

УТВЕРЖДЕН:
Решением Правления АО «Райффайзенбанк»
(протокол от 24.06.2016 г. № 804)

**Отчет о системе оплаты труда
в АО "Райффазенбанк"
за 2015 г.**

Председатель Правления АО «Райффайзенбанк» _____ С.А. Монин

Политика Банка в области вознаграждения и (или) компенсации расходов (далее – Политика) разработана с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации и нормативных документов Банка России в целях усовершенствования системы оплаты труда, повышения материальной заинтересованности работников Банка в результатах труда с учетом принимаемых рисков, а также обеспечения финансовой устойчивости Банка.

В Банке установлена повременная система оплаты труда, используются денежная и неденежная форма оплаты труда. Кроме того, для сотрудников Банка действует система управления эффективностью.

При определении Политики Банк руководствуется принципами соответствия системы оплаты труда характеру и масштабу совершаемых Банком операций, результатам деятельности Банка, сочетанию и уровню принимаемых рисков, а также обеспечивает поддержку эффективности управления рисками. В Банке действует процесс идентификации работников, принимающих риски, нацеленный на выбор (составление перечня) сотрудников, решения которых (принимаемые на индивидуальной или коллективной основе) оказывают существенное влияние на профиль рисков / финансовый результат Банка. Система оплаты труда работников Банка, принимающих риски, обеспечивает соответствие между материальным вознаграждением данных сотрудников и уровнем принимаемых ими в рамках регулярной деятельности рисков, а также горизонтом реализации принятых рисков. При этом также обеспечена независимость оценки деятельности / системы оплаты труда подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, от финансового результата структурных подразделений, принимающих риски.

В рамках реализации Политики Банк руководствуется следующими нормативными актами:

1. Положение об оплате труда и премировании сотрудников Банка, принимающих риски и осуществляющих внутренний контроль и управление рисками.
2. Положение об оплате труда и премировании сотрудников АО «Райффайзенбанк»;
3. Локальные нормативные акты, регламентирующие введение систем материального стимулирования для различных категорий сотрудников Банка.
4. Политика разработки программ страхования для сотрудников Банка.

Наблюдательный совет Банка рассматривает вопросы организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда, оценки ее соответствия стратегии Банка, характеру и масштабу совершаемых операций, результатам деятельности Банка, уровню и сочетанию принимаемых рисков, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Банка и локальными нормативными актами.

В целях усиления материальной заинтересованности работников Банка в добросовестном исполнении должностных обязанностей и стимулирования увеличения личного вклада работников в успешную реализацию задач и функций подразделений Банка на основании приказа Председателя Правления Банка или уполномоченного руководителя может производиться премирование работников Банка по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, а также премирование в рамках систем материального стимулирования, предусмотренных локальными нормативными актами, и премирование в рамках Соглашений об ожидаемых результатах. Система оплаты труда и премирования предусматривает обязательное наличие:

- целевых значений КПД, при достижении которых размер нефиксированной части оплаты труда соответствует целевому размеру;
- минимальных пороговых значений КПД, при достижении которых выплачивается премия;
- максимальных пороговых значений КПД, при достижении которых размер премии перестает увеличиваться;
- максимального размера нефиксированной части оплаты труда, который выплачивается при достижении максимальных пороговых значений по установленным КПД.

Для работников, осуществляющих функции принятия рисков целевой размер нефиксированной части оплаты труда составляет не менее 40% от общего размера вознаграждения за период оценки. Также для работников, осуществляющих функции принятия рисков предусматривается и применяется рассрочка и последующая корректировка не менее 40% от общего размера нефиксированной части оплаты труда за период оценки, при этом период рассрочки равен 3 (трем) годам с момента завершения периода оценки. Для работников, ответственных за управление рисками максимальный размер нефиксированной части оплаты труда составляет не более 50% от общего размера вознаграждения за период оценки.

Более детально порядок и условия выплаты вознаграждения работника Банка определены во внутренних документах Банка, устанавливающих систему оплаты труда.

Количество членов Правления в 2015 году – 7 человек. Количество иных работников, принимающих риски – 12 человек.

Общая сумма вознаграждений работникам банка по результатам 2015 года составила 13 383 млн. рублей. Общий объем фиксированной части оплаты труда, выплаченный членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски - 374.3 млн. рублей, нефиксированная часть оплаты труда - 296.7 млн. рублей (в т.ч. отсроченное вознаграждение - 228.2 млн. рублей), прочие выплаты - 41.1 млн. рублей. Нефиксированная часть оплаты труда отражена в том периоде, за который проводится оценка эффективности.

Общий объем выплат при увольнении членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, в 2015 году составил 2,2 млн рублей. Выплата крупных вознаграждений, признаваемых таковыми в соответствии с внутренними документами, устанавливающими систему оплаты труда, в 2015 году не производилась.

Общий объем корректировок вознаграждений для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, в 2015 году составил 0 рублей.