

## **Информация о системе оплаты труда КБ «Максима» (ООО) за 2015 год**

*(раскрывается в соответствии с п.2.7 Инструкции Банка России от 17 июня 2014г. № 154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда»)*

**1. Информация о системе оплаты труда КБ «Максима» (ООО)** в соответствии с Указанием Банка России от 25 октября 2013 года № 3081-У «О раскрытии кредитными организациями информации о своей деятельности» представлена в Пояснительной записке к Годовой отчетности КБ «Максима» (ООО) (далее – Банк) за 2015 год, размещенной на официальном сайте Банка по адресу (<http://www.bankmaxima.ru>).

Решением Совета КБ "Максима" (ООО) (Протокол № 55/2 от 22.09.2014г) на Уполномоченного члена Совета Банка (Директора по вознаграждениям) – Ибрагимову Андрея Хайдаровича, не являющегося членом исполнительных органов Банка возложены обязанности по подготовке решений Совета КБ «Максима» (ООО) по вопросам 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, предусмотренным пунктом 2.1. [Инструкции](#) Банка России от 17.06.2014 N 154-И "О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда".

**2. Политика Банка в области оплаты труда 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 стратегии Банка, 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;
- 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.

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.

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 управление рисками, 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 сотрудникам Банка (в т.ч. членам Правления и иным сотрудникам, принимающим риски) согласно п.2.5. Инструкции Банка России от 17.06.2014 N 154-И "О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда".

Применяемая в Банке система оплаты и стимулирования труда не предусматривает существенных выходных пособий в гарантированном размере («золотых парашютов») и компенсаций принимаемому на работу сотруднику сумм отсроченных вознаграждений по предыдущему месту работы («золотых рукопожатий»).

**3. О размерах и структуре наиболее крупных вознаграждений** (признаваемых таковыми в соответствии с внутренними документами, устанавливающими систему оплаты труда) для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски без указания фамилии, имени, отчества работника: *выплата крупных вознаграждений не производилась.*

**4. Общий объем выплат, произведенных в отчетном году, при увольнении:**

- а) членов исполнительных органов: *не производились.*
- б) иных работников, принимающих риски: *не производились.*
- с) наиболее крупная выплата без указания фамилии, имени, отчества работника: *не производилась.*

**5. Общий объем корректировок вознаграждений:**

- а) членов исполнительных органов: *не производились.*
- б) иных работников, принимающих риски: *не производились.*

**6. Информация о соблюдении правил и процедур, предусмотренных «Положением об оплате труда и системе вознаграждения в КБ «Максима» (ООО):**

*в результате регулярно проводимого мониторинга факты несоблюдения установленных правил и процедур не установлены.*