

ПОЛИТИКА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

2017-й год

В соответствии с положениями Регламента (ЕС) № 575/2013 Европейского Парламента и Совета от 26 июня 2013 года о пруденциальных требованиях к кредитным организациям и инвестиционным фирмам, вносящего изменения в Регламент (ЕС) № 648/2012, и требованиями правил КРФК № 126 «Нормативные правила основных принципов политики вознаграждения», а также соблюдая принципы защиты персональных данных, AS BlueOrange Bank (Банк) раскрывает информацию о действующей в Банке и Концерне политике вознаграждения за 2017 год.

В БАНКЕ СОЗДАНА СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СО СЛЕДУЮЩЕЙ СТРУКТУРОЙ:

- ▶ Совет определяет и утверждает основные принципы *Политики вознаграждения*, ведёт надзор за осуществлением *Политики вознаграждения*, определяет вознаграждение для членов Правления Банка, руководителя и сотрудников Внутренней ревизионной службы, и иных должностей, влияющих на профиль риска, а также для сотрудников, вознаграждение которых равно или больше наименьшего вознаграждения, определённого для кого-либо из членов Правления. Банк регулярно, но не реже одного раза в год пересматривает основные принципы *Политики вознаграждения*, чтобы обеспечить их соответствие актуальной деятельности и стратегии развития Банка, а также переменам во внешних факторах.
- ▶ Вознаграждение для Совета Банка определяет Собрание акционеров Банка.
- ▶ Правление несет ответственность за соблюдение основных принципов *Политики вознаграждения*, установленных Советом Банка, разработку соответствующей системы вознаграждения и связанных с ней документов. Вопросы вознаграждения персонала Банка оговорены в *Политике персонала*, *Политике вознаграждения* и в *Процедуре расчета и выплаты премий*, и оценки нарушений сотрудников Банка.
- ▶ Управление персонала ежедневно следит за соблюдением в Банке установленных основных принципов *Политики вознаграждения*, а также за их актуальностью. При необходимости предлагает изменения в *Политике вознаграждения*, а также в других документах, касающихся персонала и вознаграждения.

В Концерне вознаграждение членов Правления определяет Совет.

Политика вознаграждения Банка и Концерна соответствует стратегии деятельности и ценностям Банка и Концерна, её цель заключается в определении основных принципов вознаграждения сотрудников Банка и Концерна, основой которых являются стратегия развития и результаты деятельности Банка и Концерна, и которые соответствуют специфике деятельности и профилю риска Банка и Концерна. Разработанная в Банке система вознаграждения направлена на то, чтобы мотивировать персонал и способствовать росту сотрудников, а также предусмотреть соответствующую оценку результатов труда сотрудников и обеспечить надлежащее вознаграждение за качественно выполненную работу.

Действующая в Банке политика вознаграждения в 2017 году предусматривала неизменную часть вознаграждения (основной оклад, который формируется путем определения конкурентоспособной ставки ежемесячного должностного оклада для каждого сотрудника согласно занимаемой должности). В 2017 году в Банке не выплачивалась переменная часть вознаграждения в понимании нормативных правил № 126 Комиссии по рынку финансов и капитала «Нормативные правила основных принципов политики вознаграждения». Выплаченную переменную часть вознаграждения составили премии за участие в определённых проектах и реализацию проектов, а также отдельные прибавки за дополнительную работу, работу в праздничные дни и единовременные премии согласно политике вознаграждения Банка, а также премии за номинации сотрудников и выполнение приоритетных задач руководства.

В Банке не применяется отложенная переменная часть вознаграждения.

Существующая в Концерне система вознаграждения в 2017 году предусматривала только неизменную часть вознаграждения, без определения переменной части вознаграждения, зависящей от результатов деятельности.

В свою очередь, вознаграждение сотрудников в Банке определяется на достаточном уровне для того, чтобы обеспечить долговременное развитие бизнеса Банка, привлечь высококвалифицированных специалистов, удерживать имеющийся персонал и стимулировать профессиональный рост сотрудников, а также предотвратить принятие излишних рисков.

Соответствие вознаграждения сотрудников оценивается ежегодно. На пересмотр вознаграждения прямое воздействие оказывают текущие и прогнозируемые показатели деятельности Банка.

В 2017 году семеро сотрудников, занимавших должности, влияющие на профиль риска учреждения, прекратили трудовые отношения с Банком. Им были выплачены пособия по увольнению на общую сумму в размере 36 501,28 EUR.

AS BlueOrange Bank сообщает, что в 2017 году в Банке и в Концерне не было ни одного высокооплачиваемого сотрудника.

Таблица 1

ИНФОРМАЦИЯ О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ СОТРУДНИКОВ

	Совет	Правление	Инвестиционные услуги ¹	Обслуживание частных лиц или малых и средних предприятий ²	Управление активами ³	Функция корпоративной поддержки ⁴	Функция внутреннего контроля ⁵	Прочие виды деятельности ⁶	Учетное значение
Количество сотрудников по состоянию на конец года	3	3	10	17	4	102	69	127	
Прибыль / (убытки) после уплаты налогов									4831000
Общее вознаграждение	252432	366829	396357	418608	287259	2367156	1554439	3385223	
в том числе: переменная часть вознаграждения		58482	54935	40118	120109	108846	98485	237977	

¹ Предоставление консультаций о финансовом состоянии коммерческих предприятий, сделки с торгуемыми или не торгуемыми на регулируемом рынке финансовыми инструментами, а также услуги, связанные с торговлей или покупкой финансовых инструментов.

² Кредитование частных лиц и коммерческих предприятий.

³ Управление индивидуальными инвестиционными портфелями, управление инвестициями, совершенными в инвестиционные фонды, отвечающие требованиям Директивы Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2009/65/ЕС от 13 июля 2009 г. о координации законодательных, регламентарных и административных положений в отношении предприятий для коллективного инвестирования в обращающиеся ценные бумаги (marketing of UCITS), и прочие виды управления активами.

⁴ Все функции, деятельность которых применима к кредитному учреждению/консолидированной группе в целом, например, ИТ, управление персоналом.

⁵ Внутренний аудит, функция контроля соответствия деятельности и функция контроля рисков.

⁶ Сотрудники, профессиональную деятельность которых нельзя отнести к ранее указанным видам деятельности. Учреждение прикладывает к отчету дополнительное пояснение с указанием видов профессиональной деятельности, осуществляемой сотрудниками. Здесь: Привлечение и обслуживание Клиентов (за исключением кредитования)

⁷ Инструменты в соответствии с требованиями, указанными в п. 18.2.2 Правил.

Таблица 2

ИНФОРМАЦИЯ О СОТРУДНИКАХ, ВЛИЯЮЩИХ НА РИСКОВЫЙ ПРОФИЛЬ УЧРЕЖДЕНИЯ

	Совет	Правление	Инвестицион- ные услуги ¹	Обслуживание частных лиц или малых и средних предприятий ²	Управление активами ³	Функция кор- поративной поддержки ⁴	Функция внутреннего контроля ⁵	Прочие виды деятельно- сти ⁶
Количество сотрудников, влияющих на рисковый профиль учреждения, по состоянию на конец года	3	3	10	17	4	102	69	127
в том числе количество сотрудников, влияющих на рисковый профиль учреждения, занимающих высшие руководящие должности			2		1	3	2	2
НЕИЗМЕННАЯ ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ								
Неизменная часть общего вознаграждения	252432	308347	341421	378490	167150	2258309	1455954	3147247
в том числе деньги и иные платежные средства	252432	308347	341421	378490	167150	2258309	1455954	3147247
в том числе акции и связанные с ними инструменты								
в том числе иные инструменты ⁷								
ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ								
Переменная часть общего вознаграждения		58482	54935	40118	120109	108846	98485	237977
в том числе деньги и иные платежные средства		58482	54935	40118	120109	108846	98485	237977
в том числе акции и связанные с ними инструменты								
в том числе иные инструменты ⁷								
ОТСРОЧЕННАЯ ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ								
Переменная часть общего отсроченного вознаграждения, перенесенная в отчетном году								
в том числе отложенная часть в форме денег и иных платежных средств								
в том числе отложенная часть в форме акций и связанных с ними инструментов								
в том числе отложенная часть в форме иных инструментов ⁷								
Переменная часть общего невыплаченного отсроченного вознаграждения, присвоенная в период до отчетного года								
в том числе часть, в отношении которой получены безотзывные права								
в том числе часть, в отношении которой не получены безотзывные права								

		Совет	Правление	Инвестиционные услуги ¹	Обслуживание частных лиц или малых и средних предприятий ²	Управление активами ³	Функция корпоративной поддержки ⁴	Функция внутреннего контроля ⁵	Прочие виды деятельности ⁶
	Переменная часть общего отсроченного вознаграждения, выплаченная в течение отчетного года								
КОРРЕКЦИЯ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ	Применяемая в течение отчетного года коррекция переменной части вознаграждения, применимая к переменной части вознаграждения, присвоенной в предыдущие годы								
ГАРАНТИРОВАННАЯ ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ	Количество получателей гарантированной переменной части вознаграждения (sign-on payments)								
	Размер гарантированной переменной части вознаграждения (sign-on)								
КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ПРЕКРАЩЕНИЕ ПРАВОВЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	Количество сотрудников, получивших компенсацию за прекращение трудовых отношений								
	Размер выплаченных в течение отчетного года компенсаций за прекращение трудовых отношений			1	3		2		
	Размер наибольшей компенсации за прекращение трудовых отношений для одного лица			3272,52	9599,23		23629,53		
ПЕНСИОННЫЕ ЛЬГОТЫ	Количество сотрудников, получающих пенсионные льготы								
	Размер пенсионных льгот								

¹ Предоставление консультаций о финансовом состоянии коммерческих предприятий, сделки с торгуемыми или не торгуемыми на регулируемом рынке финансовыми инструментами, а также услуги, связанные с торговлей или покупкой финансовых инструментов.

² Кредитование частных лиц и коммерческих предприятий.

³ Управление индивидуальными инвестиционными портфелями, управление инвестициями, совершенными в инвестиционные фонды, отвечающие требованиям Директивы Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2009/65/ЕС от 13 июля 2009 г. о координации законодательных, регламентарных и административных положений в отношении предприятий для коллективного инвестирования в обращающиеся ценные бумаги (managing of UCITS), и прочие виды управления активами.

⁴ Все функции, деятельность которых применима к кредитному учреждению/консолидированной группе в целом, например, IT, управление персоналом.

⁵ Внутренний аудит, функция контроля соответствия деятельности и функция контроля рисков.

⁶ Сотрудники, профессиональную деятельность которых нельзя отнести к ранее указанным видам деятельности. Учреждение прикладывает к отчету дополнительное пояснение с указанием видов профессиональной деятельности, осуществляемой сотрудниками. Здесь: Привлечение и обслуживание Клиентов (за исключением кредитования)

⁷ Инструменты в соответствии с требованиями, указанными в п. 18.2.2 Правил.