

УТВЕРЖДЕНО  
Советом директоров ООО «РУСБС»  
Председатель Совета директоров

\_\_\_\_\_ Г.А. Афанасов

Протокол № 99 от «15» декабря 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ВОЗНАГРАЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ  
ООО «РУСБС»**



2023г.

## Содержание

1. Общие положения	3
2. Фонд оплаты труда	4
3. Порядок оплаты труда	4
4. Порядок определения фиксированной части оплаты труда	5
4.1. Месячный должностной оклад	5
4.2. Компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты	6
5. Порядок определения нефиксированной части оплаты труда	7
6. Мониторинг и оценка системы оплаты труда Банка	9
7. Система полномочий и принятия решений	10
8. Порядок раскрытия информации	12
9. Заключительные положения	13
Приложение 1. Расчет нефиксированной части оплаты труда для руководителей принимающих риски ООО «РУСБС»	14
Приложение 2. Расчет нефиксированной части оплаты труда для руководителей и работников структурных подразделений, несущих риски ООО «РУСБС»	15
Приложение 3. Расчет нефиксированной части оплаты труда для руководителей и работников структурных подразделений, осуществляющих управление рисками ООО «РУСБС»	19
Приложение 4. Оценка эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, соответствия системы оплаты труда банка характеру и масштабу совершаемых операций, результатам деятельности, уровню и сочетанию принимаемых банком рисков	22

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и вознаграждении работников ООО «РУСБС» (далее – Положение) является внутренним документом Банка, устанавливающим порядок определения фиксированной и нефиксированной части оплаты труда единоличного исполнительного органа (Председателя Правления) и коллегиального исполнительного органа (члены Правления Банка), иных работников, принимающих риски, несущих риски, а также работников подразделений, осуществляющих управление рисками; подходы, используемые Банком для корректировки вознаграждений с учетом рисков.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом требований и рекомендаций следующих нормативных документов:

- Инструкции Банка России от 17 июня 2014 г. № 154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушений в её системе оплаты труда» (далее по тексту - Инструкция Банка России №154-И);

- Указания Банка России от 15 апреля 2015 г. № 3624-У «О требованиях к системе управления рисками и капиталом кредитных организаций и банковской группы»;

- Указания Банка России от 03 апреля 2017 г. № 4336-У «Об оценке экономического положения банков»;

- Письма ЦБР от 13 сентября 2005г. №119-Т «О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях».

1.3. Термины и определения:

**Должностной оклад** - установленный фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им трудовых (должностных) обязанностей за один календарный месяц работы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Работники, принимающие риски** – единоличный исполнительный орган, члены исполнительных органов и иные руководители (работники), принимающие решения об осуществлении Банком операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение Банком обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) Банка.

**Работники структурных подразделений, несущих риски** – работники подразделений, осуществляющих операции, несущие риски (по направлениям деятельности).

**Работники подразделений, осуществляющие управление рисками** – работники подразделений, осуществляющих внутренний контроль и подразделений, осуществляющих на уровне отдельных направлений деятельности и по Банку в целом выявление и оценку рисков, установление предельных значений рисков, определение потребности в капитале на их покрытие, а также контроль за соблюдением указанных ограничений.

**Фиксированная часть оплаты труда** – должностные оклады, установленные каждому работнику, компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, не связанные с результатами деятельности.

**Нефиксированная часть оплаты труда** – выплаты, связанные с результатами деятельности, установленные в целях повышения мотивации работников Банка.

**Банк** – Русский Банк Сбережений (общество с ограниченной ответственностью).

1.4. Система оплаты труда работников Банка включает следующие элементы, относимые на расходы Банка и уменьшающие в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации налогооблагаемую базу по налогу на прибыль:

**фиксированная часть оплаты труда:**

- месячные должностные оклады в соответствии со штатным расписанием Банка;
- компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, не связанные с результатами деятельности.

**нефиксированная часть оплаты труда:**

- вознаграждения в виде премий, связанные с результатами деятельности.

**2. Фонд оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда Банка ежегодно формируется исходя из основных планируемых показателей на предстоящий год, с учетом фактически полученных результатов заверченного года, в том числе финансового результата деятельности (наличия прибыли), штатной численности работников Банка.

2.2. Фонд оплаты труда работников Банка утверждается Советом директоров Банка в начале календарного года и пересматривается в течение года, в случае изменения основных показателей расчета.

2.3. Контроль за расходованием фонда оплаты труда осуществляет Правление Банка.

**3. Порядок оплаты труда**

3.1. В Банке устанавливается повременно-премиальная форма оплаты труда.

3.2. Оплата труда работников Банка производится путем выплаты заработной платы только в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Выплаты нестандартного характера (нечувствительные к рискам) Банком не применяются (такие как компенсация расходов по льготным кредитам, компенсация расходов на дорогостоящее жилье работникам, компенсация расходов на обучение, компенсация расходов на страхование, пенсионные отчисления, иные аналогичные выплаты).

Выплата крупных вознаграждений работникам Банка возможна по решению Совета директоров Банка. Критерием признания вознаграждения крупным является - единовременная выплата в 3-х кратном размере должностного оклада работника.

Контроль за выплатой работникам крупных вознаграждений осуществляется Советом директоров Банка.

3.3. Заработная плата каждого работника Банка зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, фактически отработанного рабочего времени в расчетном периоде, надлежащего выполнения должностных обязанностей и неукоснительного соблюдения исполнительской и трудовой дисциплины.

3.4. Начисление заработной платы всем работникам Банка производится с учетом данных о фактически отработанных работниками рабочем времени за расчетный период на основании табеля учета рабочего времени, ответственным сотрудником в подразделении учетно-операционного и хозрасчетного отдела, дважды в месяц:

- не позднее 16-го числа расчетного месяца (аванс), осуществляется в размере 50 процентов должностного оклада с учетом отработанного времени по занимаемой должности;

- первый рабочий день месяца, следующего за отчетным (окончательный расчет).

3.5. Выплата заработной платы осуществляется перечислением на карточный счет работника, либо путем выдачи наличных денежных средств через кассу Банка.

3.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата за декабрь месяц может быть досрочно выплачена в сроки, установленные Банком России.

3.7. Контроль за правильностью расчетов и своевременностью ее выплаты возлагается на главного бухгалтера Банка.

3.8. В Банке в обязательном порядке формируется расчетный листок для каждого работника, в котором отражается информация о составных частях заработной платы,

причитающейся работнику за расчетный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Получение расчетных листков осуществляется персонально каждым работником Банка у ответственного сотрудника в подразделении учетно-операционного и хозрасчетного отдела, работник ставит свою подпись, подтверждающую получение листка в реестре выдачи расчетных листков ООО «РУСБС».

#### **4. Порядок определения фиксированной части оплаты труда**

К фиксированной части относятся: должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты, не связанные с результатами деятельности.

##### **4.1. Месячный должностной оклад**

4.1.1. Размер месячного должностного оклада работника Банка определяется в Трудовом договоре с ним и не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда.

4.1.2. Размер месячного должностного оклада работника Банка устанавливается исходя из требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, не ограничиваясь максимальным размером.

4.1.3. В месячный должностной оклад не включаются выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

4.1.4. Размер месячного должностного оклада работника Банка может повышаться при постоянном добросовестном выполнении работником своих трудовых обязанностей, соблюдении им трудовой дисциплины, в иных случаях.

4.1.5. Размер должностного оклада Председателю Правления Банка, членам Правления, и иным руководителям (работникам), принимающим риски и работникам подразделений, осуществляющих управление рисками, устанавливается и пересматривается по инициативе Совета Директоров Банка.

4.1.6. Должностные оклады работников структурных подразделений, осуществляющих сделки и операции Банка, несущие риски, устанавливаются Правлением Банка по согласованию с Советом директоров в рамках утвержденного Советом директоров фонда оплаты труда.

4.1.7. Изменение должностных окладов производится путем внесения изменений в штатное расписание и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

4.1.8. Штатное расписание утверждается и вводится в действие приказом Председателя Правления Банка, с учетом установленных Советом директоров размеров должностных окладов Председателю Правления Банка, членам Правления, и иным руководителям (работникам), принимающим риски и работникам подразделений, осуществляющих управление рисками и с учетом установленных Правлением размеров должностных окладов работникам структурных подразделений, несущих риски по проводимым сделкам и операциям Банка.

4.1.9. Размер должностных окладов всех работников Банка подлежат ежегодной индексации. Индексация должностных окладов осуществляется по состоянию на 1 февраля, в размере не менее уровня фактической инфляции за предыдущий календарный год. Коэффициент индексации не может быть менее единицы. Индексация должностных окладов проводится независимо от результатов работы работников Банка и Банка в целом.

## **4.2. Компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты**

### **4.2.1. Доплаты (стимулирующие выплаты)**

4.2.1.1. В Банке установлены следующие виды доплат: при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу.

4.2.1.2. При поручении работнику, с его согласия и без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительной работы по должности временно отсутствующего работника, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, а также при совмещении работником профессий (должностей), устанавливается следующий порядок:

Руководитель подразделения представляет Председателю Правления Банка ходатайство о поручении работнику своего подразделения дополнительной работы или о необходимости совмещения должностей за три рабочих дня до фактического начала выполнения работником поручаемой работы.

Ходатайство передается Председателем Правления на рассмотрение Правлению для принятия решения об установлении доплаты в отношении работников структурных подразделений, осуществляющих сделки и операции Банка, несущие риски; на рассмотрение Совету директоров Банка для принятия решения об установлении доплаты в отношении Председателя Правления Банка, членов Правления, и иных руководителей (работников), принимающих риски, работников подразделений, осуществляющих управление рисками.

4.2.1.3. Размер доплат не может превышать 30 процентов месячного должностного оклада пропорционально отработанному времени.

4.2.1.4. Поручение дополнительной работы оформляется приказом Председателя Правления Банка, с последующим представлением Главному бухгалтеру.

### **4.2.2. Компенсационные выплаты**

4.2.2.1. Оплата отпуска и выплата компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении работника рассчитываются в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

4.2.2.2. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, размер и условия выплаты которого устанавливаются законодательством Российской Федерации. Максимальный размер пособия за полный календарный месяц ограничен и определяется законодательством Российской Федерации.

4.2.2.3. При направлении работника в служебную командировку рабочие дни периода служебной командировки оплачиваются работнику в том же размере, что и оплата рабочих дней по занимаемой им должности, но не менее размера средней заработной платы, рассчитанной пропорционально за дни нахождения в служебной командировке. При направлении работника в служебную командировку Банк возмещает работнику расходы по проезду, по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

4.2.2.4. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с приказом Председателя Правления Банка.

4.2.2.5. При направлении Банком работника в сторонние организации для участия в семинарах, с целью повышения квалификации с отрывом от работы, рабочие дни периода повышения квалификации оплачиваются работнику в том же размере, что и оплата рабочих дней, но не менее размера его средней заработной платы, рассчитанной пропорционально за такие дни.

4.2.2.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.2.2.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работников с пятидневной рабочей неделей допускается только в исключительных случаях на основании приказа Председателя Правления Банка.

4.2.2.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

4.2.2.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Банка, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

### **4.2.3. Материальная помощь (социальные выплаты)**

4.2.3.1. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам выплачивается материальная помощь.

4.2.3.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- значительного ущерба, причинённого жилищу работника вследствие пожара, природных катаклизмов или иных чрезвычайных ситуаций;
- длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- получения увечья или иного причинения вреда здоровью;
- тяжёлого материального положения и в иных случаях острой нужды в денежных средствах;
- к юбилейным датам работников (50,55,60 лет);
- к праздникам (государственным, религиозным);
- к годовщине Банка;
- к очередному отпуску работника.

4.2.3.3. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств, личного заявления.

4.2.3.4. Размер материальной помощи оказываемой Председателю Правления Банка, членам Правления, и иным руководителям (работникам), принимающим риски и работникам подразделений, осуществляющих управление рисками, устанавливается по решению Совета Директоров Банка.

4.2.3.5. Размер материальной помощи работников структурных подразделений, несущих риски по проводимым сделкам и операциям Банка, устанавливаются Правлением Банка.

4.2.3.6. Единовременный размер материальной помощи не может превышать 100 процентов должностного оклада.

## **5. Порядок определения нефиксированной части оплаты труда**

5.1. Система премирования работников Банка разработана с учетом принципов эффективной трудовой мотивации, включающих адресность, открытость, справедливость, понятность поощрений, а также своевременность выплат.

5.2. Начисление премии производится один раз в год. Основанием для начисления премии является оценка показателей работы Банка за истекший год. Базой для расчета премии является должностной оклад работника (месячная тарифная ставка по штатному расписанию) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Выплата начисленной премии производится 1 раз в год после даты составления годового отчета Банка за истекший год при условии выполнения Банком стратегических задач,

выполнения показателей Бизнес-плана, сохранения финансовой устойчивости и экономического положения Банка.

5.3. Размер общего по Банку объема денежных средств (размера нефиксированной части оплаты труда), направленного для целей премирования по итогам отчетного года, определяется в составе утвержденного Советом директоров Банка фонда оплаты труда на отчетный год.

5.4. Премия выплачивается работникам, проработавшим в Банке не менее шести месяцев в отчетном году пропорционально отработанному времени и состоящим в штате Банка на момент выплаты премии.

5.5. Общий объем нефиксированной части оплаты труда Председателю Правления, членам Правления Банка и иным работникам подразделений, принимающих риски при расчете целевых показателей вознаграждений (до корректировок) на планируемый период составляет не менее 40 процентов общего размера вознаграждений и определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности. При этом, не менее 40 процентов нефиксированной части оплаты труда подлежит отсрочке (рассрочке) и последующей корректировке исходя из сроков получения финансового результата указанными работниками (на срок не менее 3 лет, за исключением операций, окончательные финансовые результаты которых определяются ранее указанного срока), включая возможность сокращения или отмены нефиксированной части оплаты труда при получении негативного финансового результата в целом по Банку или по соответствующему направлению деятельности (в том числе путем определения размера выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда и их начисление по прошествии периодов, достаточных для определения результатов деятельности).

5.6. Для подразделений, осуществляющих сделки и операции, несущие риски (по направлениям деятельности), расчет нефиксированной части оплаты труда производится с учетом количественных показателей, характеризующих риски и планируемую доходность этих операций (сделок), величины собственных средств, необходимых для покрытия рисков, объема и стоимости заемных и иных привлеченных средств, необходимых для покрытия непредвиденного дефицита ликвидности, а также качественных показателей.

5.7. Размер фонда оплаты труда подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, не зависит от финансового результата структурных подразделений, принимающих решение о совершении банковских операций и иных сделок.

5.8. В системе оплаты труда учитывается качество выполнения работниками подразделений, осуществляющих внутренний контроль и подразделений, осуществляющих управление рисками задач, возложенных на них в соответствии с внутренними документами Банка.

5.9. В общем объеме вознаграждений, выплачиваемых работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль и подразделений, осуществляющих управление рисками, фиксированная часть оплаты труда составляет не менее 50 процентов.

5.10. Решение о начислении и выплате нефиксированной части оплаты труда Председателю Правления Банка, членам Правления и иным работникам подразделений, принимающих риски, работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, принимается на заседании Совета директоров Банка на основании результатов анализа показателей, приведенных в Приложении №1 и Приложении №3 к настоящему Положению и осуществляется на основании решения Совета директоров. В отношении руководителей и работников структурных подразделений, осуществляющих сделки и операции Банка, несущие риски, решение о выплате вознаграждений, принимается Председателем Правления Банка на основании результатов анализа показателей, приведенных в Приложении №2.



При наличии фактов нарушения и (или) не выполнения показателей приведенных в указанных приложениях, предусмотрено возможное сокращение или полная отмена выплаты нефиксированной части оплаты труда.

5.11. По сотрудникам обслуживающего персонала (зав. хозяйством, уборщицы, дворник, водитель) и секретарю-зав. кадрами при начислении нефиксированной части оплаты труда учитываются исключительно качественные показатели деятельности. Начисление и выплата осуществляется на основании приказа Председателя Правления Банка.

5.12. На решение о начислении и выплате нефиксированной части оплаты труда сотрудникам Банка оказывает влияние оценка результатов деятельности Банка в целом, а также оценка эффективности системы оплаты труда. Для этого используются количественные (финансовые) и качественные (нефинансовые) показатели результатов деятельности или их сочетание.

***К количественным (финансовым) показателям относится:***

- величина собственного капитала;
- финансовая устойчивость по группе показателей собственных средств (капитала) Банка (показатель достаточности капитала; показатель оценки качества активов; показатель достаточности основного капитала);
- обязательные нормативы деятельности Банка;
- рентабельность капитала;
- рентабельность активов;
- размер чистой прибыли.

***К качественным (нефинансовым) показателям относится:***

- сохранение классификационной группы оценки экономического положения Банка (группа 2, подгруппа 2.1) в соответствии с Указанием Банка России от 03 апреля 2017 г. № 4336-У «Об оценке экономического положения банков»;
- соблюдение принципов профессиональной этики;
- соблюдение законодательства Российской Федерации и требований нормативных актов Банка России, внутренних документов Банка;
- соблюдение порядка ведения бухгалтерского учета, исключающего предоставление недостоверной отчетности о деятельности Банка;
- выполнение плана реализации стратегических целей Банка за отчетный год;
- наличие предписаний, связанных с нарушениями выявленными Службой текущего банковского надзора и (или) другими подразделениями Банка России.

В случае, невыполнения или несоблюдения запланированных количественных и качественных показателей результатов деятельности Банка за отчетный период, а также признания системы оплаты труда по результатам мониторинга неэффективной, премия работникам Банка не начисляется.

## **6. Мониторинг и оценка системы оплаты труда Банка**

6.1. Мониторинг законности действий Банка в сфере оплаты труда и соответствия системы оплаты труда нормам действующего законодательства Российской Федерации осуществляет Руководитель Службы внутреннего контроля не реже одного раза в год, а также в случае изменения законодательства Российской Федерации и требований нормативных актов Банка России.

Результаты проведенного мониторинга предоставляются Правлению Банка для последующего рассмотрения на заседании Совета директоров.

6.2. Руководители всех структурных подразделений Банка не позднее 10 рабочих дней месяца следующего за отчетным годом представляют информацию о работе своих подразделений на рассмотрение руководителю СУР.

6.3. Мониторинг системы оплаты труда с целью обеспечения контроля соответствия выплачиваемых вознаграждений финансовым результатам деятельности Банка и принимаемым Банком рискам осуществляет руководитель СУР один раз в год на основании справок от руководителей структурных подразделений. Результаты рассматриваются Правлением Банка с последующим предоставлением Совету директоров. Мониторинг системы оплаты труда базируется на оценке следующих показателей:

- текучесть кадров;
- совокупный уровень риска, принимаемый Банком;
- регулярность и своевременность выплаты заработной платы;
- мониторинг сроков получения финансовых результатов деятельности членов Правления и иных работников, принимающих риски, с целью применения к ним отсрочки (рассрочки) и последующей корректировки не менее 40 процентов нефиксированной части оплаты труда, включая возможность сокращения или отмены нефиксированной части оплаты труда при получении негативного финансового результата в целом по Банку или по соответствующему направлению деятельности;
- соответствие размера стимулирующих выплат условиям настоящего Положения.

Система оплаты труда признается эффективной при наличии следующих признаков:

- ежегодная текучесть кадров составляет менее 10 процентов от среднесписочного состава по состоянию на дату проведения оценки;
- совокупный уровень рисков (уровни отдельных рисков), принимаемых Банком, не превышает установленного значения;
- регулярность и своевременность выплаты заработной платы подтверждена;
- размеры стимулирующих выплат соответствуют условиям настоящего Положения.

В случае невыполнения одного из вышеприведенных показателей, система оплаты труда признается неэффективной и подлежит пересмотру.

6.4. Оценка эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, соответствия системы оплаты труда Банку характеру и масштабу совершаемых операций, результатам деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков осуществляется Руководителем Службы внутреннего аудита не реже одного раза в год в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению. Результаты оценки предоставляются на рассмотрение Совету директоров Банка.

## **7. Система полномочий и принятия решений**

Система полномочий и принятия решений призвана обеспечить надлежащее функционирование управления риском материальной мотивации персонала, придавая ему требуемую гибкость в сочетании с устойчивостью на каждом уровне управления.

В Банке установлен следующий порядок участия органов управления и структурных подразделений в управлении риском материальной мотивации персонала:

- Совет директоров;
- Правление Банка;
- Председатель Правления Банка (заместитель Председателя Правления);
- Руководитель СВА;
- Руководитель СВК;
- Руководитель СУР.

### **7.1. Совет директоров Банка:**

К полномочиям Совета директоров относится рассмотрение вопросов организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда, оценки ее соответствия стратегии развития Банка, характеру и масштабу совершаемых операций, результатам ее деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков, в том числе:

- ✓ утверждение (одобрение) документов, устанавливающих порядок определения размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, не связанных с результатами деятельности Председателя Правления и членов Правления;
- ✓ утверждение документов, устанавливающих порядок определения размера, форм и начисления членам Правления и иным работникам, принимающим решения об осуществлении Банком операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение Банком обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) Банка, а также работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих на уровне отдельных портфелей, направлений деятельности и по Банку в целом выявление и оценку рисков, установление предельных значений рисков, определение потребности в капитале на их покрытие, а также контроль за соблюдением указанных ограничений, компенсационных и стимулирующих выплат, связанных с результатами их деятельности;
- ✓ принятие решений, не реже одного раза в календарный год, о сохранении или пересмотре документов, регулирующих основные принципы управления системой оплаты труда, в зависимости от изменения условий деятельности Банка, в том числе в связи с изменениями Стратегии развития Банка, характера и масштабов совершаемых операций, результатов ее деятельности, уровня и сочетания принимаемых рисков;
- ✓ утверждение размера фонда оплаты труда Банка;
- ✓ рассмотрение предложений, не реже одного раза в календарный год, Руководителя службы внутреннего контроля и Руководителя службы управления рисками, по вопросам совершенствования системы оплаты труда (при наличии таких предложений) и отчеты Руководителя службы управления рисками по мониторингу системы оплаты труда;
- ✓ рассмотрение независимых оценок системы оплаты труда (ежегодное заключение аудиторской организации);
- ✓ осуществление контроля за выплатами крупных вознаграждений, признаваемых таковыми в соответствии настоящим Положением.

Совет директоров ежегодно принимает решение о распределении полномочий между членами Совета директоров и назначает ответственное лицо, отвечающее за подготовку решений Совета директоров по вышеперечисленным вопросам настоящего пункта.

#### 7.2. Правление Банка:

- ✓ устанавливает должностные оклады работников структурных подразделений, несущих риски по проводимым сделкам и операциям Банка, по согласованию с Советом директоров в рамках утвержденного фонда оплаты труда;
- ✓ определяет размер материальной помощи работникам структурных подразделений, несущих риски по проводимым сделкам и операциям Банка;
- ✓ определяет размер доплат работникам структурных подразделений, осуществляющих сделки и операции Банка, несущие риски;
- ✓ рассматривает результаты мониторинга системы оплаты труда;
- ✓ осуществляет контроль за расходованием фонда оплаты труда.

#### 7.3. Председатель Правления:

- ✓ осуществляет текущий контроль за организацией системы оплаты труда и выплатой вознаграждений;
- ✓ утверждает штатное расписание Банка с учетом установленных Советом директоров размеров должностных окладов Председателю Правления Банка, членам Правления, и иным руководителям (работникам), принимающим риски и работникам подразделений,

осуществляющих управление рисками и с учетом установленных Правлением размеров должностных окладов работникам структурных подразделений, несущих риски по проводимым сделкам и операциям Банка;

- ✓ несет ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы;
- ✓ определяет порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками сотрудников Банка.

7.4. Руководитель Службы внутреннего аудита:

- ✓ осуществляет оценку эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, соответствия системы оплаты труда Банка характеру и масштабу совершаемых операций, результатам деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков;
- ✓ разрабатывает в рамках своей компетенции предложения и (или) рекомендации по показателям, используемым для отсрочки (рассрочки) и корректировки выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда, а также по совершенствованию документов Банка, устанавливающих систему оплаты труда, в зависимости от результатов деятельности Банка с учетом уровня рисков, принимаемых Банком, ее подразделениями и работниками, а также изменений Стратегии развития Банка, характера и масштаба ее деятельности. Разработанные предложения выносит на рассмотрение Совету директоров.

7.5. Руководитель Службы внутреннего контроля:

- ✓ проводит мониторинг законности действий Банка в сфере оплаты труда и соответствия системы оплаты труда нормам действующего законодательства Российской Федерации;
- ✓ разрабатывает в рамках своей компетенции предложения и (или) рекомендации по показателям, используемым для отсрочки (рассрочки) и корректировки выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда, а также по совершенствованию документов Банка, устанавливающих систему оплаты труда, в зависимости от результатов деятельности Банка с учетом уровня рисков, принимаемых Банком, ее подразделениями и работниками, а также изменений Стратегии развития Банка, характера и масштаба ее деятельности. Разработанные предложения выносит на рассмотрение Совету директоров.

7.6. Руководитель Службы управления рисками:

- ✓ проводит мониторинг системы оплаты труда с целью обеспечения контроля соответствия выплачиваемых вознаграждений финансовым результатам деятельности Банка;
- ✓ разрабатывает в рамках своей компетенции предложения и (или) рекомендации по показателям, используемым для отсрочки (рассрочки) и корректировки выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда, а также по совершенствованию документов Банка, устанавливающих систему оплаты труда, в зависимости от результатов деятельности Банка с учетом уровня рисков, принимаемых Банком, ее подразделениями и работниками, а также изменений Стратегии развития Банка, характера и масштаба ее деятельности. Разработанные предложения выносятся на рассмотрение Совету директоров.

## **8. Порядок раскрытия информации**

8.1. Банком в установленном порядке обеспечено раскрытие информации, предусмотренной Указанием Банка России от 27 ноября 2018 г. № 4983-У «О формах, порядке и сроках раскрытия кредитными организациями информации о своей деятельности».

8.2. Ответственным лицом за раскрытие информации является Председатель Правления.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение является обязательным для соблюдения всеми работниками и членами органов управления Банка.

9.2. Настоящее Положение, а также все изменения и дополнения к нему утверждаются Советом директоров Банка.

9.3. Настоящее Положение доведено до сведения всех работников Банка под роспись, а также обеспечена неукоснительность его соблюдения.

9.4 Другие вопросы, не урегулированные в настоящем Положении, регулируются нормативными актами Российской Федерации, Банка России, действующими внутренними документами Банка, приказами Председателя Правления Банка.

Расчет нефиксированной части оплаты труда для руководителей принимающих риски ООО «РУСБС»

N п/п	Проводимые Банком операции и сделки	Перечень руководителей, принимающих риски	Показатели			
			Количественные		Качественные	
			Наименование показателя	Установленный возможный размер снижения вознаграждения при невыполнении показателя	Наименование	Установленный возможный размер снижения вознаграждения при невыполнении показателя
1.	Кредитование  Размещение свободных денежных средств в депозиты Банка России	Председатель Правления Банка Члены Правления Члены ресурсно-кредитного комитета Банка	Невыполнение показателей бизнес-плана (фактические значения должны быть не меньше запланированных): - объем чистой ссудной задолженности - сумма процентных доходов по предоставленным кредитам	от 50 до 100%	Несоблюдение установленных лимитов по кредитному риску	от 50 до 100%
				от 50 до 100%		
			Невыполнение показателей бизнес-плана (фактические значения должны быть не меньше запланированных): - сумма размещенных средств в депозиты Банка России - сумма процентных доходов от размещения средств в депозиты Банка России	от 50 до 100%	Полнота и своевременность идентификации кредитных рисков	от 50 до 100%
2	Привлечение денежных средств физических и юридических лиц в валюте Российской Федерации в депозиты	Председатель Правления Банка; Начальник учетно-операционного и хозрасчетного отдела; Начальник сектора по обслуживанию физических лиц	Невыполнение показателей бизнес-плана (фактические значения должны быть не меньше запланированных): - вклады (средства) физических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей	от 50 до 100%	Несоблюдение установленных лимитов по риску ликвидности	от 50 до 100%
					Полнота и своевременность идентификации кредитных рисков	от 50 до 100%
			-сумма процентных расходов по привлеченным средствам клиентов, не являющихся кредитными организациями	от 50 до 100%	Нарушение требований законодательства РФ и/или внутренних документов Банка	от 50 до 100%
3	Купля–продажа иностранной валюты	Председатель Правления Банка; Начальник отдела по финансовому мониторингу и валютному контролю	Невыполнение показателей бизнес-плана (фактические значения должны быть не меньше запланированных): - чистые доходы от переоценки иностранной валюты - чистые доходы от операций с иностранной валютой	от 50 до 100%	Нарушение требований законодательства РФ и/или внутренних документов Банка	от 50 до 100%
				от 50 до 100%		

**Расчет нефиксированной части оплаты труда для руководителей и работников структурных подразделений, несущих риски ООО «РУСБС»**

№ п/п	Проводимые Банком операции и сделки	Перечень руководителей и работников структурных подразделений, несущих риски	Показатели			
			Количественные		Качественные	
			Наименование	Установленный возможный размер снижения вознаграждения при невыполнении показателя	Наименование	Установленный возможный размер снижения вознаграждения при невыполнении показателя
1	Кредитование	Начальник кредитно-коммерческого и инновационного отдела, Сотрудники отдела	Значение коэффициента кредитного риска принимает значение менее 0,5, что характеризует качество кредитного портфеля как низкое	от 30 до 50%	Выявленные ошибки при составлении и/или представлении форм отчетности в Банк России	от 50 до 100%
			Наличие просроченной задолженности в кредитном портфеле	от 30 до 50%	Несвоевременное и неполное представление информации в бюро кредитных историй	от 50 до 100%
			Высокая степень риска кредитного портфеля (более 50%)	от 50% до 100%	Нарушение трудовой дисциплины	от 30 до 50%
2	Расчетное обслуживание физических и юридических лиц (обслуживание расчетных счетов клиентов физических и юридических лиц, в том числе депозитов физических и юридических лиц)	Начальник учетно-операционного и хозрасчетного отдела; Начальник сектора по обслуживанию физических лиц; Сотрудники отдела; Сотрудники внутренних структурных подразделений, их руководители	Снижение средневзвешенных остатков на расчетных счетах по отношению к предыдущему отчетному периоду	от 30% до 50%	Наличие жалоб, отрицательных отзывов клиентов	от 30 до 50%
			Невыполнение показателей бизнес-плана: - сумма комиссионных доходов (фактическое значения должно быть не меньше запланированного)	от 30% до 50%	Нарушение законодательства Российской Федерации, Банка России и внутренних документов Банка	от 30 до 100%
			Невыполнение показателей бизнес-плана: - сумма комиссионных расходов (фактическое значения должно быть не больше запланированного)	от 30 до 50%	Нарушение трудовой дисциплины	от 30 до 50%

			Рост количества и объёма операций, имеющих признаки необычных сделок в рамках ПОД/ФТ к предыдущему отчетному периоду	<b>от 50% до 100%</b>		
			Отток клиентов Банка более, чем на 5% по отношению к предыдущему отчетному периоду	<b>от 50% до 100%</b>		
3	Осуществление переводов физических лиц (расчетное обслуживание физических лиц по осуществлению переводов без открытия счета)	Начальник учетно-операционного и хозрасчетного отдела; Сотрудники отдела; Сотрудники внутренних структурных подразделений, их руководители	Снижение количества операций по переводам физических лиц по отношению к предыдущему отчетному периоду	<b>от 50% до 100%</b>	Наличие жалоб, отрицательных отзывов клиентов	<b>от 30 до 50%</b>
			Рост количества и объёма операций, имеющих признаки необычных сделок в рамках ПОД/ФТ к предыдущему отчетному периоду	<b>от 50% до 100%</b>	Нарушение законодательства Российской Федерации, Банка России и внутренних документов Банка	<b>от 30 до 100%</b>
					Нарушение трудовой дисциплины	<b>от 30 до 50%</b>
4	Кассовое обслуживание (обслуживание денежной наличностью клиентов – физических и юридических лиц, валютно-обменные операции, денежные переводы)	Руководители кассовых подразделений, кассиры	Снижение объёма операций по отношению к предыдущему отчетному периоду	<b>от 30% до 50%</b>	Наличие жалоб, отрицательных отзывов клиентов	<b>от 30 до 50%</b>
			Невыполнение показателей бизнес-плана: - сумма комиссионных доходов (фактическое значения должно быть не меньше запланированного)	<b>от 30% до 50%</b>	Нарушение законодательства Российской Федерации, Банка России и внутренних документов Банка	<b>от 30 до 100%</b>
			Невыполнение показателей бизнес-плана: - сумма комиссионных расходов (фактическое значения должно быть не больше запланированного)	<b>от 30% до 50%</b>	Нарушение трудовой дисциплины	<b>от 30 до 50%</b>
5	Валютный контроль (открытие и обслуживание счетов физических и юридических лиц в иностранной валюте, оформление и контроль паспортов сделок)	Начальник отдела по финансовому мониторингу и валютному контролю, Сотрудники отдела	Снижение объёма операций по отношению к предыдущему отчетному периоду	<b>от 30% до 50%</b>	Нарушение законодательства Российской Федерации, Банка России и внутренних документов Банка	<b>от 30 до 100%</b>



			Рост количества и объёма операций, имеющих признаки необычных сделок в рамках ПОД/ФТ к предыдущему отчетному периоду	<b>от 50% до 100%</b>	Нарушение трудовой дисциплины	<b>от 30 до 50%</b>
6	Обеспечение процедур внутреннего контроля в рамках ПОД/ФТ	Начальник отдела по финансовому мониторингу и валютному контролю	Рост количества и объёма операций, имеющих признаки необычных сделок в рамках ПОД/ФТ к предыдущему отчетному периоду	<b>от 50% до 100%</b>	Несвоевременность формирования и отправки сообщений по операциям и сделкам клиентов, подлежащих обязательному контролю и по необычным сделкам в Федеральную службу по финансовому мониторингу	100%
					Выявленные недостатки в документах, входящих в комплект ПВК в результате оценки Банком России Правил внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения	<b>от 50 до 100%</b>
					Показатель состояния внутреннего контроля (ПУ5 по Указанию Банка России от 03 апреля 2017г. № 4336-У «Об оценке экономического положения банков») признан ниже, чем удовлетворительный	<b>от 50 до 100%</b>
					Несоблюдение законодательства РФ, в т.ч. нормативных актов ЦБ РФ, а также внутренних документов Банка	<b>от 30 до 100%</b>
7	Бухгалтерский учет и отчетность (внутрибанковский учет, ведение хозяйственных договоров, расчет заработной платы, налогов, внутрибанковский налоговый учет)	Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера; Начальник и сотрудники учетно-операционного и хозрасчетного отдела	Наличие исправительных бухгалтерских проводок	<b>от 30% до 50%</b>	Нарушение законодательства Российской Федерации, Банка России и внутренних документов Банка	<b>от 30 до 100%</b>
					Нарушение трудовой дисциплины	<b>от 30 до 50%</b>

8	Экономическая и финансовая отчетность Банка (расчет, формирование форм отчетности в Банк России)	Заместитель Председателя Правления; Главный бухгалтер	Штрафы, предъявленные за некачественную и несвоевременно сданную отчетность	<b>от 50% до 100%</b>	Нарушение законодательства Российской Федерации, Банка России и внутренних документов Банка	<b>от 30 до 100%</b>
			Наличие факторов реализации регуляторного риска	<b>от 50% до 100%</b>	Нарушение трудовой дисциплины	<b>от 30 до 50%</b>
9	Юридическая поддержка (правовой анализ, оформление договоров, разработка типовых форм и т.д.)	Юрисконсульт	Наличие просроченной задолженности в кредитном портфеле	<b>от 30 до 50%</b>	Нарушение законодательства Российской Федерации, Банка России и внутренних документов Банка	<b>от 30 до 100%</b>
					Нарушение трудовой дисциплины	<b>от 30 до 50%</b>
10	Информационное обеспечение Банка (электронная почта, работа локальной сети, сети интернет, АБС, КИБ, отправка отчетности и т.д.), информационная безопасность	Начальник отдела автоматизации и специалисты отдела автоматизации Руководитель службы информационной безопасности и специалисты службы	Наличие прямых и (или) не прямых потерь Банка, в следствии реализации риска информационной безопасности, в том числе киберриска, обусловленного источниками риска информационной безопасности, в том числе инцидентами, связанными с нарушениями требований к обеспечению защиты информации при осуществлении переводов денежных средств	<b>от 50 до 100%</b>	Нарушение законодательства Российской Федерации, Банка России и внутренних документов Банка	<b>от 30 до 50%</b>
					Нарушение трудовой дисциплины	<b>от 30 до 50%</b>
					Приостановление и (или) прекращение банковских процессов	<b>от 30 до 50%</b>
					Возникновение уязвимостей в объектах информационной инфраструктуры, программном обеспечении и приложениях, банковских процессах;	<b>от 30 до 50%</b>
					Нарушение целостности (искажение) или потеря данных	<b>от 30 до 50%</b>

**Расчет нефиксированной части оплаты труда для руководителей и работников структурных подразделений, осуществляющих управление рисками ООО «РУСБС»**

№ п/п	Проводимые Банком операции и сделки	Перечень руководителей и работников структурных подразделений, осуществляющих управление рисками	Показатели	
			Качественные	
			Наименование	Установленный возможный размер снижения вознаграждения при невыполнении показателя
1	Обеспечение процедур внутреннего аудита	Руководитель СВА	Несвоевременное и некачественное информирование о выявленных при проведении проверок рисков и нарушениях (недостатках) по вопросам, определенным Советом директоров, Председателя Правления и руководителя структурного подразделения Банка, в котором проводится проверка, в случае необходимости принятия срочных мер незамедлительное информирование Правления и/или Совета директоров Банка	от 50 до 100%
			Наличие фактов предоставления недостоверной информации о деятельности подразделения	от 50 до 100%
			Показатель состояния внутреннего контроля (ПУ5 по Указанию Банка России от 03 апреля 2017г. № 4336-У «Об оценке экономического положения банков») признан ниже, чем удовлетворительный	от 50 до 100%
			Не своевременная идентификация проблем системы внутреннего аудита	от 50 до 100%
			Недостаточный контроль за устранением выявленных нарушений/недостатков в деятельности проверяемых подразделений	от 50 до 100%
			Нарушения, выявленные в ходе проверок Службой текущего банковского надзора или иными подразделениями Банка России, а также налоговыми органами, не повлекшие наложение штрафных санкций	от 50 до 100%
			Нарушения, выявленные в ходе проверок Службой текущего банковского надзора или иными подразделениями Банка России, а также налоговыми органами, повлекшие наложение штрафных санкций	100%
			Нарушение трудовой дисциплины (в том числе правил внутреннего трудового распорядка), этических норм поведения, принципов профессиональной этики	от 50 до 100%
			Несоблюдение законодательства РФ, в т.ч. нормативных актов ЦБ РФ, а также внутренних документов Банка	от 50 до 100%
2	Обеспечение процедур внутреннего контроля	Руководитель СВК	Несвоевременное и некачественное информирование органов управления Банка о выявленных нарушениях при управлении регуляторными риском	от 50 до 100% 100%
			Не своевременная идентификация проблем системы внутреннего контроля	от 50 до 100%

		Недостаточный контроль за устранением выявленных нарушений/недостатков в деятельности проверяемых подразделений	от 50 до 100%
		Нарушения, выявленные в ходе проверок Службой текущего банковского надзора или иными подразделениями Банка России, а также налоговыми органами, не повлекшие наложение штрафных санкций	от 50 до 100%
		Нарушения, выявленные в ходе проверок Службой текущего банковского надзора или иными подразделениями Банка России, а также налоговыми органами, повлекшие наложение штрафных санкций	100%
		Нарушение трудовой дисциплины (в том числе правил внутреннего трудового распорядка), этических норм поведения, принципов профессиональной этики	от 50 до 100%
		Несоблюдение законодательства РФ, в т.ч. нормативных актов ЦБ РФ, а также внутренних документов Банка	от 50 до 100%
3	Обеспечение процедур управления рисками	Руководитель СУР	
		Несвоевременное внесение изменений и дополнений во внутренние документы Банка, регламентирующие управление банковскими рисками	от 50 до 100%
		Несвоевременное выявление угроз возникновения потерь и определения источников возникновения рисков (анализа отчетности, организации проведения контрольных проверок, анализа принимаемых управленческих решений)	от 50 до 100%
		Недостаточный контроль за соблюдением установленных предельных значений (лимитов) банковских рисков.	от 50 до 100%
		Несвоевременная и некачественная оценка рисков, качества и эффективности действующей системы управления рисками	от 50 до 100%
		Несвоевременное и некачественное информирование органов управления Банка о результатах оценки уровня принимаемых рисков для принятия решений по их минимизации	от 50 до 100%
		Показатель состояния системы управления рисками (ПУ4 по Указанию Банка России от 03 апреля 2017г. № 4336-У «Об оценке экономического положения банков») признан ниже, чем удовлетворительный	от 50% до 50%
		Нарушения, выявленные в ходе проверок Службой текущего банковского надзора или иными подразделениями Банка России, а также налоговыми органами, не повлекшие наложение штрафных санкций	от 50 до 100%
		Нарушения, выявленные в ходе проверок Службой текущего банковского надзора или иными подразделениями Банка России, а также налоговыми органами, повлекшие наложение штрафных санкций	100%

		Нарушение трудовой дисциплины (в том числе правил внутреннего трудового распорядка), этических норм поведения, принципов профессиональной этики	от 50 до 100%
		Несоблюдение законодательства РФ, в т.ч. нормативных актов ЦБ РФ, а также внутренних документов Банка	от 50 до 100%

**Оценка эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, соответствия системы оплаты труда банку характеру и масштабу совершаемых операций, результатам деятельности, уровню и сочетанию принимаемых банком рисков по состоянию на 01 января 20 \_\_ года**

**1. Организация деятельности Совета директоров**

Вопрос	Ответ с пояснениями	Меры и сроки реализации	Ответственные лица
<p>1. Рассматривает ли Совет директоров вопросы организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда, оценки её соответствия Стратегии развития Банка, характеру и масштабу совершаемых операций, результатам деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков, в том числе:</p>			
<p>утверждает (одобряет) документы, устанавливающие порядок определения размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, не связанных с результатами деятельности (далее - фиксированная часть оплаты труда) единоличного исполнительного органа (Председателя Правления) и членов коллегиального исполнительного органа (Правление), порядок определения размера, форм и начисления членам Правления и иным руководителям (работникам), принимающим решения об осуществлении Банком операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение Банком обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) Банка, а также работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих на уровне отдельных портфелей, направлений деятельности и по Банку в целом выявление и оценку рисков, установление предельных значений рисков, определение потребности в капитале на их покрытие, а также контроль за соблюдением указанных ограничений, компенсационных и стимулирующих выплат, связанных с результатами их деятельности;</p>			
<p>не реже одного раза в календарный год принимает решения о сохранении или пересмотре документов, регулирующих основные принципы управления системой оплаты труда, в зависимости от изменения условий деятельности Банка, в том числе в связи с изменениями Стратегии развития Банка, характера и масштабов совершаемых операций, результатов деятельности, уровня и сочетания принимаемых рисков;</p>			
<p>утверждает размер фонда оплаты труда Банка;</p>			
<p>не реже одного раза в календарный год рассматривает предложения подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, по вопросам совершенствования системы оплаты труда (при наличии таких предложений) и отчёты подразделения, на которое возложены полномочия по мониторингу системы оплаты труда;</p>			

рассматривает независимые оценки системы оплаты труда (например, в рамках ежегодного заключения внешнего аудитора) и информацию комитета по управлению рисками (при его наличии);			
осуществляет контроль за выплатами крупных вознаграждений, признаваемых таковыми в соответствии с настоящим Положением			

## 2. Подготовка решений Совета директоров по вопросам организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда

2. В составе Совета директоров Банка имеется и функционирует специальный орган (уполномоченное лицо), в обязанности которого входит подготовка решений Совета директоров банка по вопросам, предусмотренным пунктом 1 настоящего Приложения			
2.1 Члены Совета директоров, входящие в специальный орган банка (уполномоченное лицо), не являются членами исполнительных органов Банка			
2.2 Большинство членов Совета директоров Банка, входящих в специальный орган, указанный в пункте 2.1 настоящего пункта, обладают достаточным опытом или квалификацией, позволяющими им принимать решения по вопросам, предусмотренным пунктом 1 настоящего приложения (в частности, имеют высшее юридическое или экономическое образование и (или) опыт работы в области управления банковскими рисками и организации системы оплаты труда)			

## 3. Полнота содержания внутренних документов, устанавливающих систему оплаты труда

Вопрос	Ответ с пояснениями	Меры и сроки реализации	Ответственные лица
3. Банком обеспечена полнота содержания её внутренних документов, устанавливающих систему оплаты труда, а именно:			
3.1. Содержатся ли во внутренних документах Банка положения, в соответствии с которыми общий по Банку размер нефиксированной части оплаты труда определяется с учётом количественных и качественных показателей, позволяющих учитывать все значимые для Банка риски, а также доходность деятельности Банка?			
3.2. Регламентированы ли внутренними документами Банка все используемые в Банке формы оплаты труда и виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, а также выплаты, которые в соответствии с законодательством РФ и (или) внутренними документами Банка формально не относятся к системе оплаты труда, являются нестандартными, размер которых в соответствии с заключёнными с работниками Банка трудовыми договорами не корректируется с учётом принимаемых Банком рисков (например, компенсация расходов на жильё работникам, компенсация расходов на страхование, пенсионные отчисления, иные аналогичные выплаты, а также выплаты, осуществляемые работникам Банка иными связанными с Банком юридическими лицами)?			

3.3. Определен ли внутренними документами Банка порядок оценки эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, а также подразделение (подразделения), на которое (которые) возложены полномочия по мониторингу системы оплаты труда?			
3.4. Определен ли во внутренних документах Банка перечень работников, принимающих риски (помимо членов исполнительных органов Банка), включающий в том числе работников кредитной организации, указанных в приложении 2 к Инструкции Банка России N 154-И			

**4. Определение размеров оплаты труда работников Банка с учётом уровня рисков, которым подвергался Банк в результате их действий**

Вопрос	Ответ с пояснениями	Меры и сроки реализации	Ответственные лица
4.1. Производится ли расчёт нефиксированной части оплаты труда для подразделений Банка, осуществляющих операции (сделки), несущие риски (по направлениям деятельности с учётом количественных показателей, характеризующих принимаемые Банком в рамках деятельности этих подразделений риски и планируемую доходность этих операций (сделок), величины собственных средств, необходимых для покрытия принятых рисков, объёма и стоимости заёмных и иных привлечённых средств, необходимых для покрытия непредвиденного дефицита ликвидности)?			
4.2. Составляет ли нефиксированная часть оплаты труда, которая определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, при расчёте целевых показателей вознаграждений (до корректировок) на планируемый период не менее 40% общего размера вознаграждений?			
4.3. Предусматривается ли внутренними документами Банка и применяется ли к членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски, отсрочка (рассрочка) и последующая корректировка не менее 40 процентов нефиксированной части оплаты труда исходя из сроков получения финансовых результатов их деятельности (на срок не менее трёх лет, за исключением операций, окончательные финансовые результаты которых определяются ранее указанного срока), включая возможность сокращения или отмены нефиксированной части оплаты труда при получении негативного финансового результата в целом по Банку или по соответствующему направлению деятельности (в том числе путём определения размера выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда и их начисления по прошествии периодов, достаточных для определения результатов деятельности)?			



**5. Организация деятельности подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками**

Вопрос	Ответ с пояснениями	Меры и сроки реализации	Ответственные лица
5.1. Разрабатывают ли подразделения, осуществляющие внутренний контроль, и подразделения, осуществляющие управление рисками, в рамках своей компетенции предложения и (или) рекомендации по показателям, используемым для отсрочки (рассрочки) и корректировки выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда, а также по совершенствованию документов Банка, устанавливающих систему оплаты труда, в зависимости от результатов деятельности Банка с учётом уровня рисков, принимаемых Банком, его подразделениями и работниками, а также изменений Стратегии развития, характера и масштаба её деятельности?			
5.2. Обеспечена ли независимость размера фонда оплаты труда подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок?			
5.3. Учитывается ли в системе оплаты труда качество выполнения работниками подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, задач, возложенных на них положениями о соответствующих подразделениях Банка?			
5.4. Составляет ли фиксированная часть оплаты труда не менее 50 процентов в общем объёме вознаграждений, выплачиваемых работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками?			

**6. Доведение информации до сведения работников Банка**

Вопрос	Ответ с пояснениями	Меры и сроки реализации	Ответственные лица
Доведены ли до сведения всех работников Банка под подпись документы, устанавливающие систему оплаты труда в Банке, а также обеспечена неукоснительность соблюдения их положений?			

**7. Раскрытие информации**

Вопрос	Ответ с пояснениями	Меры и сроки реализации	Ответственные лица
Обеспечено ли Банком регулярное, не реже одного раза в календарный год, полное и достоверное раскрытие информации предусмотренное пунктом 10.3 пункта 10 приложения к Указанию Банка России от 27 ноября 2018г. №4983-У «О формах, порядке и сроках раскрытия кредитными организациями информации о своей			

деятельности»?			
----------------	--	--	--

Выводы:

\_\_\_\_\_

должность

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

Ф.И.О.

\_\_\_\_\_

дата