

Рівень документи

Високорівневий

Затверджено

Протокол Наглядової  
Ради № 6 від 03.10.2025

## ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК»

Ввести в дію дану редакцію Політики винагороди АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК» з дати затвердження Наглядовою Радою Банку.

ШАРАЄВУ Кирилу, заступнику директора департаменту по роботі з персоналом, довести даний документ до відома задіяних підрозділів.

Політика винагороди АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК», затверджена Рішенням Наглядової Ради №2 від 21.03.2025 року, зареєстрована №3832 від 25.03.2025, вважається такою, що втратила чинність.

Погоджено:

Директор з персоналу

---

Олена УРУСОВА

Директор департаменту комплаєнс-контролю

---

Павло ТЕРЕЩЕНКО

Директор департаменту контролю ризиків

---

Олексій РОМАН

Головний бухгалтер – директор департаменту обліку та звітності

---

Вадим КОНОНЕНКО

Директор Юридичного департаменту

---

Ігор ГРИГОРОВ

Провідний фахівець Юридичного департаменту

---

Юлія ГОЛУБ

Контактна особа щодо документа: Лілія Войтенко

## Зміст

I. Визначення термінів.....	3
II. Загальні положення.....	4
III. Принципи формування системи винагороди .....	5
1. Фіксована винагорода.....	6
1.1. Основна заробітна плата .....	7
1.2. Додаткова заробітна плата.....	7
1.3. Компенсаційні (гарантовані) виплати.....	8
2. Змінна винагорода.....	8
3. Додаткова винагорода (програми стимулювання) .....	18
IV. Відповідальність та управління .....	18
V. Термін дії Політики винагороди.....	19
VI. Історія документу .....	20

## **I. Визначення термінів**

**Акціонер Банку** – єдиний Акціонер Банку, якому належить 100 відсотків Акцій, є КРЕДІ АГІКОЛЬ Ес. А [CREDIT AGRICOLE S.A.], юридична особа, що належним чином створена і здійснює свою діяльність відповідно до законодавства Франції.

**Банк** – АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК».

**Винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання членів Наглядової Ради, членів Правління, впливової особи та інших працівників Банку за виконання покладених на них посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами договору. Включає в себе також компенсаційні виплати та додаткову винагороду (програми стимулювання).

**Вплидова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена Наглядової Ради і члена Правління.

**Додаткова винагорода (програми стимулювання)** – заходи грошового та/або негрошового стимулювання працівника на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагороди, але не залежить від результатів роботи, і може включати соціальний пакет та інші пільги в грошовій / негрошовій формі.

**Змінна винагорода** – складова винагороди, яка не є фіксованою згідно з цим Положенням.

**Ідентифікований персонал** – це працівники зі значним впливом на профіль ризику Банку або його активів, які підпадають під сферу застосування регуляторних заходів (згідно Положення 92 та 94 Директиви 2013/36 зі змінами, внесеними директивою CRD V №2019/878 від 20 травня 2019 року, делегованим регламентом Комісії 2021/923 від 25 березня 2021 року та текстами транспозиції у французьке законодавство).

**Комітет з призначень та винагород** - комітет Наглядової Ради з призначень та винагород.

**Компенсаційні (гарантовані) виплати** – це виплати, які роботодавець зобов'язаний здійснювати працівникові в певних випадках, передбачених законодавством: виплати лікарняних, відпусток, середнього заробітку під час перебування у відрядженні.

**Наглядова Рада** – орган контролю Банку, що, в межах компетенції, визначеної Статутом, Положенням про Наглядову раду та чинним законодавством України, контролює діяльність Правління, здійснює захист прав вкладників, інших кредиторів та Акціонера.

**Основна заробітна плата** - має наперед визначений розмір відповідно до умов штатного розпису Банку/рішення колегіального органу Банку/відповідного трудового договору (контракту), не залежить від результатів діяльності Банку, може бути переглянута шляхом внесення змін відповідно до законодавства України, не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком та має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати.

**Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку** – працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених в цій Політиці.

**Підрозділ** - самостійний підрозділ банку, який не входить до складу іншого підрозділу банку. До підрозділів 1 лінії захисту належать бізнес-підрозділи та підрозділи підтримки діяльності банку.

**Правління** - виконавчий орган, що здійснює управління поточною діяльністю Банку і несе відповідальність за ефективність його роботи згідно з принципами та порядком,

встановленими Статутом Банку, рішеннями Акціонера, Наглядової Ради Банку та Положенням про Правління Банку.

**Статут** – статут Банку (з усіма змінами та доповненнями).

**Члени Правління** – в межах цієї Політики під членами Правління розуміють Голову, Заступників (у випадку призначення) і членів Правління.

## II. Загальні положення

1. АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК» (надалі – Банк) розробив Політику винагороди АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК» (надалі – Політика винагороди), у відповідності до «Положення про політику винагороди в банку», затвердженого Постановою Правління Національного Банку України №153 від 30.11.2020р. (зі змінами).
2. Метою Політики винагороди є встановлення справедливих, прозорих і конкурентоспроможних принципів винагороди для працівників, які сприяють досягненню стратегічних цілей Банку і забезпечують відповідність законодавчим вимогам.
3. Політика винагороди спрямована на забезпечення сталого розвитку, має узгоджуватися зі стратегією Банку, сприяти функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, в тому числі шляхом врахування схильності Банку до ESG-ризиків, тобто ризиків, які виникають для Банку через фактори, пов'язані з екологією (E), соціальною сферою (S) та корпоративним управлінням (G).
4. Політика винагороди відповідає гендерно-нейтральному принципу та гарантує дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.
5. Політика винагороди Банку:
  - узгоджує інтереси працівників з інтересами Банку, клієнтів та акціонера Банку;
  - націлена на дотримання належного рівня оплати праці працівникам, у відповідності до діючого законодавства України, цінностей Банку та з врахуванням інтересів акціонера;
  - забезпечує справедливую винагороду за працю всім працівникам незалежно від національності, статі, релігії, віку, расової приналежності та сімейного стану;
  - забезпечує конкурентну винагороду працівникам Банку в порівнянні з відповідними локальними ринковими показниками: загальний розмір винагороди та її компонентів знаходиться на рівні ринкової медіани по банківському сектору, а для посад, які, у відповідності до стратегічних цілей Банку відносяться до ключових чи спеціалізованих – на рівні верхнього дециля ринкових показників.
6. Політика винагороди підпадає під сферу регуляторної бази, а саме:
  - норми, що застосовуються до кредитних установ (пакет "CRD V", який об'єднує всі нормативні тексти, що регулюють діяльність кредитних установ і встановлює, зокрема, регуляторні правила політики оплати праці),

- норми, що застосовуються до хедж-фондів та менеджерів альтернативних інвестиційних фондів відповідно до Європейської Директиви AIFM 2011/61/ EU від 8 червня 2011 року, та керуючих компаній UCITS згідно з Європейською Директивою UCITS V 2014/91/EU від 23 липня 2014 року,
  - норм Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного Банку України №153 від 30.11.2020 року (зі змінами)
7. За загальним правилом, Банк застосовує політику відповідальної винагороди, яка забезпечує основу для прийняття ризику та запобігає конфлікту інтересів, дотримуючись при цьому європейських директив, які регулюють винагороду в банківському, страховому секторах та секторі управління активами і забезпечує відповідність Політики винагороди діючим правовим і регуляторним політикам на національному, європейському і міжнародному рівнях. Вона включає в себе, зокрема:
- Правило Волкера
  - Закон про регулювання банківської діяльності у Франції (LBF),
  - Директиву Євросоюзу «Щодо ринків фінансових інструментів» (MiFID Directive),
  - Європейський регламент розкриття інформації про стале фінансування (SFDR) щодо розкриття інформації, пов'язаної зі сталим розвитком.
8. Для працівників, які підпадають під дію правил MiFID, Політика винагороди відповідає положенням цих правил, зокрема, правилам запобігання та управління конфліктом інтересів та дотримання належної поведінки. Крім того, Політика винагороди Банку розроблена таким чином, щоб уникнути створення стимулів, які можуть змусити працівників віддавати перевагу власним інтересам або інтересам Банку перед інтересами клієнта.
9. Політика винагороди не суперечить відповідним положенням законодавства щодо воєнного стану.
10. Політика винагороди допомагає забезпечити дотримання правил звітності та схем звітності щодо ризиків, затверджених керівними органами. Винагорода залежить від індивідуальних результатів роботи, а також від загального результату структурних підрозділів Банку. Політика винагороди Банку направлена на обмеження надмірного прийняття ризику та стимулює членів органів управління і впливових осіб діяти в інтересах Банку.
11. Реалізація політики винагороди в Банку здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику, системної важливості Банку, дотримання стратегії, бізнес-плану, бюджету Банку та декларації схильності до ризиків.
12. Політика винагороди може спиратись на:
- документування назв посад або категорій заробітної плати для всіх працівників або категорій персоналу;
  - правильне визначення того, які позиції вважаються такими, що мають однакову вагу (цінність);

- впровадження системи класифікації посад (з урахуванням принаймні видів діяльності, завдань і функцій, покладених на посаду або працівника, на основі однакових критеріїв для працівників чоловічої та жіночої статі, розроблених з метою виключення будь-якої дискримінації, в тому числі за гендерним принципом), а також визначення додаткових аспектів при визначенні винагороди персоналу (місце роботи, вимоги до навчання, рівень посади, рівень освіти, тип контракту, досвід роботи, сертифікати, інші переваги).
13. Наглядова Рада Банку визначає, затверджує, за потреби переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією Політики винагороди.

### III. Принципи формування системи винагороди

**Винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання членів Наглядової Ради, членів Правління, впливової особи та інших працівників Банку за виконання покладених на них посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами договору.

Терміни дії договорів/контрактів для членів Наглядової Ради та членів Правління встановлені в Статуті Банку, для впливових осіб – встановлюються індивідуально.

Система винагороди для членів Наглядової ради Банку врегульована Положенням про винагороду членів Наглядової ради АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК».

**Винагорода за працю складається з наступних компонентів:**

- *Фіксованої винагороди*, до якої відносяться:
  - основна заробітна плата (оклад), яка не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання повноважень, а також не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком,
  - додаткова заробітна плата: винагорода за понаднормову роботу, компенсація за тимчасове виконання обов'язків або суміщення посад;
  - компенсаційні (гарантовані) виплати: оплата лікарняних, відпусток, середнього заробітку під час перебування у відрядженні. Компенсаційні виплати мають бути розумні і обґрунтовані, відповідно до внутрішніх положень Банку;
- *Змінної винагороди*, яка не є фіксованою, строки та ймовірність отримання такої винагороди є невизначеними;
- *Довгострокової змінної винагороди*, яка є складовою змінної винагороди і призначена для об'єднання та збереження ключових працівників;
- *Додаткової винагороди (програми стимулювання)*: додатковий соціальний захист, страхування у випадку смерті та інвалідності, медичне страхування, інші пільги.

#### 1. Фіксована винагорода

**Фіксована винагорода** - складова винагороди членів Наглядової Ради, членів Правління, впливових осіб, та інших працівників Банку, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;

- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
- не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Наглядової Ради, членом Правління, впливовою особи, та іншим працівником Банку його функцій в Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

### 1.1. Основна заробітна плата

- 1.1.1. Рівень професійного досвіду та відповідальності працівника винагороджуються основною заробітною платою (окладом) у відповідності до посади, на яку його було призначено.
- 1.1.2. Розмір основної заробітної плати встановлюється відповідно до займаної посади, профіль якої визначається в залежності від рівня необхідних знань, навичок та досвіду, рівня складності задач та рівня її впливу на результати підрозділу/Банку.
- 1.1.3. Періодичний перегляд рівня основної заробітної плати працівників Банку відбувається відповідно до ринкових умов та бюджету витрат Банку.
- 1.1.4. Рішення про періодичний перегляд рівня основної заробітної плати працівників Банку ініціюється Департаментом по роботі з персоналом та затверджується Головою Правління.
- 1.1.5. Індивідуальне підвищення основної заробітної плати працівника відбувається на основі оцінки результатів роботи та рівня його/її вкладу в загальний результат Банку.
- 1.1.6. Рішення про індивідуальний перегляд основної заробітної плати членів Правління затверджуються Наглядовою Радою.
- 1.1.7. Рішення про індивідуальний перегляд основної заробітної плати (крім членів Правління) ініціюються керівниками відповідних структурних підрозділів Банку та затверджуються:
  - для впливових осіб - Головою Правління,
  - для всіх інших працівників – Департаментом по роботі з персоналом або за рішенням Голови Правління.

### 1.2. Додаткова заробітна плата

- 1.2.1. До додаткової заробітної плати, яка є фіксованою винагородою, відносяться:
  - *Винагорода за понаднормову роботу:* виплачується працівникові при виконанні роботи понад встановлену законодавством або трудовим договором норму



робочого часу. Таким працівникам надаються інші дні відпочинку або сплачується грошова компенсація згідно діючого законодавства України.

- *Винагорода за тимчасове виконання обов'язків чи суміщення посад, яка встановлюється в наступних випадках:*
  - ✓ тимчасове заміщення працівника - матеріально відповідальної особи на термін 3 (три) і більше робочих днів;
  - ✓ тимчасове заміщення працівника - керівника підрозділу на термін 3 (три) і більше робочих днів. У таких випадках додаткова оплата не надається штатним заступникам керівників структурних підрозділів Банку;
  - ✓ суміщення посади іншого функціонального напрямку.

1.2.2. Сума винагороди за тимчасове виконання обов'язків або суміщення посад встановлюється індивідуально, за погодженням з керівником відповідного структурного підрозділу Банку та директором з персоналу, та не повинна перевищувати 30% основної заробітної плати працівника, який тимчасово заміщує іншого працівника або виконує обов'язки іншого функціонального напрямку.

### 1.3. Компенсаційні (гарантовані) виплати

1.3.1. До компенсаційних (гарантованих) виплат, які є фіксованою винагородою, відносяться:

- оплата днів лікарняних;
- оплата днів відпусток;
- виплата середнього заробітку під час перебування у відрядженні.

## 2. Змінна винагорода

Змінна винагорода – винагорода, яка не є фіксованою і залежить від результатів роботи.

Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності.

Бюджети змінної винагороди повинні враховувати всі ризики, вартість капіталу та вартість ліквідності, а також не мають перешкоджати спроможності Банку зміцнювати свій капітал, по мірі необхідності.

### 2.1. Змінна винагорода для працівників Головного Офісу та мережі

2.1.1. Змінна винагорода залежить:

- від результатів роботи працівника та його впливу на загальний результат Банку;
- від виконання цілей та досягнення запланованого результату Банком, що узгоджує його інтереси та інтереси працівників.

2.1.2. Змінна винагорода має ґрунтуватися на критеріях, які заохочують працівників діяти в найкращих інтересах Банку, його клієнтів та акціонера, а також дотримуватися нормативних вимог та внутрішніх процедур.



- 2.1.3. Основна заробітна плата та змінна винагорода встановлюються у пропорціях, що мають прямий зв'язок змінної частини з продуктивністю та дозволяють не сплачувати річну індивідуальну змінну винагороду у разі неефективності.
- 2.1.4. При визначенні змінної винагороди враховується також дотримання працівниками правил та процедур, пов'язаних з комплаєнсом та ризиками.
- 2.1.5. У випадку, наявності рішення про відстрочену змінну винагороду (повністю або частково), виплата відстроченої частини наприкінці періоду відстрочки залежить не тільки від досягнутих показників ефективності, а й від фактичного результату, оціненого за відповідний період, ~~на~~ до дати виплати.
- 2.1.6. Змінна винагорода регулюється:
- для працівників Головного офісу – Положенням про преміювання працівників Головного офісу АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК»;
  - для працівників регіональної мережі – Положенням про преміювання працівників регіональної мережі продажів АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК».
- 2.1.7. Для здійснення Банком виплат змінної винагороди [включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини)] використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).
- 2.1.8. Обов'язки та ролі учасників процесу оцінки рівня досягнення результатів:

Керівники:

- Систематично проводити інтерв'ю із підлеглими по результатам роботи;
- Визначати критерії оцінювання для працівників та команд;
- Оцінювати досягнення цілей підлеглими.

Департамент фінансового контролінгу (в разі встановлення економічних цілей):

- Встановлювати цілі для визначених економічних показників;
- Відстежувати відповідність встановлених економічних цілей на рівні Банку;
- Визначати фактичний рівень виконання по встановленим фінансовим цілям.

Департамент по роботі з персоналом:

- Підтримувати та забезпечувати відповідність процесу постановки цілей та їх оцінювання;
- Забезпечувати відповідність показників ефективності цілям Банку та їх оцінювання;
- Здійснювати перевірки, щоб переконатися у відсутності обхідної системи для оцінки ефективності та підходу на основі необґрунтованого судження;
- В процесі оцінки результатів роботи переконатись, що критерії оцінювання достатньо враховують поняття ризику, а результативність роботи оцінюється незалежно. З цією метою Департамент по роботі з персоналом покладається на Департамент фінансового контролінгу для розрахунку рівня досягнення критеріїв економічної ефективності.

Підрозділи лінії Ризиків та Підрозділи лінії Комплаєнс:

- Забезпечувати наявність відповідного контролю для системи оцінювання та винагороди персоналу.

2.1.9. Рішення про розмір та фактичну виплату змінної винагороди для працівників Головного Офісу та мережі приймається Головою Правління (за виключенням членів Наглядової Ради, членів Правління, та Департаменту внутрішнього аудиту).

## **2.2. Змінна винагорода членам Правління Банку та впливовим особам**

2.2.1. Змінна винагорода членам Правління Банку та впливовим особам регулюється Положенням про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК», Положенням про оцінку діяльності Наглядової ради, Правління, Підрозділів контролю та Керівників АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК».

2.2.2. Метою змінної винагороди членів Правління Банку є:

- 1) Встановлення залежності рівня змінної винагороди від фактичних результатів діяльності:
  - через збільшення вагового коефіцієнта змінної частини у структурі загальної винагороди;
  - через виплати винагороди за перевиконання (перевищення цільових показників, результати діяльності, що перевищують аналогічні результати конкурентів);
  - через включення компоненту чутливості до ризику в показники діяльності.
- 2) Забезпечення можливості узгодження інтересів керівників вищої ланки Банку з інтересами акціонера:
  - через розмежування коротко- і довгострокових результатів діяльності;
  - через прив'язування економічних показників до показників фондового ринку;
  - через об'єднання групових критеріїв ефективності з критеріями різних структурних підрозділів Банку.
- 3) Залучення, мотивація і утримання керівників вищої ланки:
  - через підвищення фактору важеля очікуваного прибутку і результатів діяльності;
  - через забезпечення рівності і більш наочної політики винагород;
  - через порівняння з ринковими практиками.

2.2.3. Критеріями виплати змінної винагороди членам Правління Банку є:

- 1) результати їх діяльності за рік, відповідно до сфери їх відповідальності;
- 2) результати діяльності установи у довгостроковій перспективі на основі показників сталого економічного розвитку, суспільного впливу і узгодження інтересів керівників і акціонерів.

2.2.4. Щорічна змінна винагорода членам Правління Банку (окрім членів Правління, які є Головним ризик-менеджером, Головним комплаєнс-менеджером), а також Директора департаменту внутрішнього аудиту, розраховується як відсоток від основної заробітної плати на основі двох груп цілей:

- 50% економічних (фінансових) цілей Банку в межах їх відповідальності;

- 50% неекономічних цілей, які формуються в межах встановлених на відповідний фінансовий рік пріоритетів.
- 2.2.5. Щорічна змінна винагорода для членів Правління, які є Головним ризик-менеджером, Головним комплаєнс-менеджером, та Директора департаменту внутрішнього аудиту розраховується лише на основі неекономічних цілей.
- 2.2.6. Змінна винагорода за відповідний фінансовий рік Голови та членів Правління, а також впливовим особам, не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.
- 2.2.7. Змінна винагорода для членів Правління затверджується Наглядовою Радою, за рекомендацією Комітету з призначень та винагород.
- 2.2.8. Змінна винагорода для впливових осіб затверджується наказом Голови Правління, за попереднім погодженням з:
- Членом Правління, відповідальним за відповідний напрямок;
  - Директором з персоналу або уповноваженою ним особою.
- 2.2.9. Банк виплачує змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:
- здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;
  - відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).
- 2.2.10. Відповідно до Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного Банку України №153 від 30.11.2020 року (зі змінами), у зв'язку з відсутністю в Україні активного ринку негрошових інструментів, враховуючи визначені законодавством України про оплату праці форми виплати заробітної плати, виплата винагороди членам Правління та/або впливовим особам (як відстрочена, так і не відстрочена) може здійснюватися грошима у 100% обсязі за умови:
- відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.
- 2.2.11. Виплата частини змінної винагороди, що може бути відстрочена на певний період, визначається:
- для членів Правління – рішенням Наглядової Ради, за рекомендацією Комітету з призначень та винагород;
  - для впливових осіб – рішенням Голови Правління, за попереднім погодженням з:
    - ✓ Членом Правління, відповідальним за відповідний напрямок;
    - ✓ Директором з персоналу або уповноваженою ним особою.
- 2.2.12. Період відстрочення починається з дня виплати члену Правління / впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління та/або впливовій особі або коли сума відстроченої змінної

винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

- 2.2.13. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або повної виплати в кінці періоду відстрочення.
- 2.2.14. Банк має право не застосовувати обмеження щодо відстрочення виплати змінної винагороди, визначене в пункті 2.2.10. цього Положення, до члена Правління / впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / дату прийняття рішення, яким встановлений фактичний розмір змінної винагороди згідно пунктів 2.2.7, 2.2.8, 2.5.6 та 2.5.7 цієї Політики, за умови, що призначена для нарахування члену Правління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.
- 2.2.15. Наглядова Рада приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням фінансового результату діяльності банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності, досягнення встановлених річних індивідуальних цілей діяльності членів Правління. Банк під час здійснення виплат працівникам відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.
- 2.2.16. Наглядова Рада має право прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку), повернення (до 100%) вже сплаченої змінної винагороди та встановлення строку такого повернення, зокрема, у наступних випадках:
- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності банку;
  - 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності банку;
  - 3) наявні потенційні ризики у діяльності банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації банку;
  - 4) Національний банк прийняв рішення про:
    - віднесення банку до категорії проблемних;
    - віднесення банку до категорії неплатоспроможних;
    - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію банку;
    - виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII “Прикінцеві положення” Закону України “Про банки і банківську діяльність”;
  - 5) Член Правління / впливова особа:
    - був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат банку;
    - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) банку;

- втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
- отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

2.2.17. При звільненні члена Правління / впливової особи до з'ясування ефективності діяльності та досягнення цілей за відповідний період, рішення про виплату змінної винагороди, її скасування або зменшення (враховуючи фактичні та планові показники ефективності на дату звільнення), приймає Наглядова Рада за рекомендацією Комітету з призначень та винагород.

2.2.18. Застосування будь-яких стратегій хеджування або страхування ризиків щодо винагороди (в тому числі змінної та відстроченої) заборонено.

### **2.3. Визначення осіб, які мають значний вплив на профіль ризику Банку**

2.3.1. Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у даному пункті цієї Політики.

2.3.2. За основними якісними критеріями, відповідно до вимог НБУ до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, належать наступні працівники:

- Члени Правління;
- Керівники підрозділів контролю (Департаменту внутрішнього аудиту, департаментів та відокремлених управлінь ліній Ризиків та Комплаєнсу);
- Керівники суттєвих структурних підрозділів.
- Головний бухгалтер – директор департаменту обліку та звітності;
- Директор юридичного департаменту, Директор департаменту фінансового контролінгу, Директор з персоналу, Директор з інформаційних технологій, Директор департаменту інформаційної безпеки;
- Члени комітету з впровадження нових видів діяльності та продуктів (основний та заміна), що мають повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- Працівники, які понад три місяці виконують обов'язки за посадою працівників, зазначених вище.

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

- сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;
- відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку банку / банківської групи (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).

2.3.4. Додатковими якісними критеріями віднесення до працівників, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є те, що працівник:

- 1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:
  - сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам Правління Банку;
  - здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;
- 2) є керівником підрозділу першої лінії захисту;
- 3) є членом наступних комітетів Банку (основний та заміна) з правом голосу:
  - Комітету з управління ринковими ризиками;
  - Комітету з управління активами та пасивами;
  - Комітету з проблемних кредитів;
  - Кредитного комітету;
  - Малого кредитного комітету;
  - Кредитного комітету для клієнтів бізнес лінії Проксіміті;
  - Кредитних комітетів Регіональних відділень та комерційних секторів (за сегментами МСБ та КОРП),

і які відповідають за прийняття суттєвих видів ризиків та мають повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо:

- укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин: 0,5% основного капіталу Банку; еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);
- операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від основного капіталу Банку.

4) Понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначених вище.

2.3.5. Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є:

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



- належність працівника до 0,3% кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань / виплат у Банку працювало понад 1 000 працівників).
- 2.3.6. Для визначення суттєвих структурних підрозділів за відповідний фінансовий рік, відповідальні працівники департаменту контролю кредитного ризику, департаменту управління активами та пасивами та департаменту фінансового контролінгу надають значення вказаних показників на запит відповідального працівника департаменту по роботі з персоналом. Базуючись на відповідності критеріям, департамент по роботі з персоналом готує перелік суттєвих структурних підрозділів та подає до затвердження Голові Правління Банку з обов'язковим переглядом не рідше 1 разу на рік.
- 2.3.7. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, визначається щорічно за попередній звітний фінансовий рік у термін, що відповідає строкам підготовки, затвердження та подання звіту про винагороду.
- 2.3.8. Департамент по роботі з персоналом готує наказ з переліком осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку. Наказ затверджує Голова Правління Банку.
- 2.3.9. Банк готує письмове повідомлення акціонерам Банку (не рідше одного разу на рік) та Національному банку (не рідше одного разу на рік та на його вимогу) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та надає їх перелік.
- 2.3.10. Змінна винагорода особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку регулюється вищезазначеними пунктами даної Політики, а також Положенням про винагороду членів Правління та впливових осіб, Положенням про преміювання працівників Головного офісу АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК» відповідно до посади, функції та підрозділу, в якому працює така особа.
- 2.3.11. Вимоги щодо обсягу інформації про виплату винагороди членам Правління та впливовим особам, що включається до річного звіту Банку, визначені в Положенні про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК».

## **2.4. Змінна винагорода ідентифікованому персоналу**

- 2.4.1. Ідентифікований персонал – це працівники зі значним впливом на профіль ризику Банку або його активів, які підпадають під сферу застосування регуляторних заходів (згідно Положення 92 та 94 Директиви 2013/36 зі змінами, внесеними директивою CRD V №2019/878 від 20 травня 2019 року, делегованим регламентом Комісії 2021/923 від 25 березня 2021 року та текстами транспозиції у французьке законодавство).
- 2.4.2. Відповідно до норм, що застосовуються до кредитних установ (пакет "CRD V"), фінансові установи з балансом менше 10 млрд євро, не підлягають регулюванню та не мають ідентифікованого персоналу.
- 2.4.3. Змінна винагорода ідентифікованому персоналу регулюється:



- Положенням 92 та 94 Директиви 2013/36 зі змінами, внесеними директивою CRD V №2019/878 від 20 травня 2019 року, делегованим регламентом Комісії 2021/923 від 25 березня 2021 року та текстами транспозиції у французьке законодавство для персоналу, призначеного в кредитну установу, і персоналу, призначеного в інвестиційну компанію, на яку поширюються ці правила;
- Позицією AMF №. 2013-11, яка була прийнята відповідно до Директиви AIFM 2011/61 / ЄС від 8 червня 2011 року або наказу AMF від 6 квітня 2016 року, який був прийнятий для імплементації Директиви UCITS V 2014/91 / ЄС для співробітників, які призначаються до компанії з управління портфелем;
- Делегованим Регламентом Комісії(ЄС) 2015/35 від 10 жовтня 2014 року щодо Директиви індексу Платоспроможності II для працівників, які призначаються в страхові компанії.

2.4.4. Відповідно до регуляторних зобов'язань, основними характеристиками політики винагороди ідентифікованого персоналу кредитних установ та інвестиційних компаній є:

- суми та розподіл змінної винагороди не повинні негативно впливати на спроможність організації посилювати свій капітал за необхідності;
- для будь-якого працівника кредитної установи або інвестиційної фірми перемінний компонент їх компенсації не може перевищувати 100% фіксованого компоненту;
- частка змінної винагороди, яка перевищує обсяг 50000 євро або 1/3 загальної винагороди, поділяється на щонайменше від 4 до 5 років і виплачується траншами за умови виконання показників ефективності;
- в Креді Агріколь С.А. щонайменше 50% змінної винагороди виплачується акціями або інструментами, що пов'язані з акціями Креді Агріколь С.А. Цей вид винагороди також поділяється на відкладену та невідкладену частину;
- після отримання змінної винагороди у вигляді акцій або інструментів, що пов'язані з акціями Креді Агріколь С.А., слідує шестимісячний період обмеження операцій. Система регулювання щорічної змінної винагороди для ідентифікованого персоналу спрямована на заохочення зменшення ризику та залучення персоналу до середньострокових результатів діяльності Креді Агріколь С.А.

2.4.5. Усі стратегії хеджування або страхування, що обмежують сферу застосування положень про вирівнювання ризиків, що містяться у правилах винагороди, заборонені.

2.4.6. Банк відповідає за адаптацію цих обсягів до рівня, відповідного для місцевого застосування. Принципи нарахування змінної винагороди ідентифікованому персоналу (у разі його наявності) повинні відповідати нормам Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного Банку України №153 від 30.11.2020 року (зі змінами).

2.4.7. Банк відповідає за визначення, які працівники потрапляють до категорії ідентифікованого персоналу в рамках процедури внутрішнього контролю Політики винагороди. Послідовність визначення переліку працівників, які можуть бути віднесені до ідентифікованого персоналу наступна:

- щороку відповідальний працівник департаменту по роботі з персоналом Банку складає перелік працівників, які відносяться до ідентифікованого персоналу;
- цей перелік затверджують у письмовій формі керівники вищого рівня підрозділу ризиків, комплаєнсу та управління персоналом, згідно з правилами і принципами, зазначеними вище;
- щорічний контроль за дотриманням вимог щодо визначення та винагороди ідентифікованого персоналу здійснює управління комплаєнс – контролю.

## **2.5. Змінна винагорода персоналу Департаменту внутрішнього аудиту**

- 2.5.1 З метою запобігання потенційним конфліктам інтересів, змінна винагорода персоналу Департаменту внутрішнього аудиту встановлюється окремо від винагороди для працівників структурних підрозділів Банку, для яких вони здійснюють підтвердження чи перевірку операцій.
- 2.5.2 Цілі, визначені для працівників Департаменту внутрішнього аудиту, і бюджети, що використовуються для визначення їхньої змінної винагороди не повинні враховувати критерії, що стосуються результатів і економічних показників діяльності установ, що ними безпосередньо контролюються.
- 2.5.3 Обсяг бюджетних ресурсів чи цільові показники змінної винагороди визначатимуться відповідно до ринкових практик.
- 2.5.4 Рішення про визначення фіксованої винагороди, а також індивідуальний перегляд основної заробітної плати Директора департаменту внутрішнього аудиту затверджуються Наглядовою Радою.
- 2.5.5 Рішення про визначення фіксованої винагороди, а також індивідуальний перегляд основної заробітної плати інших працівників Департаменту внутрішнього аудиту затверджуються Наглядовою Радою, за попереднім погодженням з Директором департаменту внутрішнього аудиту.
- 2.5.6 Змінна винагорода для директора Департаменту внутрішнього аудиту затверджується рішенням Наглядової Ради.
- 2.5.7 Змінна винагорода для інших працівників Департаменту внутрішнього аудиту затверджуються Наглядовою Радою, за попереднім погодженням з Директором департаменту внутрішнього аудиту.

## **2.6. Довгострокова змінна винагорода**

Ця складова змінної винагороди призначена для об'єднання та збереження ключових працівників. Вона доповнює систему річної змінної винагороди та підлягає довгостроковим умовам виконання на основі економічних, фінансових та соціальних критеріїв, визначених відповідно до довгострокової стратегії Банку і зарезервована для ключових позицій.

### 3. Додаткова винагорода (програми стимулювання)

- 3.1. Додаткова винагорода (програми стимулювання) - це заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена Наглядової Ради, члена Правління, впливової особи та інших працівників Банку, на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагорода, і може включати програми додаткового соціального захисту та інші пільги в грошовій / негрошовій формі.
- 3.2. Додаткова винагорода не залежить від результатів роботи працівників, не відноситься до змінної винагорода і включає в себе наступні компоненти:
- Добровільне медичне страхування;
  - Страхування життя та критичних захворювань;
  - Матеріальну допомогу працівникам, в тому числі, але не виключно, у зв'язку з народженням дитини або смертю родича першої лінії спорідненості;
  - Вихідну допомогу у разі звільнення у зв'язку з виходом на пенсію;
  - Інші пільги: матеріальну допомогу на дітей, оренду квартири/компенсацію витрат на житло, оплату квитків за проїзд, компенсацію витрат на автомобіль, оплату мобільного зв'язку (перелік пільг може бути змінений або доповнений при необхідності).
- 3.3. Умови надання працівникам Банку додаткового соціального захисту визначені в Колективному договорі. Банк може надавати додаткові програми стимулювання, умови яких визначаються у відповідних наказах та/або трудових договорах (контрактах).

## IV. Відповідальність та управління

1. Реалізація політики винагорода є частиною системи внутрішнього контролю Банку і базується на трьох різних рівнях контролю:
- 1 лінія – Департамент по роботі з персоналом, який відповідає за реалізацію процесу винагорода;
  - 2 лінія – постійний контроль з боку підрозділів Комплаєнсу;
  - 3 лінія – періодичний контроль Департаментом внутрішнього аудиту.
2. Департамент по роботі з персоналом відповідає за:
- адміністрування та дотримання положень цієї Політики;
  - впровадження регулятивних зобов'язань, у відповідності з вимогами українського законодавства, за підготовку необхідних звітів.
3. Підрозділи лінії Комплаєнс, відповідальні за проведення щорічних контролів, які покликані підтвердити, що:
- Політика винагорода Банку відповідає законодавству України;
  - Департамент по роботі з персоналом правильно реалізує щорічний процес визначення ідентифікованого персоналу (включно з повідомленням зазначених осіб про їхній статус ідентифікованого персоналу);

- Форми оцінки керівників контрольних функцій не містять економічних цілей, а на перемінну винагороду зазначених працівників впливають лише неекономічні критерії.
  - Сприяє, як зацікавлена сторона в процесі ідентифікації, правильному оновленню списку ідентифікованого персоналу. Якщо в Банку є ідентифікований персонал, Комплаєнс відповідає за виявлення ризикованої поведінки та відповідне звітування; відповідність рівня винагороди встановленим критеріям.
4. Департамент внутрішнього аудиту:
- проводить незалежний огляд змісту, впровадження та впливу політики винагороди Банку на його профіль ризику, а також способу управління можливими наслідками цих ризиків в процесі загального аудиту підрозділу, відповідно до затвердженого графіку.
5. Досягнення цілей рівноправної, справедливої та конкурентної винагороди працівникам є спільною відповідальністю Правління Банку та Департаменту по роботі з персоналом.
6. Політика винагороди щорічно затверджується рішенням Наглядової Ради за Комітетом за рекомендацією Комітету з призначень та винагород.
7. З метою забезпечення послідовних керівних принципів та їх суворого дотримання, при виконанні Політики винагороди та її методів надається пріоритет прозорості та контролю на різних рівнях організації.
8. Проведення / непроведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку:
- Банк не проводить періодичну незалежну зовнішню оцінку системи виплати винагороди у зв'язку з відсутністю вимог або рекомендацій з цього питання від регулюючих органів на поточний момент.
  - У разі зміни регуляторних вимог або необхідності адаптації внутрішніх політик, Банк може ініціювати проведення незалежної оцінки системи винагороди для забезпечення її відповідності новим стандартам.
  - Банк здійснює внутрішній моніторинг і перегляд Політики винагороди на регулярній основі через відповідні органи управління без залучення зовнішніх незалежних органів.

## **V. Термін дії Політики винагороди**

Політика винагороди Банку переглядається у випадках:

- змін в законодавстві України, пов'язаному з оплатою праці та винагородами,
- змін в Політиці винагороди Банку;
- змін в Колективному договорі Банку в питаннях, пов'язаних з оплатою праці та винагородами;
- змін в переліку впливових осіб Банку або в переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

## VI. Історія документу

Супроводжуючі документи	Колективний договір, Положення про преміювання працівників регіональної мережі продажів АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК», Положення про преміювання працівників Головного Офісу АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК», Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК», Положення про Правила внутрішнього трудового розпорядку АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК».
Процеси, описані в документі	141 Адміністративне управління персоналом
Контактна особа щодо документу	Войтенко Лілія Liliia.VOITENKO@credit-agricole.ua