, що виникає у зв'язку з розробкою та затвердженням Політики винагороди, призначенням та/або виплатою винагороди, був виявлений та належним чином повідомлений йому комплаєнс-менеджером;
- 4) вживає заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів або організації пом'якшення його наслідків, у тому числі шляхом встановлення об'єктивних критеріїв оцінки результативності (ефективності) на підставі системи внутрішньої звітності, а також, із застосуванням принципу «двох пар очей», забезпечує організацію зовнішнього контролю за процесом розробки Політики винагороди, призначення та виплати винагороди;
- 5) бере участь у розробці (внесенні змін) та затверджує Порядок визначення ідентифікованого персоналу ТОВ «КУА «ОТП Капітал» та зміни до нього;
- 6) перевіряє результати оцінки та контролює дотримання Порядку визначення ідентифікованого персоналу ТОВ «КУА «ОТП Капітал», затверджує перелік ідентифікованого персоналу.

III. Дирекція:

- 1) Приймає рішення про не застосування винагороди з відкладальною умовою.

IV. Генеральний директор

- 1) щорічно до 1 квітня узагальнює і доводить до відома членів Наглядової ради інформацію про винагороду ідентифікованого персоналу.

V. Ризик-менеджер:

- 1) погоджує Політику винагороди;

	2) залучається до прийняття Наглядовою радою рішення про встановлення максимального розміру змінної складової винагороди для кожного підрозділу Компанії та встановлення критеріїв оцінки результативності (ефективності), передбачених Політикою винагороди, у випадках, коли вони мають обґрунтовані підстави вважати, що рішення Наглядової ради з цих питань вплинуть на якість виконання працівниками Політики винагороди нормам внутрішніх положень Компанії та рівню ризиків діяльності Компанії; 3) аналізує та за потреби інформує Наглядову раду щодо впливу структури змінної складової винагороди визначеної чинною Політикою винагороди на ризик-профіль ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» в межах затвердженої Декларації схильності до ризиків ТОВ "КУА "ОТП Капітал" RM-06 та на систему управління ризиками: Компанії 4) проводить документування процесу проведення оцінки ідентифікованого персоналу службовим розпорядженням, є відповідальним за визначення ідентифікованого персоналу. VII. Комплаєнс-менеджер: 1) погоджує Політику винагороди; 2) аналізує та звітує про виконаний аналіз впливу Політики винагороди щодо виконання ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» вимог законодавства, правил саморегулювних організацій, внутрішніх положень Компанії Наглядовій раді при прийнятті рішень щодо затвердження, перегляду Політики винагороди та здійсненні контролю за дотримання її вимог; 3) залучається до прийняття Наглядовою радою рішення про встановлення максимального розміру змінної складової винагороди для кожного підрозділу ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» та встановлення критеріїв оцінки результативності (ефективності), передбачених Політикою винагороди ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ», у випадках, коли вони мають обґрунтовані підстави вважати, що рішення Наглядової ради, з цих питань вплинуть на якість виконання працівниками Політики винагороди, норм внутрішніх положень та рівню ризиків у діяльності Компанії відповідно. VIII. Фахівець Департаменту з юридичних питань: 1) подає до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку Інформацію щодо функціонування системи винагороди, в обсязі, зазначеному у пункті 2 глави 8 розділу V Стандарту №4 (крім підпункту 10 пункту 2 глави 8 розділу V Стандарту №4), у порядку та строки, визначені нормативно-правовими актами Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.
2	Інформація про зв'язок між призначеною та виплаченою винагородою та результативністю (ефективністю) діяльності, у тому числі:
2.1.	Цілі та основні планові показники результативності (ефективності) Компанії
	З метою підвищення організаційної ефективності у Компанії передбачено виплату винагороди за підсумками роботи за рік (змінної винагороди) через досягнення цілей - ключових показників ефективності (KPI), що полягає в оцінюванні діяльності працівника на підставі виконання ним кількісних та/або якісних KPI, які можна незалежно виміряти або перевірити, а також на існуванні прозорого процесу визначення досягнення встановлених цілей і здійснення виплат винагороди за підсумками роботи за рік залежно від досягнутих результатів. Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода) здійснюється відповідно до визначених KPI, вагових коефіцієнтів (факторів складності) і результатів їх досягнення, а також отриманих результатів Міжнародної Банківської групи ОТП та ТОВ «КУА «ОТП Капітал» за рік, за який виплачується Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода). Цілі поділяються на два рівні: стратегічні та індивідуальні. Обов'язкові стратегічні показники, які є загально корпоративними показниками найвищого рівня пріоритету для ТОВ «КУА «ОТП Капітал», наступні:

	-RORAC+ - ROE / ER, - коефіцієнт рентабельності власного капіталу (ROE; скоригований "обмінний" прибуток після оподаткування, поділений на середній власний капітал) та очікуваного прибутку (ER) Міжнародної банківської групи ОТП. -C/I (Cost-to-Income ratio) — це показник ефективності, який відображає частку операційних витрат у загальних операційних доходах. Індивідуальні KPI відображають конкретні завдання та оцінку відповідальної особи та визначаються лише ті цілі, досягнення яких можна об'єктивно та незалежно виміряти або перевірити.
2.2.	Загальну кількість працівників ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ», кількість працівників, яким Політикою винагороди передбачена змінна складова винагороди та відсоток, який становлять такі працівники від загальної кількості персоналу - Станом на 31 грудня 2024 року: - загальна кількість працівників складає 20 осіб, - середньооблікова кількість складає 18 осіб, - винагорода за підсумками роботи за 2024 рік (змінна винагорода), яка була сплачена у 2025 році, передбачена 7-м особам, або 35% від загальної кількості працівників. - Станом на 31 грудня 2025 року: - загальна кількість працівників складає 24 особи, - середньооблікова кількість складає 21 особа, - винагорода за підсумками роботи за 2025 рік (змінна винагорода), що буде сплачена у 2026 році, передбачена 8-м особам, або 33,33% від загальної кількості працівників.
2.3.	Механізми узгодження процесу призначення та виплати змінної складової винагороди з поточними показниками діяльності ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» Винагорода за результатами роботи за рік (змінна винагорода) та відкладенні частини за попередні роки для працівників виплачується не раніше, ніж через 60 календарних днів після: -затвердження результатів діяльності Компанії Загальними зборами учасників ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ», - затвердження результатів Групи ОТП на Загальних зборах акціонерів Міжнародної Банківської групи ОТП. За результатами затвердження Групи ОТП, визначається стратегічний фактичний RORAC+, який застосовується для розрахунку фактичних підсумкових показників KPI. Оцінка та затвердження виконання ключових показників ефективності проводиться для окремих посад ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ»: - для Генерального директора виконання KPI затверджуються Головою Наглядової ради; - для членів Дирекції виконання KPI затверджуються Генеральним директором; - для працівників СВК, а саме ризик-менеджера, комплаєнс-менеджера, внутрішнього аудитора затверджуються Наглядовою Радою; - для іншого ідентифікованого персоналу та для інших працівників виконання KPI затверджуються Генеральним директором.
2.4.	Обсяги виконання основних планових показників за звітний та попередній фінансові роки, а також обсяг змінної винагороди персоналу за звітний та попередній фінансові роки з розбивкою на нараховану та виплачену за результатами року, нараховану та виплачену за результатами попередніх років та оголошену винагороду з відкладальною умовою (при цьому окремо вказуються виплати за результатами показників, досягнутих у періоди кожного з попередніх років, які були фактично здійснені у наступному за ним року, у тому числі у році, в якому надається інформація)

До основних планових показників відносяться обов'язкові стратегічні KPI. Таблиця №1. Основні планові показники (обов'язкові стратегічні KPI).								
Роки	KPI	Мінімальне значення	План	Мінімальний рівень	Факт	Обсяг нарахованої, грн.	Обсяг виплаченої, грн.	Оголошена винагорода з відкладальною умовою
2024	RORAC +	1.045	0.815	0.906	0.968	3 507 162.00	3 507 162.00	Не застосовувалась
	C/I	91%	92.64%	90.83%	70.91%			
2023	RORAC +	0.271	0.301	90%	0.919	3 192 045.00	3 192 045.00	Не застосовувалась
	RORAC	47%	49.94%	95%	196.58%			
3.	Інформація про найважливіші характеристики системи винагороди, в тому числі:							
3.1.	Інформація про критерії оцінки результативності (ефективності) та заходи управління ризиками при виплаті винагороди, відкладальні та обмежувальні умови, передбачені Політикою винагороди, зокрема: ключові риси та цілі організації призначення та виплати винагороди в ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ», а також опис того, як така організація сприяє сталому та ефективному управлінню ризиками.							
З метою підвищення організаційної ефективності у ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» передбачено виплату винагороди за підсумками роботи за рік (змінна винагорода) через досягнення цілей - ключових показників ефективності (KPI), що полягає в оцінюванні діяльності працівника на підставі виконання ним кількісних та/або якісних KPI, які можна незалежно виміряти або перевірити, а також на існуванні прозорого процесу визначення досягнення встановлених цілей і здійснення виплат винагороди за підсумками роботи за рік (змінна винагорода) залежно від досягнутих результатів. Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода) здійснюється відповідно до визначених KPI, вагових коефіцієнтів (факторів складності) і результатів їх досягнення, а також отриманих результатів Групи ОТП та ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» за рік, за який виплачується Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода). Загальний обсяг змінної складової винагороди, що призначається та виплачується у ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» не повинен перешкоджати дотриманню пруденційних нормативів професійної діяльності ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ». Заходами управління ризиками при виплаті винагороди є: - Ризик-менеджер аналізує та за потреби інформує Наглядову раду щодо належного ризик-орієнтованого підходу до вимірювання результативності та впливу критеріїв результативності працівників на ризик-профіль Компанії в межах затвердженої Декларації схильності до ризиків ТОВ "КУА "ОТП Капітал" RM-06 та на СУР Компанії. - Ризик-менеджер аналізує та за потреби інформує Наглядову раду щодо впливу структури змінної складової винагороди на ризик-профіль Компанії в межах затвердженої Декларації схильності до ризиків ТОВ "КУА "ОТП Капітал" RM-06 та на СУР Компанії. - Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода), включаючи відстрочені частини, виплачується лише за умови, якщо вона є стійкою і виправданою.								

	• Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода) вважається стійкою, якщо в період від її визначення до остаточної виплати не відбулося погіршення фінансового стану Компанії або не було зафіксовано збитків. • Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода) вважається виправданою, якщо вона базується на успішній діяльності Компанії, відповідного підрозділу, фонду та/або окремого працівника. • Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода) може бути зменшена, включаючи можливість зменшення до 100% у таких випадках: ✓ Працівник брав участь у діях, що призвели до значних втрат для Компанії, або був відповідальним за такі дії. ✓ Працівник не дотримався встановлених зовнішніх або внутрішніх стандартів професійності й компетентності. ✓ Виявлено недопустиму поведінку або серйозну помилку працівника. ✓ Компанія зазнала значного погіршення фінансових показників. ✓ У Компанії виявлено критичні порушення у системі управління ризиками. ✓ Відбулося значне підвищення вимог до капіталу Компанії. ✓ Відносно Компанії були застосовані регуляторні заходи, спричинені діями працівника. ✓ Відбулося порушення пруденційних нормативів. ✓ Погіршення фінансових показників фондів, активами яких управляє Компанія.
3.2.	Опис основних кількісних та якісних показників результативності (ефективності) та рівня ризику, які використовуються для оцінки результатів діяльності ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» в цілому, окремих його підрозділів та працівників, інформацію про поєднання таких показників та врахування поточних та майбутніх ризиків
	Встановлення цілей та вагових коефіцієнтів кількісних та якісних показників результативності (ефективності) та рівня ризику проводиться згідно наступних критеріїв: • Цілі поділяються на два рівні: стратегічні та індивідуальні. • Стратегічні KPI є загально корпоративними показниками найвищого рівня пріоритету для Компанії. • Індивідуальні KPI відображають конкретні завдання та оцінку відповідальної особи. • Визначаються лише ті цілі, досягнення яких можна об'єктивно та незалежно виміряти або перевірити. • Для кожного працівника встановлюється щонайменше 5 індивідуальних KPI. • Для кожного працівника встановлюється щонайменше 3 стратегічних KPI. • Стратегічні цілі обов'язково включають показник RORAC+ на рівні групи та С/І. • Додатковими показниками ефективності на стратегічному рівні є показники частки ринку, показники ефективності управління фондів, тощо, які відповідають напрямку діяльності працівника. • Для всіх цілей встановлюється % вагового коефіцієнта, що відображає їхню важливість для досягнення загальної бізнес-цілі. Сума всіх коефіцієнтів повинна становити 100% для стратегічних цілей і 100% для індивідуальних. • Оцінка керівника (Superior's evaluation) має вагу не менше 20%, а решта коефіцієнтів розподіляється між іншими індивідуальними KPI, причому мінімальна вага будь-якої індивідуальної KPI становить 5%, а максимальна – 30%. • Для числових KPI обов'язково визначається тип індикатора (мінімум чи максимум), залежно від того, чи бажано досягти більшого чи меншого значення (мінімум = більше краще; максимум = менше краще).

	- Для числових КРІ визначається мінімальний поріг досягнення, і вважається, що мета виконана, якщо реалізація перевищує цей мінімум, (мінімальне значення прямих показників – 90%, мінімальне значення зворотних показників – 110%, мінімальне значення якісних задач/оцінки керівників – 0%). - КРІ затрат повинні мати мінімальний поріг досягнення, встановлений на рівні 100%. У разі перевищення витрат оцінка цієї мети становить 0%. - Для КРІ із негативними плановими показниками вимоги до мінімального виконання встановлюються у зворотному порядку. - Працівники, які мають однакові КРІ, повинні мати ідентичні планові показники та мінімальні пороги. - Значення КРІ повинно бути вказано до третього порядку дробового значення (тисячні). - Індивідуальні та стратегічні КРІ працівників СВК не повинні бути пов'язаними з результатами діяльності Компанії, мають базуватися на фактичному виконанні такими працівниками вимог внутрішніх документів, на підставі яких вони діють, та враховувати результати аудиту ефективності підсистем внутрішнього контролю, функціонування яких такі працівники забезпечують. - При встановленні КРІ враховуються всі існуючі та майбутні ризики, зміна вартості грошей у часі, а також пруденційні нормативи. - КРІ «Управління та культура ризиків» застосовується з мінімальною вагою 5% для всіх ідентифікованих осіб, за винятком CEO. Для CEO вага цього КРІ становить 10%. Ризик-менеджер аналізує та за потреби інформує Наглядову раду щодо належного ризик-орієнтованого підходу до вимірювання результативності та впливу критеріїв результативності працівників на ризик-профіль Компанії в межах затвердженої Декларації схильності до ризиків ТОВ "КУА "ОТП Капітал" RM-06 та на СУР Компанії. Ризик-менеджер аналізує та за потреби інформує Наглядову раду щодо впливу структури змінної складової винагороди на ризик-профіль Компанії в межах затвердженої Декларації схильності до ризиків ТОВ "КУА "ОТП Капітал" RM-06 та на СУР Компанії.
3.3.	Інформація про критерії, які використовуються при вирішенні питання про застосування апіорних та апостеріорних заходів управління ризиками при визначенні та виплаті винагороди
	Обсяг винагороди визначається при затвердженні Бюджету ТОВ "КУА "ОТП Капітал" на наступний фінансовий рік. Разом з Затвердженням Бюджету Компанії затверджується Декларація схильності до ризиків, де в достатній мірі деталізується сукупний рівень схильності до ризику (ризик-апетиту) та види ризиків, які Компанія має намір приймати та утримувати для досягнення цілей бізнес-плану (бізнес-стратегії), максимальний рівень допустимого для Компанії, виходячи із розміру наявних ресурсів (капіталу та потреб у ліквідності) та з урахуванням вимог обов'язкових для дотримання нормативів, рівень схильності до ризиків (ризик-апетиту) щодо кожного з видів ризику (індивідуальний рівень), який має стати основою для встановлення лімітів, види ризиків, яких Компанія має уникати, внутрішні та зовнішні чинники та обмеження, що впливають на прийняття професійним учасником ризиків, тому оновлюється щороку при перегляді щорічного бюджету, окрім випадків, коли несприятливі зміни в операційному середовищі вимагають проведення позапланового перегляду річного бюджету, або Декларації схильності до ризику, відповідно. При виплаті винагороди, Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода), включаючи відстрочені частини, виплачується лише за умови, якщо вона є стійкою і виправданою. Винагорода за підсумками роботи за рік вважається стійкою, якщо в період від її визначення до остаточної виплати не відбулося погіршення фінансового стану Компанії або не було зафіксовано збитків. Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода) вважається виправданою, якщо вона базується на успішній діяльності Компанії, відповідного підрозділу, фонду та/або окремого працівника. Винагорода за підсумками роботи за рік (змінна винагорода) може бути зменшена, включаючи можливість зменшення до 100% у таких випадках: Працівник брав участь у діях, що призвели до значних втрат для Компанії, або був відповідальним за такі дії.

	• Працівник не дотримався встановлених зовнішніх або внутрішніх стандартів професійності й компетентності. • Виявлено недопустиму поведінку або серйозну помилку працівника. • Компанія зазнала значного погіршення фінансових показників. • У Компанії виявлено критичні порушення у системі управління ризиками. • Відбулося значне підвищення вимог до капіталу Компанії. • Відносно Компанії були застосовані регуляторні заходи, спричинені діями працівника. • Відбулося порушення пруденційних нормативів. • Погіршення фінансових показників фондів, активами яких управляє Компанія Рішення про зменшення або повернення змінної винагороди окремому працівнику чи Компанії загалом приймається рішенням Наглядової ради. При цьому враховуються такі форми зменшення винагород: • Зменшення винагород, що стосуються поточного фінансового року. • Зменшення винагороди з відкладальною умовою • Зменшення (повернення) вже виплаченої винагороди. Таким чином при визначенні винагороди, здійснюються апріорні та апостеріорні заходи управління ризиками.
3.4.	Опис існуючих у ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» форм виплати змінної та фіксованої складових винагороди, а також обґрунтування використання цих форм та розподілу їх між різними категоріям персоналу, зокрема особами, які здійснюють виконавчі функції, а також між посадовими особами СВК ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» передбачена лише грошова форма винагороди. Вибір грошової форми виплати винагороди ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» зумовлений необхідністю забезпечення прозорості, передбачуваності та відповідності вимогам чинного законодавства України у сфері оплати праці та корпоративного управління. Грошова форма винагороди дозволяє: • забезпечити чіткий зв'язок між результатами діяльності та рівнем винагороди; • мінімізувати фінансові та правові ризики, пов'язані з оцінкою немонетарних форм компенсації; • гарантувати своєчасність виплат і простоту податкового обліку; • підвищити мотиваційну складову для працівників шляхом зрозумілої та ліквідної форми винагороди. • грошова форма винагороди відповідає практикам ОТП Групи та внутрішнім політикам компанії щодо винагороди, забезпечуючи баланс між стимулюванням результативності та контролем витрат.
3.5.	Заходи, пов'язані з призначенням та виплатою винагороди, спрямовані на забезпечення усунення залежності між винагородою посадовими особами СВК та винагородою інших працівників; Індивідуальні та стратегічні КРІ працівників СВК не повинні бути пов'язаними з результатами діяльності Компанії, мають базуватися на фактичному виконанні такими працівниками вимог внутрішніх документів, на підставі яких вони діють, та враховувати результати аудиту ефективності підсистем внутрішнього контролю, функціонування яких такі працівники забезпечують.
3.6.	Категоризація різних форм винагороди як змінної або фіксованої складової винагороди, а також обґрунтування віднесення конкретних форм винагороди до фіксованої складової винагороди

	Категоризація різних форм виплати винагороди відсутня. Винагороди може здійснюватися виключно в грошовій формі									
3.7.	Заходи, спрямовані на врахування при призначенні та виплаті винагороди довгострокових показників результативності (ефективності), у тому числі пояснення того, яким чином ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» узгоджується та сприяє раціональному і ефективному управлінню ризиками; принципи та критерії, що застосовуються до призначення та виплати гарантованої змінної складової винагороди (зокрема виплат по звільненню)									
	За умови застосування винагороди з відкладальною умовою оцінка результативності (ефективності) проводиться з врахуванням показників результативності (ефективності) за щонайменше два останні роки, при цьому Компанія забезпечує призначення винагороди з відкладальною умовою виключно у випадку наявності протягом цього періоду довготривалої та сталої результативності (ефективності) у діяльності Компанії, діяльності підрозділів і працівників Компанії. Розподіл винагороди здійснюється з врахуванням тривалості циклів в діяльності Компанії та ризиків, що притаманні такій діяльності.									
4.	Фактичне співвідношення між фіксованою та змінною винагородою, максимальний коефіцієнт співвідношення між фіксованою та змінною складовими винагороди (інформація про фактичне співвідношення між фіксованою та змінною винагородою за звітний рік надається у розрізі органу, відповідального за здійснення нагляду, виконавчого органу, інших осіб, які здійснюють виконавчі функції, посадових осіб та посадових осіб СВК, інших працівників, що включені до складу ідентифікованого персоналу, будь-які факти відхилення (в порядку ad hoc) від вимог Політики винагород або у порушення вимог Стандарту №4 супроводжуються відповідними поясненнями та аналізом прогнозованого впливу таких дій на стабільність підсистеми управління ризиками та системи винагороди в ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ», описом заходів, вжитих для усунення порушень).									
Таблиця №2. Фактичне співвідношення між фіксованою та змінною винагородою, максимальний коефіцієнт співвідношення та перелік ідентифікованого персоналу Компанії станом на 31.12.2025.										
	Орган відповідальний за здійснення нагляду		Виконавчий орган		Система внутрішнього контролю	Позиція	Ідентифікований персонал	Коефіцієнт співвідношення: фактично сплачена у 2025 році змінна винагорода за 2024 / фактична фіксована винагорода за 2024	Коефіцієнт співвідношення: сформоване забезпечення на виплату у 2026 змінної винагороди за 2025 / фактична фіксована винагорода 2025	Максимальний Коефіцієнт співвідношення
	Назва	Позиція в Наглядовій раді	Назва	Позиція в виконавчому органі						
	Наглядова рада	Голова					✓			
	Наглядова рада	Член					✓			
	Наглядова рада	Член					✓			
	Наглядова рада	Член					✓			

	Наглядова рада	Член					✓				
	Наглядова рада	Член					✓				
			Дирекція	Голова		Генеральний директор	✓	0.54	0.55	0.54	
					Ризик	Ризик-менеджер	✓	0.33	0.34	0.33	
					Комплаєнс	Комплаєнс-менеджера	✓	0.33	0.33	0.33	
						Менеджер з адміністративної діяльності					
						Головний інженер з технічного обслуговування об'єктів нерухомості					
						Головний фахівець з управління активами венчурними ІСІ					
						Інженер з охорони праці					
					Внутрішній аудит	Внутрішній аудитор	✓			0.33	
			Дирекція	Член		Головний бухгалтер	✓	0.33	0.33	0.33	
						Провідний бухгалтер					
						Провідний бухгалтер					
						Диспетчер					
						Економіст					
						Керівник операційно-облікового підрозділу (Бек-офіс)					
						Фахівець операційно-облікового підрозділу					

			Дирекція	Член		Керівник департаменту з питань інвестиційної діяльності	✓	0.46	0.50	0.54
			Дирекція	Член		Керівник департаменту з питань маркетингу та продажів	✓	0.51	0.51	0.54
						Заступник з питань недержавних пенсійних фондів Керівника департаменту з питань маркетингу та продаж				
						Менеджер з маркетингу				
						Керівник департаменту з юридичних питань	✓			
						Фахівець департаменту з юридичних питань				
						Керівник департаменту з ІТ рішень та аналітики	✓			
						Розробник програмного забезпечення				
						Керівник підрозділу інвестиційного аналізу та стратегії	✓	0.50	0.50	0.54
	Будь-які факти відхилення (в порядку ad hoc) від вимог Політики винагороди або у порушення вимог Стандарту №4 в звітному періоді не були зафіксовані.									
5.	Інформація про критерії оцінки результативності (ефективності), що використовуються при виплаті винагороди у грошовій та негрошовій формі (в тому числі акціями/частками, деривативами на акції/частки)									
	В ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» передбачена лише грошова форма винагороди. Критерії оцінки результативності (ефективності) побудовані на досягненні працівником та Компанією кількісних та якісних KPI.									
6.	Основні параметри та обґрунтування підстав, з яких ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ», було обрано конкретні грошові або негрошові форми виплат винагороди									

	В ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» передбачена лише грошова форма винагороди. Вибір грошової форми виплати винагороди ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» зумовлений необхідністю забезпечення прозорості, передбачуваності та відповідності вимогам чинного законодавства України у сфері оплати праці та корпоративного управління. Грошова форма винагороди дозволяє: • забезпечити чіткий зв'язок між результатами діяльності та рівнем винагороди; • мінімізувати фінансові та правові ризики, пов'язані з оцінкою немонетарних форм компенсації; • гарантувати своєчасність виплат і простоту податкового обліку; • підвищити мотиваційну складову для працівників шляхом зрозумілої та ліквідної форми винагороди; • грошова форма винагороди відповідає практикам ОТП Групи та внутрішнім політикам компанії щодо винагороди, забезпечуючи баланс між стимулюванням результативності та контролем витрат.
7.	Інформація про загальну суму виплаченої та загальну суму оголошеної в ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» винагороди з відкладальною умовою, у тому числі з розбивкою на орган, відповідальний за здійснення нагляду, виконавчий орган, інших осіб, що здійснюють виконавчі функції, підрозділи ТОВ «КУА «ОТП КАПІТАЛ» в розрізі видів професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках та підрозділи системи внутрішнього контролю (при відсутності таких підрозділів - посадових осіб СВК)
	За звітний період винагорода з відкладальною умовою не застосовувалася.
8	Інформація про загальну суму винагороди, виплаченої в Компанії ідентифікованому персоналу (з урахуванням осіб, які здійснюють виконавчі функції) та, у тому числі, особам, які здійснюють виконавчі функції, із зазначенням: -суми винагороди за фінансовий рік (з окремим зазначенням суми фіксованої та змінної винагороди) та кількості її одержувачів; -суми і форми змінної складової винагороди (з окремим зазначенням суми грошових виплат, виплат в акціях/частках та інших форм виплат); -загального обсягу оголошеної, але не нарахованої та не виплаченої винагороди з відкладальною умовою; -суми оголошеної винагороди з відкладальною умовою, щодо якої протягом фінансового року було прийнято рішення про нарахування та виплату в оголошеному обсязі або про нарахування та виплату зі зменшенням проти оголошеного обсягу в порядку вжиття апостеріорних заходів управління ризиками при визначенні та виплаті винагороди (з вказанням суми зменшення); -суми здійснених протягом фінансового року виплат (окремо) при прийомі на роботу та виплат по звільненню (у зв'язку з розірванням договорів на виконання посадових обов'язків), а також кількість одержувачів таких виплат; -суми виплат по звільненню, призначених протягом фінансового року, кількість одержувачів та найвища сума таких виплат для однієї особи.
	8.1. Ідентифікованому персоналу у 2025 рік виплачено 16 602 860.64 грн фіксованої винагороди, та 3 889 148.25 грн. змінної винагороди (5 осіб). 8.2. Всього ідентифікованому персоналу за 2025 рік було вплачено 20 492 008.89 грн. в грошовій формі. Інші форми не застосовувалися. 8.3. винагороди з відкладальною умовою не застосовувалася. 8.4. винагороди з відкладальною умовою не застосовувалася. 8.5. суми здійснених протягом фінансового року виплат (окремо) при прийомі на роботу: 0 грн. (0 осіб). 8.6. суми здійснених протягом фінансового року виплат (окремо) по звільненню: 0 грн. (0 осіб).

	8.7. суми виплат по звільненню, призначених протягом фінансового року – 0 грн., кількість одержувачів – 0 осіб, найвища сума таких виплат по звільненню для однієї особи – 0 грн.
9.	Кількість осіб, які одержують винагороду у розмірі, що дорівнює або перевищує 1 000 000 гривень, та винагороду від 1 000 000 гривень до 5 000 000 гривень, з розбивкою з інтервалом 500 000 гривень, і винагороду в розмірі 5 000 000 гривень або більше, з розбивкою з інтервалом 1 000 000 гривень, (граничні вартісні значення показників, встановлених у цьому підпункті, застосовуються в залежності від періоду, у якому здійснюється застосування, з коефіцієнтами, встановленими у додатку 2 до Стандарту № 4)
	Кількість осіб, які одержують винагороду у розмірі, що дорівнює або перевищує від 15 000 000 грн. – 0 співробітників.

Генеральний директор



Меженська Наталя Леонідівна