

**ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«СБЕРБАНК РОССИИ»**

СОГЛАСОВАНО

Комитет Профсоюза работников
Публичного акционерного общества
«Сбербанк России»
Постановление от 23.10.2015 № 11

УТВЕРЖДЕНО

Наблюдательным советом
Публичного акционерного общества
«Сбербанк России» 17.11.2015
Протокол от 18.11.2015 № 55

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
в области вознаграждения и квалификационных требований
к ключевым работникам Публичного акционерного общества
«Сбербанк России»**

г. Москва
2015

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К КЛЮЧЕВЫМ РАБОТНИКАМ.....	5
3. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАЮЩИХ РИСКИ.....	5
4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ РАБОТНИКОВ.....	6
5. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КЛЮЧЕВЫМ РАБОТНИКАМ.....	7
6. СТРУКТУРА И ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СОВОКУПНОГО ДОХОДА КЛЮЧЕВЫХ РАБОТНИКОВ	7
7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ СОВОКУПНОГО ДОХОДА КЛЮЧЕВЫХ РАБОТНИКОВ.....	9
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	9
ПРИЛОЖЕНИЕ №1. Список терминов и определений.....	10
ПРИЛОЖЕНИЕ №2. Перечень ссылочных документов.....	11

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика разработана с учетом требований Федерального закона от 10 июля 2002 года № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», Федерального закона от 02 декабря 1990 года № 395-1 «О банках и банковской деятельности», а также Инструкции Банка России от 17 июня 2014 года №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» и регулирует систему вознаграждения, а также порядок применения квалификационных требований к работникам Публичного акционерного общества «Сбербанк России» (далее – Банк), наделенным следующими (индивидуальными и/или в составе коллегиального органа) полномочиями (далее – **Ключевые работники**):

- принимать решения об осуществлении операций и сделок, результаты которых могут повлиять на уровень и объем рисков Банка, в том числе на соблюдение Банком обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) Банка (далее – **Работники, принимающие риски**);
- осуществлять выявление и оценку рисков (в том числе на уровне отдельных портфелей, направлений деятельности, по Банку в целом), установление предельных значений рисков, определение потребности в капитале на их покрытие, а также контроль за соблюдением указанных ограничений (далее – **Работники подразделений, осуществляющих управление рисками**);
- осуществлять внутренний контроль (далее – **Работники подразделений, осуществляющих внутренний контроль**).

1.2. Настоящая Политика регламентирует следующие вопросы в отношении Ключевых работников:

- порядок идентификации перечня должностей Работников, принимающих риски;
- общие принципы вознаграждения;
- квалификационные требования;
- структуру и основные элементы совокупного дохода;
- порядок определения размера основных элементов совокупного дохода.

1.3. Настоящая Политика соответствует принципам, изложенным в Политике оплаты труда работников Публичного акционерного общества «Сбербанк России», и уточняет действие ее положений применительно к Ключевым работникам.

1.4. Настоящая Политика разработана в соответствии с требованиями Банка России, рекомендациями Базельского комитета по банковскому надзору и лучшей мировой практикой кредитных организаций в области построения систем вознаграждения Работников, принимающих риски, а также работников, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками.

1.5. Действие настоящей Политики распространяется на работников подразделений и филиалов Банка, расположенных на территории Российской Федерации, и не распространяется на физических лиц, оказывающих Банку услуги (выполняющих работы) по договорам гражданско-правового характера.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К КЛЮЧЕВЫМ РАБОТНИКАМ

2.1. Банк рассматривает систему вознаграждения и квалификационных требований к Ключевым работникам как один из основных элементов системы управления персоналом, направленный на достижение следующих целей:

- поддержку реализации стратегических целей Банка;
- обеспечение финансовой устойчивости Банка;
- обеспечение соответствия системы оплаты труда Ключевых работников характеру и масштабу совершаемых Банком операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков.

2.2. Банк обеспечивает эффективное управление вознаграждением Работников, принимающих риски, в том числе предусматривает возможность его корректировки, с целью стимулирования Работников, принимающих риски, к разумному принятию рисков в долгосрочной перспективе и формированию риск-культуры в Банке.

2.3. Банк устанавливает размер вознаграждения Ключевых работников на уровне, позволяющем привлекать, удерживать и мотивировать работников, обладающих необходимой для Банка компетенцией и квалификацией.

2.4. Одновременно Банк руководствуется строгими критериями отбора кандидатов на ключевые должности (члены исполнительных органов и иные ключевые руководящие работники Банка¹) и обеспечивает их соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к указанным лицам Банком России.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАЮЩИХ РИСКИ

3.1. В целях обеспечения эффективного управления системой вознаграждения, а также в соответствии с масштабом и уровнем принимаемых рисков Банк относит к **Работникам, принимающим риски**:

- 3.1.1. Президента, Председателя Правления Банка;
- 3.1.2. Первых заместителей Председателя Правления, Заместителей Председателя Правления Банка;
- 3.1.3. Старших вице-президентов (членов Правления);
- 3.1.4. Старших вице-президентов – руководителей блоков;
- 3.1.5. иных работников, принимающих риски.

3.2. Правление Банка утверждает критерии идентификации должностей, которые относятся к категории «**Иные работники, принимающие риски**».

3.3. Президент, Председатель Правления Банка, руководствуясь установленными Правлением Банка критериями идентификации должностей, которые относятся к категории «Иные работники, принимающие риски»:

¹ Под иными ключевыми руководящими работниками Банка понимаются руководители, к которым Банк России вправе предъявлять квалификационные требования и требования к деловой репутации в соответствии со ст. 60 Федерального закона от 10 июля 2002 года N 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)».

- 3.3.1. утверждает перечень должностей (за исключением перечня 3.1.1 – 3.1.4)² и персональный состав Работников, принимающих риски;
- 3.3.2. вносит изменения в перечень должностей³ и/или персональный состав Работников, принимающих риски, в течение финансового/отчетного года в связи с назначением работника(ов) на должности и/или наделением/лишением полномочий, учитываемых в критериях идентификации должностей, которые относятся к категории «Иные работники, принимающие риски», а также в случае внесения Правлением изменений в указанные критерии.

3.4. Критерии идентификации должностей, которые относятся к категории «Иные работники, принимающие риски», могут быть уточнены в течение финансового/отчетного года по решению Правления Банка в связи с изменениями организационной структуры Банка, а также изменениями законодательных требований в отношении Работников, принимающих риски.

4. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ РАБОТНИКОВ

4.1. Система вознаграждения Ключевых работников отвечает следующим базовым принципам:

▪ Принцип прозрачности

Банк обеспечивает полную прозрачность всех видов выплат, предоставляемых Ключевым работникам в виде четкого разъяснения применяемых подходов и принципов, а также раскрытия информации по видам выплат, льгот и привилегий, предоставляемых Ключевым работникам в рамках системы оплаты труда и премирования Банка.

▪ Принцип подотчетности

Система вознаграждения Ключевых работников построена в соответствии со стратегией развития Банка и учитывает объективные результаты деятельности Банка. Размеры премиальных выплат зависят от индивидуальной эффективности деятельности Ключевых работников, а также от достижения запланированных показателей эффективности подразделения и Банка в целом.

▪ Принцип интеграции в политику управления персоналом

Система вознаграждения Ключевых работников является одним из элементов комплексной системы управления персоналом, которая во взаимодействии с другими ее элементами (найм, обучение, оценка, развитие, карьерное продвижение) обеспечивает реализацию стратегии управления персоналом Банка.

▪ Принцип соответствия системы вознаграждения характеру и масштабу совершаемых Банком операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков

Размер переменного вознаграждения Работников, принимающих риски, зависит от результатов их деятельности, в том числе от негативных финансовых последствий (ущерб/убыток Банка), возникших в связи с реализацией принятых рисков.

² За исключением перечня должностей работников, установленного пп. 3.1.1 – 3.1.4 Работников, принимающих риски, установленной настоящей Политикой.

³ За исключением перечня должностей Работников, принимающих риски, установленного настоящей Политикой.

- **Принцип внешней конкурентоспособности**

Банк обеспечивает уровень вознаграждения Ключевых работников, достаточный для привлечения, удержания, а также мотивации Ключевых работников, имеющих необходимые профессиональные качества для эффективного управления Банком и соответствующих квалификационным требованиям. При определении размера целевого совокупного дохода Банк ориентируется на рыночные уровни оплаты труда на сопоставимых должностях в регионе.

- **Принцип независимости размера фонда оплаты труда подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, от финансового результата бизнес-подразделений**

Банк обеспечивает независимость размера вознаграждения Работников, осуществляющих внутренний контроль, и Работников, осуществляющие управление рисками, от финансовых результатов бизнес-подразделений, предусматривая в системе управления эффективностью деятельности указанных категорий работников оценку качества выполнения данными работниками задач, возложенных на них положениями о соответствующих подразделениях.

5. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КЛЮЧЕВЫМ РАБОТНИКАМ

5.1. При приеме на работу кандидатов на определенные должности Банк учитывает их соответствие квалификационным требованиям.

5.2. Квалификационные требования, предъявляемые к Ключевым работникам, содержатся в условиях трудовых договоров, заключаемых с указанными работниками, а также в должностных инструкциях.

5.3. Каждый работник Банка знакомится с должностной инструкцией и требованиями к должности, указанными в ней, под роспись.

5.4. Банк устанавливает требования к квалификации работников, руководствуясь действующими нормами законодательства Российской Федерации.

6. СТРУКТУРА И ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СОВОКУПНОГО ДОХОДА КЛЮЧЕВЫХ РАБОТНИКОВ

6.1. Структура совокупного дохода Ключевых работников состоит из фиксированной и переменной части.

6.2. Основными элементами совокупного дохода Ключевых работников являются:

6.2.1. В отношении фиксированной части:

- должностной оклад;
- доплаты и надбавки доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера;

6.2.2. В отношении переменной части категорий Ключевых работников, указанных в пп. 3.1.1 – 3.1.3 настоящей Политики:

- дополнительное вознаграждение по итогам работы за год;
- долгосрочное вознаграждение;

6.2.3. В отношении переменной части всех остальных категорий Ключевых работников:

- периодические и единовременные премии;
- вознаграждение по итогам работы за год;
- долгосрочное вознаграждение (для отдельных категорий работников).

6.3. Долгосрочное вознаграждение является частью переменного вознаграждения Работников, принимающих риски. Его выплата осуществляется с отсрочкой, а размер выплаты может быть скорректирован в соответствии с условиями Положения «О программе долгосрочного вознаграждения работников Публичного акционерного общества «Сбербанк России»» (далее – Положение о Программе; Программа).

6.4. Целевой размер совокупного дохода Ключевых работников определяется исходя из установленных Ключевым работникам должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, а также целевого размера премирования.

6.5. Целевой (нормативный) размер премирования – размер премий, который Банк планирует выплатить Ключевому работнику при достижении им ожидаемого уровня личной эффективности, при достижении плановых коллективных результатов деятельности, корпоративных показателей и индивидуальных целей. При этом целевой (нормативный) размер премирования устанавливается в зависимости от занимаемой должности, уровня ответственности и уровня рисков, которым подвергается (подвергался) Банк в результате действий работников.

6.6. Соотношение фиксированной и переменной частей в структуре целевого совокупного дохода устанавливается следующим образом:

- 6.6.1. Для Работников, принимающих риски, целевой размер переменной части совокупного дохода составляет не менее 40 (сорока) процентов от целевого размера совокупного дохода.
- 6.6.2. Для Работников, осуществляющих внутренний контроль, и Работников, осуществляющих управление рисками, целевой размер фиксированной части совокупного дохода составляет не менее 50 (пятидесяти) процентов от целевого размера совокупного дохода.

7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ СОВОКУПНОГО ДОХОДА КЛЮЧЕВЫХ РАБОТНИКОВ

7.1. Размер фиксированной части совокупного дохода (должностного оклада, доплат и надбавок) Президента, Председателя Правления Банка и Членов Правления Банка устанавливается Наблюдательным советом на уровне, обеспечивающем возможность привлекать кандидатов на данные должности, обладающих необходимым профессиональным опытом и отвечающих квалификационным требованиям, предъявляемым Банком России к указанным должностям. Размер фиксированной части совокупного дохода иных категорий Ключевых работников определяется в соответствии с установленной в Банке системой оплаты труда.

7.2. Размер переменной части совокупного дохода Работников, принимающих риски, в том числе размер долгосрочного вознаграждения, определяется с учетом количественных показателей, характеризующих принимаемые Банком риски и доходность операций; величину собственных средств, необходимых для покрытия принятых рисков; объем и

стоимость заемных и иных привлеченных средств, необходимых для покрытия непредвиденного дефицита ликвидности.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящая Политика может быть пересмотрена Наблюдательным советом Банка в соответствии с изменениями условий деятельности Банка, в том числе в связи с изменениями стратегии Банка, характера и масштабов совершаемых операций, результатов его деятельности, уровня и сочетания принимаемых рисков.

Список терминов и определений

Банк – Публичное акционерное общество «Сбербанк России».

Долгосрочное вознаграждение – часть переменного вознаграждения отдельных категорий Ключевых работников, выплата которого осуществляется с отсрочкой, а размер выплаты может быть скорректирован в соответствии с условиями, определенными отдельным внутренним нормативным документом Банка.

Филиал Банка – территориальный банк, включая организационно подчиненные отделения, дополнительные офисы, операционные офисы, операционные кассы вне кассовых узлов.

Перечень ссылочных документов

1. Устав Публичного акционерного общества «Сбербанк России»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Федеральный закон от 10 июля 2002 года №86-ФЗ «О Центральном Банке Российской Федерации (Банке России)»
4. Федеральный закон от 02 декабря 1990 года №395-1 «О банках и банковской деятельности»
5. Инструкция Банка России от 17 июня 2014 года №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»
6. Указание Банка России от 01 апреля 2014 года №3223-У «О требованиях к руководителям службы управления рисками, службы внутреннего контроля, службы внутреннего аудита»