

Информация о системе оплаты труда ООО КБ “Центрально-Европейский Банк”

(раскрывается в соответствии с п.2.7. Инструкции Банка России от 17.06.2014 N 154-И)

Политика Банка в области оплаты труда, принятая начиная с 01 октября 2015г., основывается на следующих базовых принципах:

- все значимые решения в области оплаты труда относятся к компетенции Совета Банка;
- система оплаты труда должна быть адекватна финансовому состоянию Банка, соответствовать долгосрочной стратегии бизнеса и управления рисками, а также достигнутым результатам;
- Банком на регулярной основе проводится оценка эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, при необходимости осуществляется пересмотр системы оплаты труда в зависимости от изменения условий деятельности Банка (изменения стратегии, масштаба и характера проводимых операций, результатов деятельности и уровня принимаемых рисков и др.);
- структура оплаты труда работников Банка состоит из фиксированной части, зависящей от квалификации, сложности выполняемой работы, уровня принимаемых решений, и нефиксированной части, зависящей от результатов деятельности;
- размер фиксированной части оплаты труда устанавливается с учетом рыночной конъюнктуры в зависимости от занимаемой должности, квалификации работника, сложности и ответственности выполняемой работы, масштаба и характера принимаемой ответственности и рисков;
- размер нефиксированной части оплаты труда связан с общими показателями и результатами деятельности банка и уровнем рисков;
- система оплаты труда предусматривает возможность сокращения или аннулирования нефиксированной части оплаты труда в случае получения негативных финансовых результатов;
- материальное стимулирование работников производится с учетом персонального вклада каждого работника в достижение общих результатов работы Банка;
- система оплаты труда предусматривает соблюдение всех установленных законодательством РФ и Трудовым Кодексом РФ требований в части размера, порядка и сроков выплаты заработной платы, предоставления гарантий и компенсаций работникам;
- размер оплаты труда не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом или региональным соглашением о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации;
- значимые решения в области оплаты труда принимаются с учетом мнения представителя трудового коллектива Банка;
- документы, устанавливающие систему оплаты труда, в обязательном порядке доводятся до сведения работников Банка под роспись;
- Банком обеспечивается на регулярной основе раскрытие информации о системе оплаты труда.

В банке принята повременно-премиальная система оплата труда.

Система оплаты труда предусматривает различные подходы к формированию оплаты труда различных категорий работников в зависимости от наличия у них полномочий по принятию управленческих и исполнительских решений, связанных с рисками деятельности Банка или их оценкой:

- работники, принимающие риски (в т.ч. члены исполнительных органов);
- работники, осуществляющие управление рисками;
- работники, осуществляющие внутренний контроль.

При определении размеров оплаты труда работников, принимающих риски, обеспечивается соблюдение следующих условий:

- при расчете целевых показателей вознаграждений (до корректировок) на планируемый период не менее 40 процентов общего размера вознаграждений составляет нефиксированная часть оплаты труда, которая определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности;
- предусматривается и применяется отсрочка (рассрочка) и последующая корректировка не менее 40 процентов нефиксированной части оплаты труда исходя из сроков получения финансовых результатов деятельности (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.

При определении размеров оплаты труда работников подразделений, осуществляющих управлениями рисками и внутренний контроль, обеспечивается соблюдение следующих условий:

- размер фонда оплаты труда подразделений не зависит от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок;
- при расчете нефиксированной части оплаты труда учитывается качество выполнения работниками задач, возложенных на них положениями о соответствующих подразделениях;
- фиксированная часть оплаты труда составляет не менее 50 процентов в общем объеме вознаграждений.

Банк не применяет неденежных форм оплаты труда, нематериальных формы стимулирования труда и собственных программ пенсионного обеспечения.

Ниже приведена информация об общей величине выплат работникам за 2014-2015гг.

Виды выплат	2015г		2014г	
	Сумма (тыс.руб.)	% к итогу	Сумма (тыс.руб.)	% к итогу
Фиксированная часть оплаты труда, всего, в том числе:	30537	78,3	34229	77,9
Заработная плата за отработанное время по должностным окладам	27969	71,6	20246	46,1
Компенсации за неиспользованный отпуск	98	0,3	3130	7,1
Оплата накапливаемых отсутствий на работе (отпусков)	2407	6,2	1494	3,4
Компенсации, выходные пособия при увольнении	0	0	8678	19,7
Единовременные стимулирующие выплаты (премии и подарки к юбилейным и праздничным датам, материальная помощь)	30	0,1	644	1,5
Оплата пособий по временной нетрудоспособности за счет работодателя	33	0,1	37	0,1
Нефиксированная часть оплаты труда, всего, в том числе:	8504	21,7	9727	22,1
Ежемесячные (ежеквартальные) премии за производственный результат	8504	21,7	7564	17,2
Вознаграждение по итогам работы за год	0	0	2163	4,9
Из нефиксированной части оплаты труда:				
- выплаченные вознаграждения	8504	21,7	9727	22,1
- отсроченные вознаграждения	0	0	0	0
- из них удержано вследствие заранее установленных факторов корректировки	0	0	0	0
Итого	39041	100	43956	100

Ниже приведена информация о выплатах в отношении членов исполнительных органов и иных работников, осуществляющих функции принятия рисков.

Показатель	2015г	2014г
Численность, чел	3	6
Фиксированная часть оплаты труда, тыс.руб.	8630	17347
- из нее выходные пособия/компенсации при увольнении	0	8678
Нефиксированная часть оплаты труда, тыс.руб.	0	1190
- выплаченные вознаграждения	0	1190
- отсроченные вознаграждения	0	0
- из них удержано вследствие заранее установленных факторов корректировки	0	0
Наиболее крупная выплата, произведенная в отчетном году, тыс.руб.	409	4128

В 2016г. принято решение о выплате вознаграждения по итогам работы за 2015 год в размере 5444 тыс.руб., в том числе основному управленческому персоналу 3953 тыс.руб., из него на работников, принимающих риски приходится 3691 тыс.руб. Выплата вознаграждения работникам, принимающим риски, в сумме 2953 тыс.руб. отсрочена на 3 года.