

## Информация

### о системе оплаты труда АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) 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 АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) 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 бухгалтерской отчетности АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) (далее – Банк) за 2015 год, размещенной на официальном сайте Банка по адресу (<http://www.tenderbank.ru>).

2. В составе Совета директоров АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) имеется и функционирует специальный орган, в обязанности которого входит подготовка решений Совета директоров по вопросам, предусмотренным пунктом 2.1 Инструкции №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», в том числе решений 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. В соответствии с п. 4.2 Политики АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) в области оплаты труда, утвержденной Советом директоров (Протокол №31/08-2015 от 31.08.2015г.) Совет директоров Банка осуществляет рассмотрение вопросов, предусмотренных пунктом 2.1 Инструкции №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». В соответствии с разделом 5 Положения о Совете директоров АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО), утвержденного Общим собранием акционеров (Протокол №27/05-215 от 27.05.2015г.), Совет директоров вправе назначать из своего состава, исполнительных директоров для решения конкретных вопросов, если характер и масштабы деятельности Банка, а также численный состав Совета директоров, позволяют не создавать комитеты. Исполнительные директора назначаются для предварительного анализа вопросов, отнесенных к компетенции Совета директоров, и выработке рекомендаций Совету директоров и иным органам управления Банка. Все исполнительные директора подотчетны Совету директоров и все существенные выводы исполнительных директоров предоставляются Совету директоров для обсуждения и рассмотрения. Исполнительные директора действуют на основании положений, утверждаемых Советом директоров. Из членов Совета директоров Банка избирается Исполнительный директор по назначениям и вознаграждениям (ИДНВ) к компетенции которого, относится подготовка решений Совета директоров Банка по вопросам, предусмотренным пунктом 2.1 Инструкции №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». В соответствии с разделом 3 Положения об Исполнительном директоре Совета директоров по назначениям и вознаграждениям АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО), утвержденного Советом директоров (Протокол №26/02-2015 от 26.02.2015г.) в компетенцию Исполнительного директора по назначениям и вознаграждениям входит подготовка решений Совета директоров Банка по вопросам, предусмотренным пунктом 2.1 Инструкции №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».

26.02.2015г. Советом директоров Банка избран Исполнительный директор Совета директоров Банка по назначениям и вознаграждениям (Протокол №26/02-2015 от 26.02.2015г.) Яхимович Виктор Иванович, независимый директор на которого возложены обязанности по подготовке решений Совета директоров Банка 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 № 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».

Исполнительный директор по назначениям и вознаграждениям с периодичностью 1 раз в квартал на основании отчетов Комиссии по мониторингу системы оплаты труда представляет Совету директоров на рассмотрение информацию об организации, мониторингу и контроле системы оплаты труда, оценке ее соответствия стратегии Банка, характеру и масштабу совершаемых операций, результатам деятельности Банка, уровню и сочетанию принимаемых рисков и не реже одного раза в год осуществляет подготовку решений Совета директоров Банка 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 № 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».

В течение отчетного периода (2015 года) Исполнительному директору по назначениям и вознаграждениям выплачено вознаграждение в размере 20 тыс. руб.

3. В соответствии с п. 4.3.4 Политики АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) в области оплаты труда, утвержденной Советом директоров (Протокол №31/08-2015 от 31.08.2015г.) в Банке создана Комиссия по мониторингу системы оплаты труда, которая в рамках своих полномочий, определенных Положением о Комиссии по мониторингу системы оплаты труда АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО), утвержденным Советом директоров (Протокол №31/08-2015 от 31.08.2015г.), осуществляет:

- контроль обеспечения исполнения Банком нормативных документов Банка России и внутренних документов Банка в части порядка оплаты труда и материального стимулирования работников с учетом принимаемых Банком рисков;

- контроль исполнения Банком в целом и отдельными работниками устанавливаемых Советом директоров Банка контрольных показателей деятельности;

- обобщение данных и предоставление Отчета о достижении (выполнении) запланированных значений, утвержденных Советом директоров Банка, количественных и качественных показателей Председателю Правления Банка, СВА и Исполнительному директору по назначениям и вознаграждениям;

- ежеквартальную оценку системы оплаты труда на основе расчета показателя управления риском материальной мотивации персонала (ПУ7), установленного Приложением 10 к Указанию Банка России от 30.04.2008 № 2005-У «Об оценке экономического положения банков»;

- подготовку Отчета о риске материальной мотивации персонала;

- разработку алгоритмов расчета и контроля целевых показателей, устанавливаемых Советом директоров Банка в целях оценки эффективности деятельности Банка и расчета суммы нефиксированной части оплаты труда по результатам деятельности Банка за год;

- подготовку ведомости расчета нефиксированной части оплаты труда, в том числе отсроченного вознаграждения в отношении лиц, включавшихся в поименные Перечни должностей работников, принимающих и управляющих рисками в течение отчетного года.

4. Порядок и условия оплаты труда работников АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации, Политикой АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) в области оплаты труда, утвержденной Советом директоров (Протокол №31/08-2015 от 31.08.2015г.), Положением об оплате труда, премировании и мотивации работников АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) работников АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО), утвержденным Советом директоров (Протокол №31/08-2015 от 31.08.2015г.), и трудовыми договорами с работниками.

Основным принципом системы оплаты труда работников Банка, является оплата труда в соответствии с квалификацией и специализацией работника с учетом корректировки размера заработной платы на величину возникающих у Банка рисков, на основе результатов деятельности в целом по Банку и отдельно по работникам. В связи с этим работники Банка подразделяются на следующие категории:

- члены исполнительных органов Банка;
- иные работники, принимающие риски;
- работники, осуществляющие управление рисками;
- прочие работники.

Для каждой категории работников устанавливается соответствующий порядок определения размера фиксированной и нефиксированной частей оплаты труда.

Размер оплаты труда Председателя Правления, членов Правления и иных работников, принимающих риски, определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности с учетом рисков, принимаемых Банком в связи с их решениями.

Система премирования (нефиксированной части оплаты труда) работников Банка разработана с учетом принципов эффективной трудовой мотивации, включающих в себя адресность, открытость, справедливость, понятность поощрений.

Для повышения мотивации работников Банка оплата труда имеет нефиксированную часть, которая зависит от результатов деятельности как каждого работника в отдельности, так и Банка в целом. Нефиксированная часть вознаграждения зависит от уровня, принимаемых Банком рисков, и от финансовых результатов деятельности Банка.

Общий по Банку размер нефиксированной части оплаты труда определяется с учетом количественных и качественных показателей, позволяющих учитывать все значимые для Банка риски, а также доходность деятельности Банка.

При определении размеров оплаты труда работников Банка учитываются уровни рисков, которым подвергается (подвергался) Банк в результате их действий, в том числе:

- для подразделений Банка, осуществляющих операции (сделки), несущие риски (по направлениям деятельности), расчет нефиксированной части оплаты труда производится с учетом количественных и качественных показателей, характеризующих принимаемые Банком в рамках деятельности этих подразделений риски и планируемую доходность этих операций (сделок), величины собственных средств, необходимых для покрытия принятых рисков, объема и стоимости заемных и иных привлеченных средств, необходимых для покрытия непредвиденного дефицита ликвидности;

- для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, при расчете целевых показателей вознаграждений (до корректировок) на планируемый период не менее 40% (Сорока) процентов общего размера вознаграждений составляет нефиксированная часть оплаты труда, которая определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности;

- для исполнительных органов и работников, принимающих риски определение части размера премии и ее начисление (отсроченное вознаграждение), осуществляется по прошествии периодов, достаточных для определения результатов деятельности Банка в связи с чем, не менее 40% (Сорока) процентов ежегодной премии, выплачивается с отсрочкой (рассрочкой) на срок три года, исходя из сроков получения финансовых результатов деятельности (за исключением операций, окончательные финансовые результаты которых определяются ранее указанного срока), включая возможность сокращения или отмены премии при получении негативного финансового результата в целом по Банку в любом из годов, входящих в период отсрочки (рассрочки);

Для работников подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих на уровне отдельных портфелей, направлений деятельности и по Банку в целом выявление и оценку рисков, нефиксированная часть устанавливается не зависящей от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок. Нефиксированная часть оплаты труда этим работникам выплачивается на основании качественных показателей.

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 подпись;

- Банком обеспечивается на регулярной основе раскрытие информации о системе оплаты труда.

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 № 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 работнику сумм отсроченных вознаграждений по предыдущему месту работы («золотых рукопожатий»).

**Сведения в отношении членов исполнительных органов и иных работников, осуществляющих функции принятия рисков (раздельно по каждой категории работников):**

	<b>Члены исполнительных органов</b>	<b>Иные работники, осуществляющие функции принятия рисков</b>
Количество работников, получивших в течение отчетного периода выплаты нефиксированной части оплаты труда	0	0
Количество и общий размер выплаченных гарантированных премий	0	0
Количество и общий размер стимулирующих выплат при приеме на работу	0	0
Количество и общий размер выходных пособий	0	0
Общий размер отсроченных вознаграждений с указанием форм таких выплат (денежные средства, акции или финансовые инструменты, иные способы)	0	0
Общий размер выплат в отчетном периоде, в отношении которых применялись отсрочка (рассрочка) и последующая корректировка	0	0
Общий размер выплат в отчетном году по видам выплат: 1. фиксированная часть; 2. нефиксированная часть; 3. отсрочка (рассрочка) и корректировка вознаграждения. Формы выплат, включая выплаты денежными средствами, акциями или финансовыми инструментами и иными способами)	4 831 927,37 руб. 4 831 927,37 руб. 0 0 Денежными средствами, иные способы не предусмотрены.	5 145 585,14 руб. 5 145 585,14 руб. 0 0 Денежными средствами, иные способы не предусмотрены
Общий размер невыплаченного отсроченного и удержанного вознаграждения вследствие заранее установленных и не установленных факторов корректировки: - общий размер удержанного вознаграждения вследствие заранее установленных факторов корректировки; - общий размер удержанного вознаграждения вследствие заранее не установленных факторов корректировки.	0	0

<b>Виды выплат членам исполнительных органов и иным работникам, осуществляющим функции принятия рисков</b>	<b>Показатель</b>
Численность, чел	11
<b>Фиксированная часть оплаты труда, руб., в том числе:</b>	<b>9 977 512,51</b>
Заработная плата за отработанное время по должностным окладам	9 314 887,38
Компенсация за неиспользованный отпуск	8 736,40
Оплата накапливаемых отсутствий на работе (отпусков)	567 698,26
Компенсации, выходные пособия при увольнении	0,00
Единовременные стимулирующие выплаты (премии и подарки к юбилейным и праздничным датам, материальная помощь)	86 190,47
Оплата пособий по временной нетрудоспособности за счет работодателя)	0,00
<b>Нефиксированная часть оплаты труда, всего, в том числе:</b>	<b>0,00</b>
Ежемесячные (ежеквартальные) премии за производственный результат	0,00
Вознаграждение по итогам работы за год	0,00
<b>Из нефиксированной части оплаты труда:</b>	<b>0,00</b>
-выплаченные вознаграждения	0,00
-отсроченные вознаграждения	0,00
-из них удержано вследствие заранее установленных факторов корректировки	0,00
<b>Наиболее крупная выплата, произведенная в отчетном году, тыс. руб.</b>	<b>0,00</b>
<b>Итого</b>	<b>9 977 512,51</b>

<b>Виды выплат работникам, осуществляющим функции управления рисками</b>	<b>Показатель</b>
<b>Фиксированная часть оплаты труда, всего руб., в том числе:</b>	<b>5 997 330,01</b>
Заработная плата за отработанное время по должностным окладам	5 524 605,91
Компенсация за неиспользованный отпуск	0,00
Оплата накапливаемых отсутствий на работе (отпусков)	424 486,16
Компенсации, выходные пособия при увольнении	0,00
Единовременные стимулирующие выплаты (премии и подарки к юбилейным и праздничным датам, материальная помощь)	43 339,30
Оплата пособий по временной нетрудоспособности за счет работодателя)	4 898,64
<b>Нефиксированная часть оплаты труда, всего, в том числе:</b>	<b>288 303,88</b>
Ежемесячные (ежеквартальные) премии за производственный результат	0,00
Вознаграждение по итогам работы за год	288 303,88
<b>Из нефиксированной части оплаты труда:</b>	
-выплаченные вознаграждения	288 303,88
-отсроченные вознаграждения	0,00
-из них удержано вследствие заранее установленных факторов корректировки	0,00
<b>Итого</b>	<b>6 285 633,89</b>

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.**

Общий объем выплат, произведенных в отчетном году, при увольнении:

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

Общий объем корректировок вознаграждений:

- a) членов исполнительных органов: **не производились.**
- b) иных работников, принимающих риски: **не производились.**

Информация о соблюдении правил и процедур, предусмотренных Положением об оплате труда, премировании и мотивации работников АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО) работников АКБ «ТЕНДЕР-БАНК» (АО): **в результате регулярно проводимого мониторинга факты несоблюдения установленных правил и процедур не установлены.**