

Раскрытие информации о системе оплаты труда в ООО «Морган Стэнли Банк» в 2016 году**1. Общий объем оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски в 2016 году**

	Тыс. руб.
Фиксированная часть оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски	113 249
Нефиксированная часть оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски	72 903
Итого часть оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски	186 152

Общий объем оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски в 2015 году

	Тыс. руб.
Фиксированная часть оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски	112 416
Нефиксированная часть оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски	147 078
Итого часть оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски	259 494

Иные работники, принимающие риски, не относящиеся к числу лиц, указанных в Указании Банка России от 25 октября 2013 года № 3081-У «О раскрытии кредитными организациями информации о своей деятельности», отсутствуют.

2. Отсрочка нефиксированной части оплаты труда для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, произведенная в 2016 году

Поскольку все подразделения ООО «Морган Стэнли Банк», осуществляющие операции, несущие риски, действовали в соответствии с ограничениями, установленными существующей в Банке системой управления рисками, Советом директоров Банка было принято решение отсрочку нефиксированной части премии за 2016 год не проводить.

3. Общий объем выплат при увольнении членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, произведенных в 2016 году.

Общей объем выплат при увольнении членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, произведенных в 2016 году, составил ноль.

4. Общий объем корректировок вознаграждений для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски

Общий объем корректировок вознаграждений для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски в 2016 году, составил ноль.

ИНФОРМАЦИЯ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. информацию о специальном органе кредитной организации (в том числе в составе совета директоров (наблюдательного совета), к компетенции которого относится рассмотрение вопросов организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда (например, комитет по вознаграждениям), с указанием его наименования, персонального состава и компетенции, а также количества заседаний и общего размера выплаченного его членам вознаграждения в течение отчетного периода;

В составе Совета директоров назначен член Совета директоров, в обязанности которого входит подготовка решений Совета директоров по вопросам вознаграждений.

Решением Совета директоров от 19 ноября 2015 года эта обязанность возложена на члена Совета директоров Ханнса Кристофа Пауля Мартина Зибольда (Протокол №49 заочного заседания Совета директоров .).

Количество заседаний Совета директоров, проведенных в течение 2016 года – 8.

2. информацию о независимых оценках системы оплаты труда кредитной организации и о лицах, проводивших такую оценку, а также о предложениях и рекомендациях по совершенствованию системы оплаты труда, выработанных по итогам такой оценки;

Управление по работе с персоналом Банка принимало участие в независимом обзоре оплаты труда в финансовом секторе за 2016 год и 13 декабря 2016 года предоставило на ознакомление результаты независимой оценки системы оплаты труда Члену Совета директоров, в обязанности которого входит подготовка решений Совета директоров Банка по вопросам вознаграждений.

Анализ соотношения элементов вознаграждения сотрудников компаний финансового сектора показал увеличение доли нефиксированного вознаграждения с ростом уровня должности.

Исследуемые тенденции на рынке труда соответствуют практике Банка. Управление по работе с персоналом не рекомендует вносить изменения в систему оплаты труда.

3. описание сферы применения системы оплаты труда кредитной организации (регионы, бизнес-подразделения), включая филиалы, представительства и дочерние организации кредитной организации на территории иностранного государства;

Сфера применения системы оплаты труда Банка состоит в следующем:

- обеспечение долгосрочной финансовой устойчивости Банка;
- обеспечение соответствия системы оплаты труда характеру и масштабу совершаемых Банком операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков;
- обеспечение соответствия системы оплаты труда стратегии Банка;
- обеспечение способности Банка нанимать на российском и иностранных рынках труда наиболее высококвалифицированных специалистов;
- обеспечение материальной заинтересованности работников Банка в достижении лучших конечных результатов своей деятельности и деятельности соответствующего департамента, своевременном и добросовестном выполнении своих обязанностей, а также создание условий для проявления творческой активности работников Банка;
- обеспечение учета уровня рисков, которым подвергся Банк в результате действий определенных работников, при принятии решения об определении размеров выплат таким работникам в рамках Нефиксированной части оплаты труда;
- обеспечение стратегической цели присутствия учредителя Банка на российском рынке как одном из ключевых развивающихся рынков для Морган Стэнли.

4. информацию о категориях и численности работников, осуществляющих функции принятия рисков, по категориям (члены исполнительных органов кредитной организации, иные работники, осуществляющие функции принятия рисков);

Категории работников и соответствующая численность представлены следующим образом:

- (1) исполнительные органы Банка;
- (2) иные работники, осуществляющие функции принятия рисков.

5. сведения о ключевых показателях и целях системы оплаты труда;

Совет Директоров установил целевые показатели на 2016 год для Членов исполнительных органов и работников, принимающих риски на встрече Совета директоров 20 сентября 2016 года.

В соответствии с Политикой по оплате труда работников от 20 сентября 2016 года нефиксированная часть оплаты труда зависит от результатов достижения целевых показателей, определенных Советом директоров на соответствующий планируемый период, сложности, количества и качества труда соответствующего работника в течение планируемого периода.

6. информацию о пересмотре советом директоров (наблюдательным советом) кредитной организации системы оплаты труда в течение года с указанием изменений в системе оплаты труда в случае их наличия;

Совет директоров 20 сентября 2016 года пересмотрел Политику по Оплате труда и утвердил следующие предложения по изменению системы оплаты труда с целью дальнейшего совершенствования системы оплаты труда:

- (1) Прекращение действия Положения о премировании работников Банка № б/н от 13 мая 2008 года.
- (2) Включение в Положение об оплате труда порядка определения нефиксированной части оплаты для других работников Банка, не являющихся членам исполнительных органов Банка / иными работниками, принимающими риски или работниками, осуществляющими внутренний контроль/ Работниками, осуществляющими управление рисками.
- (3) С целью снижения расходов Банка на оплату труда, утвержден пункт не выплачивать работникам Банка компенсационную надбавку в связи с инфляцией и девальвацией российского рубля за период нахождения Работников в отпуске и внести соответствующие изменения в Положение об оплате труда.
- (4) Введение доплаты до 100% фактического дневного заработка при нахождении работника в отпуске в случае, если стоимость отпускного дня меньше, чем размер фактического дневного заработка за день.
- (5) Включение в положение об оплате труда пункта об оплате Банком расходов на добровольное медицинское страхование.
- (6) Перечисление в Положении об оплате труда различных видов премий, существующих в Банке.
- (7) Включение в Положение об оплате труда пункта о Единовременных выплатах.

7. 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;

Фонд оплаты труда Работников Банка, осуществляющих внутренний контроль, и Работников Банка, осуществляющих управление рисками, не зависит от финансового результата деятельности структурных подразделений Банка, принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок.

Совет директоров принимает решения о назначении Премии по результатам деятельности соответствующим Работникам Банка, осуществляющим внутренний контроль, и Работникам Банка, осуществляющим управление рисками. Премии по результатам деятельности назначаются и выплачиваются Работникам Банка, осуществляющим внутренний контроль, и Работникам Банка, осуществляющим управление рисками, по итогам работы их подразделений и их личной работы.

8. описание способов учета текущих и будущих рисков при определении системы оплаты труда, включая обзор значимых рисков, учитываемых при определении размера вознаграждений, характеристику и виды количественных и качественных показателей, используемых для учета этих рисков, в том числе рисков, трудно поддающихся оценке (без раскрытия их величины), с указанием способов их влияния на размер вознаграждения, а также

информацию об изменении показателей за отчетный период, включая причины и влияния этих изменений на размер вознаграждения;

Совет директоров вправе сократить размер Отложенной части или отменить ее начисление и выплату, если на момент истечения Срока отсрочки получен негативный финансовый результат в целом по Банку и/(или) по направлению деятельности подразделения, в котором работал работник, или непосредственно по направлению деятельности работника, в частности:

- (i) При наличии отрицательных количественных показателей;
- (ii) При наличии отрицательных качественных показателей;
- (iii) При наличии отрицательной доходности деятельности:
 - (a) по Банку в целом – в виде:
 - отрицательной рентабельности капитала;
 - нестабильности доходов в целом по Банку, в том числе:
 - ✓ по сравнению с предыдущими отчетными периодами; и
 - ✓ при отрицательной доле доходов от разовых операций в общей величине доходов Банка.
 - (b) по направлению деятельности подразделения Банка, в котором работал указанный работник, или непосредственно указанного работника – в виде:
 - отрицательной доходности банковских операций или иных сделок, совершенных указанным подразделением или работником; и
 - нестабильности доходов по банковским операциям или иным сделкам, совершенным указанным подразделением или работником;
 - При ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей в течение Планируемого периода;
 - По представлению члена Совета директоров, отвечающего за подготовку вопросов, относящихся к выплате вознаграждения, в случае нарушения корпоративных политик, правил и положений Морган Стэнли.

9. информацию о соотношении результатов работы за отчетный период с размером выплат (описание основных критериев оценки результатов работы кредитной организации (например, по направлениям деятельности), членов исполнительных органов и иных работников, осуществляющих функции принятия рисков, сведения о зависимости размера выплат от результатов работы указанных лиц, описание мер, используемых для корректировки размера выплат в случае низких показателей их работы);

Размер премии по результатам деятельности Члена исполнительных органов Банка и иного работника, принимающего риски, за планируемый период (в случае если она подлежит выплате) определяется Советом директоров, но при условии, что планируемая премия по результатам деятельности (в случае если она подлежит выплате) составляет не менее 40 процентов общего

размера заработной платы Члена исполнительных органов Банка и иного работника, принимающего риски, за данный планируемый период.

Размер премии по результатам деятельности, фактически выплачиваемый членам исполнительных органов Банка или иным работникам, принимающим риски, может быть больше или меньше 40 процентов общего размера заработной платы такого лица. Совет директоров также вправе принять решение о невыплате премии по результатам деятельности таких работников в случае недостижения ими целевых показателей.

10. описание способов корректировки размера выплат с учетом долгосрочных результатов работы, включая описание показателей по отсрочке (рассрочке) нефиксированной части оплаты труда и п последующей корректировки, обоснование их использования;

В случае если окончательные финансовые результаты операций, совершаемых подразделениями, в которых работают Члены исполнительных органов Банка и/(или) иные работники, принимающие риски, определяются по итогам периода, который превышает 1 год:

- часть общей суммы нефиксированной части оплаты труда по результатам деятельности, определенная решением Совета директоров, подлежит начислению и выплате работнику в течение 90 рабочих дней после принятия Советом директоров решения о ее выплате; и
- оставшая часть общей суммы нефиксированной части оплаты труда по результатам деятельности (но не менее 40% от общей суммы) является Отложенной частью и подлежит начислению и выплате по истечении периода, определенного решением Совета директоров.

11. информацию о видах выплат, относящихся к нефиксированной части оплаты труда, включая денежные средства, акции или финансовые инструменты, иные способы и обоснование использования таких форм.

В Банке могут выплачиваться следующие виды Премий по результатам деятельности:

- месячная премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за полугодие;

премия по итогам работы (по результатам деятельности) за 12 месяцев.

В составе информации о системе оплаты труда в кредитной организации указаны следующие сведения в отношении членов исполнительных органов и иных работников, осуществляющих функции принятия рисков :

	1 января 2017 года		1 января 2016 года	
	Количество	Общий размер	Количество	Общий размер
Количество работников, получивших в течение отчетного периода	7	72 903 588.37 р.	7	167 631 897.58 р.

выплаты нефиксированной части оплаты труда				
Количество и общий размер выходных пособий	-	-	1	2 339 330.00р.
Общий размер выплат в отчетном году по видам выплат (фиксированная и нефиксированная части, отсрочка (рассрочка) и корректировка вознаграждения, формы выплат, включая выплаты денежными средствами, акциями или финансовыми инструментами и иными способами)	7	184 601 011р.	7	389 532 954.66р.
Итого	14	257 504 599.37р.	15	559 504 182.24р.

Информация о порядке и условиях выплаты вознаграждений раскрывается в соответствии с Указанием Банка России от 25 октября 2013 года N 3081-У «О раскрытии кредитными организациями информации о своей деятельности», зарегистрированным Министерством юстиции Российской Федерации 9 сентября 2013 года N 30567.

Информация об общем размере и структуре выплат (вознаграждений), в том числе об отсрочке нефиксированной части оплаты труда, для иных работников, принимающих риски, не относящихся к числу лиц, указанных в Указании Банка России от 25 октября 2013 года N 3081-У «О раскрытии кредитными организациями информации о своей деятельности».