Информация о системе оплаты труда в АО СМБСР по состоянию на 01.01.2022

1. ***Специальный орган АО СМБСР (далее «Банк») в составе Наблюдательного Совета, к компетенции которого относится рассмотрение вопросов организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда (комитет по вознаграждениям), его наименование, задачи, персональный состав и компетенции, а также количество заседаний и общий размер выплаченного его членам вознаграждения в течение отчетного периода***

В соответствии с Положением об оплате труда (далее Положение) работников Банка рассмотрение вопросов организации, мониторинга и контроля оплаты труда входят в компетенцию Наблюдательного Совета Банка, который отвечает за разработку, реализацию и регулярный мониторинг системы оплаты труда Банка, контроль системы оплаты труда Банка, оценку её соответствия стратегии Банка, характеру и масштабу осуществляемой Банком деятельности и принимаемым им рискам, а также результатам его деятельности и уровню и сочетанию принимаемых рисков.

В частности, Наблюдательный Совет ответственен за (пп 2.1 – 2.2.3 Положения о системе оплаты труда работников):

- регулярный пересмотр Положения и иных документов, связанных с системой оплаты труда Банка (не реже одного раза в год);
- рассмотрение предложений подразделений Банка, ответственных за управление рисками и внутренний контроль, Комитета по вознаграждениям (далее Комитет) и Департамента управления человеческими ресурсами Банка (далее - Кадровое подразделение) и рассмотрение результатов независимой оценки системы оплаты труда; и
- контроль выплат вознаграждений, размер которых определяется Наблюдательным Советом Банка, и утверждение размера фонда оплаты труда Банка.

В составе Наблюдательного Совета также сформирован Комитет, который осуществляет надзор за разработкой и применением системы оплаты труда Банка. (п. 2.5 Положения о системе оплаты труда работников).

В частности, к компетенции Комитета относится (пп 2.7.1 – 2.7.5 Положения о системе оплаты труда работников):

- рассмотрение и подготовка рекомендаций Наблюдательного Совета и его решений в отношении системы оплаты труда Банка, по мере необходимости, но не реже одного раза в год;
- внутреннее взаимодействие с другими подразделениями Банка, отвечающими за управление рисками и контроль над ними, внутренний контроль, а также мониторинг системы оплаты труда Банка;
- соответствие Положения действующим нормативно-правовым актам Банка России;
- взаимодействие с Банком России и полное и точное раскрытие информации о системе оплаты труда Банка.
- участие в оценке организации и функционировании системы оплаты труда и ежегодный доклад Наблюдательному Совету о результатах.

Комитет формируется из числа членов Наблюдательного Совета решением Наблюдательного Совета с обязательным включением в него Председателя Наблюдательного Совета. Комитет должен состоять не менее, чем из двух человек, не входящих в исполнительные органы Банка, что призвано гарантировать их независимость и непредвзятость. Кроме того, члены Комитета должны соответствовать следующим дополнительным квалификационным требованиям (пункт 2.5 Положения о системе оплаты труда работников):

- иметь высшее юридическое или экономическое образование; и/или
- иметь опыт работы в сфере управления рисками и организации системы оплаты труда.

Действия Комитета по вознаграждениям должны соответствовать оценке финансового состояния и прогнозов на будущее Банка. (п. 2.8 Положения о системе оплаты труда работников).

Комитет по вознаграждениями создан в мае 2018 года (протокол заседания Наблюдательного Совета №2 от 21 мая 2018 года), по состоянию на конец 2021 года в Комитет по вознаграждениям входят: Кеиитиро Накамура (Председатель Наблюдательного Совета), Хидео Кавафунэ (член Наблюдательного Совета). Члены Комитета не состоят в трудовых отношениях с Банком и не получают вознаграждения. В 2021 году было проведено одно заседание 22 июня 2021 года (протокол заседания Комитета по вознаграждениям Наблюдательного Совета №1 от 22 июня 2021 года).

2. ***Независимые оценки системы оплаты труда Банка и лица, проводившие такую оценку, а также предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, выработанные по итогам такой оценки***

Решение о проведении независимой оценки системы оплаты принимает Наблюдательный Совет по результатам рассмотрения информации об организации и функционировании системы оплаты труда в случае существенного изменения показателей, которые могут свидетельствовать о снижении эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, а также с учетом изменений законодательства и/или нормативных актов Банка России. В 2021 году показатели, которые могли бы свидетельствовать о наличии существенных недостатков либо отрицательной динамики, отмечены не были, необходимость проведения независимой оценки системы оплаты труда не была установлена или введена в результате изменений законодательства и/или нормативных актов Банка России, и Наблюдательный Совет не принимал решения о проведении независимой оценки (пп 6.3 – 6.4 Положения о системе оплаты труда работников).

Положение о системе оплаты труда действует в отношении всего Банка без исключения отдельных подразделений.

3. ***Категория и численность работников, осуществляющих функции принятия рисков, по категориям (члены исполнительных органов Банка, иные работники, осуществляющие функции принятия рисков).***

Следующие работники Банка считаются Работниками, принимающими риски (Приложение 1 Положения о системе оплаты труда работников):

Члены исполнительных органов Банка:

- Президент (Председатель Правления);
- Вице-президент (член Правления),

Иные работники, осуществляющие функции принятия рисков:

- Со- руководитель Департамента корпоративных клиентов.

В число работников, принимающих риски, не включены два члена Правления, не принимающие решений о совершении сделок и не имеющие права распоряжаться денежными средствами Банка, что отражено в п.1.9 Положения о системе оплаты труда работников.

4. ***Ключевые показатели, политика и цели системы Банка в области вознаграждения***

Система оплаты труда работников Банка направлена на:

- установление справедливой системы оплаты труда работников с учётом их профессиональных навыков и вклада в общие результаты деятельности Банка;

- установление в Банке системы оплаты труда, учитывающей уровень принимаемых рисков на основе оценки результатов деятельности по итогам нескольких лет;
- улучшение результатов деятельности Банка, системы принятия рисков и системы управление рисками;
- обеспечение долгосрочных интересов и финансовой стабильности Банка;
- обеспечение соответствия оплаты труда Банка характеру и объёму совершаемых им операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию рисков, принимаемых Банком; и
- привлечение и удержание в Банке талантливых работников, поощрение командного духа и корпоративной общности, объединение краткосрочных интересов работников с долгосрочными интересами Банка.

С целью повышения степени осторожности при принятии рисков, система оплаты труда Банка основана на следующих принципах (пп 1.3 – 1.4 Положения о системе оплаты труда работников):

- никто не может получить вознаграждение исключительно по результатам своей собственной деятельности;
- при установлении оплаты труда во внимание должны приниматься различные риски (в том числе кредитные, рыночные, риски ликвидности и операционные риски, риски, связанные с коммерческой деятельностью, с соблюдением требований к обязательным нормативам и требований достаточности капитала);
- оплата труда работников тех подразделений, которые отвечают за управление рисками и контроль над ними, не должна зависеть от финансовых результатов работников подразделений, чья деятельность может повлечь определённые риски для Банка;
- никто не вправе единолично определять размер оплаты труда – любое решение должно приниматься коллективно;
- при определении размера оплаты труда должны приниматься во внимание различные количественные и качественные показатели.

Целевые количественные и качественные показатели для работников, принимающих риски, и работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль

Целевые количественные и качественные результаты для работников, принимающих риски, определяются Стратегией развития Банка. Целевыми количественными и качественными показателями результатов работников, принимающих риски, является достижение финансовых показателей, определенных Стратегией развития Банка, при отсутствии превышения склонности к риску в соответствии со Стратегией управления рисками и капиталом Банка. Целевыми количественными и качественными результатами для работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, являются:

- Создание и поддержание в актуальном состоянии системы своевременной идентификации и оценки рисков, с которыми приходится сталкиваться Банку из-за изменяющихся условий внутренней и внешней среды;
- Проведение мероприятий, направленных на снижение рисков, и обеспечение прозрачности и осмотрительности при принятии рисков.
- Формирование и поддержание культуры управления рисками во всех подразделениях Банка, повышения уровня осведомленности о рисках среди сотрудников и руководства Банка. (пункт 4 приложения 2 Положения о системе оплаты труда работников)

5. ***Информация о пересмотре Наблюдательным Советом Банка системы оплаты труда в течение года с указанием изменений в системе оплаты труда в случае их наличия***

На заседании Наблюдательного Совета 22 июня 2021 года система оплаты труда работников Банка была признана соответствующей стратегии Банка, характеру и масштабу совершаемых операций,

результатам деятельности Банка, уровню и сочетанию принимаемых рисков, и оставлена без изменений (протокол заседания Наблюдательного Совета №3 от 22 июня 2021 года).

6. ***Описание системы оплаты труда работников подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, и способов обеспечения независимости размера фонда оплаты труда таких подразделений от финансового результата подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок.***

Не менее 50% (пятидесяти процентов) общего размера вознаграждений Работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, должно составлять Фиксированное вознаграждение. Процент зависит от конкретного подразделения, занимаемой должности, качества оказываемых услуг и уровня ответственности соответствующего Работника, осуществляющего управление рисками. Данный процент определяется Наблюдательным Советом на основании рекомендаций Комитета по вознаграждениям. (пункт 4.12 Положения о системе оплаты труда работников).

Общий размер фонда оплаты труда работников, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, определяется Наблюдательным Советом по рекомендации Комитета отдельно от фонда размера оплаты труда работников, принимающих риски. Так как членами Комитета являются члены Наблюдательного Совета, не входящие в состав исполнительных органов Банка и соответственно, не являющиеся работниками, принимающими риски, в Банке обеспечена независимость размера фонда оплаты труда работников , осуществляющих контроль и управление рисками, от финансового результата другой категории работников (принимающих риски). (п.4.13 Положения).

7. ***Описание способов учета текущих и будущих рисков при определении системы оплаты труда, включая обзор значимых рисков, учитываемых при определении размера вознаграждений***

В Банке утверждена Стратегия управления рисками и капиталом (Протокол Наблюдательного Совета №6 от 10 декабря 2021 года), в соответствии с указанным документом в Банке создана структура управления рисками, которая включает Наблюдательный Совет, Правление, Департамент управления рисками, Службу комплаенс-контроля, Департамент Планирования, Службу внутреннего аудита, а также Комитет по управлению рисками. Риск аппетит Банка устанавливается Наблюдательным Советом в пределах Потенциала по принятию рисков и включает в себя Декларации о склонности к риску, Показатели склонности к риску и инструменты контроля. Для целей контроля риск аппетита в Банке используются ключевые индикаторы риска, а также устанавливаются соответствующие лимиты, в том числе и на значимые риски. Отчеты о результатах стресс-тестирования по всем значимым рискам регулярно представляются Наблюдательному Совету, а также исполнительным органам.

Значимыми рисками признаны кредитный риск (в том числе кредитный риск контрагента), риск концентрации, рыночный риск, процентный риск, операционный риск и риск ликвидности.

При принятии решения об установлении фонда оплаты труда соответствующих категорий работников, а также размера нефиксированного вознаграждения Наблюдательный Совет учитывает соблюдение установленных лимитов и соблюдение показателей склонности к риску. Достижение сигнальных значений и/или нарушение установленных лимитов будет среди прочего свидетельствовать о потенциальном негативном влиянии соответствующих рисков на систему оплаты труда. Повышение уровня риск-аппетита не приведет к увеличению размера вознаграждения работников, принимающих риски.

8. ***Информация о соотношении результатов работы за отчетный период с размером выплат (описание основных критериев оценки результатов работы Банка, членов исполнительных органов и иных работников, осуществляющих функции принятия рисков, информация о зависимости размера выплат от результатов работы указанных лиц, описание мер, используемых для корректировки размера выплат в случае низких показателей их работы)***

Нефиксированное вознаграждение Работников, принимающих риски, может быть уменьшено или отменено, в том случае если, помимо прочего, финансовые результаты или иные обстоятельства могут повлечь существенные риски для Банка и, таким образом, не обосновывают выплату вознаграждения. Любое решение об уменьшении или отмене Нефиксированного вознаграждения Работников, принимающих риски, должно приниматься Наблюдательным Советом на основании рекомендаций Комитета по вознаграждениям.

Общая сумма Нефиксированного вознаграждения, подлежащего выплате Работникам, принимающим риски, определяется Наблюдательным Советом на основании рекомендаций Комитета по вознаграждениям. Такие рекомендации основываются на сочетании результатов деятельности Банка за определённый период, его долгосрочных интересов и финансовой стабильности, рисков, связанных с его коммерческой деятельностью, глобального и регионального финансового климата, рейтингов результатов коммерческой деятельности и собственных достижений, которые определяются внутренними документами Банка. (пп 4.11, 4.13 Положения о системе оплаты труда работников)

Общий размер нефиксированного вознаграждения за 2021 финансовый год в процентах от положительной чистой прибыли (до вычета налогов) Банка составил 32 %.

Целевые количественные и качественные показатели для работников, принимающих риски / Финансовые показатели Банка / Положительная чистая прибыль (до вычета налогов) руб./ 420 300 000 (приложение к протоколу №1 от 22 июня 2021 года заседания Наблюдательного Совета Банка)

9. ***Описание способов корректировки размера выплат с учетом долгосрочных результатов работы, в том числе отсроченных вознаграждений, с учетом долгосрочных результатов работы, включая описание показателей по отсрочке (рассрочке) нефиксированной части оплаты труда, и последующей корректировки, обоснование их использования***

В тех случаях, когда корректировки вознаграждения с учетом принимаемых рисков позволяют это сделать, предполагается, что не менее 40% (сорока процентов) общего размера вознаграждения Работников, принимающих риски, составляет Нефиксированное вознаграждение. Размер Нефиксированного вознаграждения зависит, при прочих равных условиях, от результатов деятельности Банка, конкретного подразделения, к которому относится Работник, принимающий риски, и уровня его/ее личной исполнительности. Размер Нефиксированного вознаграждения определяется Наблюдательным Советом на основании рекомендаций Комитета по вознаграждениям.

Не менее 40% (сорока процентов) Нефиксированного вознаграждения Работников, принимающих риски, может выплачиваться с отсрочкой (рассрочкой) и последующей корректировкой исходя из сроков получения финансовых результатов на срок не менее 3 (трёх) лет, кроме случаев, когда финансовые результаты деятельности Работников, принимающих риски, могут быть оценены ранее указанного срока. Точный срок зависит от конкретной операции, проводимой подразделением, к которому относится Работник, принимающий риски, занимаемой им должности и уровня его/ее личной исполнительности. Данный срок определяется Наблюдательным Советом на основании рекомендаций Комитета по вознаграждениям.

Общие показатели для корректировки вознаграждений:

- **Количественные корректировки с учетом рисков на основе ожидаемых показателей**

Количественные корректировки вознаграждений с учетом рисков на основе ожидаемых показателей проводятся на всех этапах распределения Нефиксированного вознаграждения. Нефиксированное вознаграждение может выплачиваться только при условии наличия у Банка положительной чистой прибыли (до вычета налогов) за соответствующий год.

Общий размер Нефиксированного вознаграждения определяется в процентах от положительной чистой прибыли (до вычета налогов) Банка. Наблюдательный Совет определяет соответствующее процентное соотношение за каждый соответствующий год. Общий размер Нефиксированного вознаграждения подлежит пересмотру в сторону уменьшения на сумму прогнозируемых убытков за соответствующий год. Кроме того, также учитываются общий (совокупный) капитал Банка и средние затраты на привлечение капитала.

Нефиксированное вознаграждение после вычетов, произведённых в соответствии с пунктом 2.2 Приложения 2 Положения, подлежит дальнейшему пересмотру в сторону уменьшения посредством отсрочки выплаты Нефиксированного вознаграждения. Наблюдательный Совет определяет отсрочку выплаты Нефиксированного вознаграждения за каждый конкретный год.

Получившаяся сумма Нефиксированного вознаграждения далее распределяется между структурными подразделениями Банка. Доля каждого структурного подразделения определяется исходя из его чистого дохода. Наблюдательный Совет определяет конкретные пропорции таких долей за каждый конкретный год.

Дальнейшие корректировки Нефиксированного вознаграждения могут производиться с учетом показателей капитала на покрытие кредитного, рыночного рисков и риска ликвидности, если это применимо, и в соответствии с целями деятельности структурных подразделений Банка. Распределение Нефиксированного вознаграждения между структурными подразделениями Банка, которые не получают прибыли, основано на сравнении результатов их деятельности с нефинансовыми целями.

- **Качественные корректировки с учетом рисков на основе ожидаемых показателей**

Качественные корректировки вознаграждений с учетом рисков на основе ожидаемых показателей проводятся на всех этапах распределения Нефиксированного вознаграждения. На уровне Банка Наблюдательный Совет рассматривает общий риск-аппетит банка и показатели в течение соответствующего года в сравнении с плановыми показателями рисков. Любые серьёзные недостатки, выявленные в системе управления рисками, проблемы управления рисками, нарушение комплаенса и стратегические риски ведут к пересмотру общего размера Нефиксированного вознаграждения в сторону его уменьшения.

На уровне структурных подразделений проводятся аналогичные качественные корректировки с учетом рисков на основе ожидаемых показателей. Результаты деятельности структурного подразделения рассматриваются в контексте общей системы управления рисками, включая как мероприятия структурного подразделения в рамках существующей системы управления рисками, а также инициативы, выдвинутые для улучшения управления риском структурного подразделения, основываясь, в том числе, на следующих показателях: финансовые результаты деятельности, нефинансовые результаты деятельности и управление и комплаенс.

На уровне отдельных работников применяется подход сбалансированной карты для оценки, который основывается, в том числе, на следующих показателях: профессиональные и индивидуальные цели, качество работы, знания и навыки, комплаенс, управление рисками и поведение на рабочем месте.

- **Целевые количественные и качественные показатели для работников, принимающих риски, и работников, осуществляющих управление рисками**

Целевые количественные и качественные результаты для работников, принимающих риски, определяются Стратегией развития Банка. (пп 4.9-4.10 Положения о системе оплаты труда работников; Приложение 2 Положения о системе оплаты труда работников)

Целевыми количественными и качественными показателями результатов работников, принимающих риски, является достижение финансовых показателей, определенных Стратегией развития Банка, при отсутствии превышения склонности к риску в соответствии со Стратегией управления рисками и капиталом Банка.

Целевыми количественными и качественными результатами для работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, являются:

Создание и поддержание в актуальном состоянии системы своевременной идентификации и оценки рисков, с которыми приходится сталкиваться Банку из-за изменяющихся условий внутренней и внешней среды;

Проведение мероприятий, направленных на снижение рисков, и обеспечение прозрачности и осмотрительности при принятии рисков.

Формирование и поддержание культуры управления рисками во всех подразделениях Банка, повышения уровня осведомленности о рисках среди сотрудников и руководства Банка.

10. Виды выплат, относящихся к нефиксированной части оплаты труда, включая денежные средства, акции или финансовые инструменты, иные способы с указанием факторов, определяющих эту часть, и их относительной значимости, а также обоснование использования таких форм

В соответствии с Положением Банк использует два вида оплаты труда: фиксированная часть оплаты труда (далее «фиксированное вознаграждение») и нефиксированная часть оплаты труда (далее «нефиксированное вознаграждение»).

Нефиксированное вознаграждение включает выплаты Работникам, принимающим риски, и Работникам, осуществляющим управление рисками и внутренний контроль, связанные с результатами их деятельности (годовая премия) (пункт 4.7 Положения о системе оплаты труда работников).

Нефиксированное вознаграждение выплачивается исключительно по усмотрению Банка. Положение не предусматривает никаких прав требовать выплаты Нефиксированного вознаграждения или обязательств по его выплате. (пункт 4.8 Положения о системе оплаты труда работников)

Нефиксированное вознаграждение выплачиваются Работникам, принимающим риски, и Работникам, осуществляющим управление рисками и внутренний контроль, в денежной форме. В связи с невозможностью определить текущую (справедливую) стоимость акций (производных от них финансовых инструментов) Банка исходя из рыночных котировок либо индикативных цен (котировок), предоставляемых брокерами и (или) ценовыми службами, обладающими соответствующей квалификацией и опытом в определении цен (котировок) финансовых инструментов, Банк не использует неденежные формы оплаты труда Работников, принимающих риски, и Работников, осуществляющих управление рисками, которые, например, могут рассчитываться с учетом стоимости акций (производных от них финансовых инструментов).

12.1 Информация о размере вознаграждений (тыс.руб)

Номер	Виды вознаграждений		Члены исполнительных органов	Иные работники, осуществляющие функции принятия рисков
1	2	3	4	5
1	Фиксированная часть оплаты труда	Количество работников	2	1
2		Всего вознаграждений, из них:	21 871.54	12 806.89
3		денежные средства, всего, из них:	21 871.54	12 806.89
4		отсроченные (рассроченные)	0	0
5		акции или иные долевые инструменты, всего, из них:	0	0
6		отсроченные (рассроченные)	0	0
7		иные формы вознаграждений, всего, из них:	0	0
8		отсроченные (рассроченные)	0	0
9	Нефиксированная часть оплаты труда	Количество работников	2	1
10		Всего вознаграждений, из них:	27 886.51	6033.81
11		денежные средства, всего, из них:	27 886.51	6033.81
12		отсроченные (рассроченные)	23 819.45	4 575.00
13		акции или иные долевые инструменты, всего, из них:	0	0
14		отсроченные (рассроченные)	0	0
15		иные формы вознаграждений, всего, из них:	0	0
16		отсроченные (рассроченные)	0	0
	Итого вознаграждений		49 758.05	18 840.70

Информация о фиксированных вознаграждениях (тыс.руб)

Номер	Получатели выплат	Гарантированные выплаты		Выплаты при приеме на работу		Выплаты при увольнении		
							общая сумма, тыс. руб.	
		количество работников	общая сумма, тыс. руб.	количество работников	общая сумма, тыс. руб.	количество работников	сумма	из них: максимальная сумма выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Члены исполнительных органов	2	21 871.54					
2	Иные работники, осуществляющие функции принятия рисков	1	12 806.89					

*Гарантированные выплаты (Фиксированное вознаграждение) Членам исполнительных органов включает выплаты, не связанные с результатами их деятельности (включая, но не ограничиваясь, заработную плату и иные платежи, расчет которых базируется на величине заработной платы, таких как отпускные, командировочные, доплата; надбавка, социальные пособия в соответствии с действующим законодательством, оплата отсутствия по семейным обстоятельствам и иным личным причинам; материальную помощь, выходное пособие; а также «прочую выплату», фиксированную премию,).. Следующие виды выплат не включаются в состав Фиксированного и Нефиксированного вознаграждений как не относящиеся к системе оплаты труда, являющиеся нестандартными, и размер которых не корректируется с учетом принимаемых Банком рисков и не связан с результатами деятельности работников: возмещение расходов, доход в неденежной форме. Любые изменения перечня видов Фиксированного вознаграждения Членов исполнительных органов также подлежат утверждению Наблюдательным советом.

Размер Фиксированного вознаграждения Членов исполнительных органов определяется Наблюдательным советом на основании рекомендаций Комитета по вознаграждениям.

Заработная плата Членов исполнительных органов представляет собой твёрдую сумму в российских рублях, которая выплачивается за исполнение трудовых обязанностей в течение определённого года. Такая сумма указывается в трудовых договорах, заключаемых с Членами исполнительных органов. (пп 4.3 – 4.6 Положения о системе оплаты труда работников)

12.3 Информация об отсроченных (рассроченных) вознаграждениях (тыс.руб)

Номер	Формы вознаграждений	Невыплаченные отсроченные (рассроченные) и удержанные вознаграждения		Изменение суммы отсроченных (рассроченных) и удержанных вознаграждений за отчетный период		Общая сумма выплаченных в отчетном периоде отсроченных (рассроченных) вознаграждений
		общая сумма	из них: в результате прямых и косвенных корректировок	в результате прямых корректировок	в результате косвенных корректировок	
1	2	3	4	5	6	7
1	Членам исполнительных органов:					23 819.45
1.1	денежные средства					23 819.45
1.2	акции и иные долевые инструменты					
1.3	инструменты денежного рынка					
1.4	иные формы вознаграждений					
2	Иным работникам, осуществляющим функции принятия рисков:					4 575.00
2.1	денежные средства					4 575.00
2.2	акции и иные долевые инструменты					

2.3	инструменты денежного рынка					
2.4	иные формы вознаграждений					
3	Итого вознаграждений					28 394.45

По состоянию на 1 января 2022 года Банк в полной мере соответствовал требованиям Положения о системе оплаты труда в части определения размера нефиксированного вознаграждения для сотрудников, отработавших полный финансовый отчетный год.

В отношении сотрудников, ставших Членами исполнительных органов или иными работникам, осуществляющим функции принятия рисков позднее 31 мая года, предшествующего отчетному, и / или сотрудников, трудовые отношения с которыми были расторгнуты в отчетном году размер нефиксированного вознаграждения уменьшается пропорционально отработанному времени.

Вышеуказанная информация, подлежит ежегодному раскрытию.

Банк обеспечивает полноту и точность раскрытия информации о системе оплаты труда согласно существующим требованиям путем публикации на сайте Банка либо в составе годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности. Ответственным за публикацию годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности является Департамент бухгалтерского учета и обязательной отчетности. Информацию о системе оплаты труда предоставляет Департамент управления человеческими ресурсами. Ответственным за раскрытие информации о системе оплаты труда Центральному банку, является Комитет по вознаграждениям. Комитет по вознаграждениям взаимодействует с Департаментом управления человеческими ресурсами и Иными подразделениями в целях сбора и надлежащего раскрытия информации о функционировании системы оплаты труда. (пункт 5 Положения о системе оплаты труда работников)