

## **Информация о системе оплаты труда в АО СМБСР по состоянию на 01.01.2026**

### **1. Специальный орган АО СМБСР (далее «Банк») в составе Наблюдательного Совета, к компетенции которого относится рассмотрение вопросов организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда (комитет по вознаграждениям), его наименование, задачи, персональный состав и компетенции, а также количество заседаний и общий размер выплаченного его членам вознаграждения в течение отчетного периода**

В соответствии с Положением о системе оплаты труда (далее Положение) работников Банка рассмотрение вопросов организации, мониторинга и контроля оплаты труда входят в компетенцию Наблюдательного Совета Банка, который отвечает за разработку, реализацию и регулярный мониторинг системы оплаты труда Банка, контроль системы оплаты труда Банка, оценку её соответствия стратегии Банка, характеру и масштабу осуществляемой Банком деятельности и принимаемым им рискам, а также результатам его деятельности и уровню и сочетанию принимаемых рисков.

В частности, Наблюдательный Совет ответственен за (пп 2.1 – 2.2.3 Положения):

- регулярный пересмотр Положения и иных документов, связанных с системой оплаты труда Банка (не реже одного раза в год);
- рассмотрение предложений подразделений Банка, ответственных за управление рисками и внутренний контроль, Комитета по вознаграждениям (далее Комитет) и Департамента управления человеческими ресурсами Банка (далее - Кадровое подразделение) и рассмотрение результатов независимой оценки системы оплаты труда; и
- контроль выплат вознаграждений, размер которых определяется Наблюдательным Советом Банка, и утверждение размера фонда оплаты труда Банка.

В составе Наблюдательного Совета также сформирован Комитет, который осуществляет надзор за разработкой и применением системы оплаты труда Банка. (п. 2.5 Положения).

В частности, к компетенции Комитета относится (пп 2.7.1 – 2.7.6 Положения):

- рассмотрение и подготовка для дальнейшего рассмотрения Наблюдательным советом вопросов, касающихся системы оплаты труда СМБСР по мере необходимости, но не реже одного раза в год;
- внутреннее взаимодействие с другими подразделениями Банка, отвечающими за управление рисками и контроль над ними, внутренний контроль, а также мониторинг системы оплаты труда Банка; подготовка и утверждение иных документов, относящихся к системе оплаты труда СМБСР, принимаемых в соответствии с Положением;
- соответствие Положения действующим нормативно-правовым актам Банка России;
- взаимодействие с Банком России и полное и точное раскрытие информации о системе оплаты труда Банка.
- участие в оценке организации и функционировании системы оплаты труда и составление ежегодного доклада Наблюдательному Совету о результатах.

Комитет формируется из числа членов Наблюдательного Совета решением Наблюдательного Совета с обязательным включением в него Председателя Наблюдательного Совета. Комитет должен состоять не менее, чем из двух человек, не входящих в исполнительные органы Банка, что призвано гарантировать их независимость и непредвзятость. Кроме того, члены Комитета должны соответствовать следующим дополнительным квалификационным требованиям (пункт 2.5 Положения):

- иметь высшее юридическое или экономическое образование; и/или
- иметь опыт работы в сфере управления рисками и организации системы оплаты труда.

Действия Комитета по вознаграждениям должны соответствовать оценке текущего и прогнозного финансового состояния Банка. (п. 2.8 Положения).

Комитет по вознаграждениям создан в мае 2018 года (протокол заседания Наблюдательного Совета №2 от 21 мая 2018 года), по состоянию на конец 2025 года в Комитет по вознаграждениям входят: Масао Танака (Председатель Наблюдательного Совета), Моримото Такаюки (член Наблюдательного Совета), Каихацу Такума (член Наблюдательного совета). Члены Комитета не состоят в трудовых отношениях с Банком и не получают вознаграждения. В 2025 году было проведено четыре заседания: 20 февраля 2025 года (протокол заседания Комитета по вознаграждениям Наблюдательного Совета № 6 от 20 февраля 2025 года), 24 июня 2025 года (протокол заседания Комитета по вознаграждениям Наблюдательного совета №7 от 24 июня 2025 года), 29 августа 2025 года (протокол заседания Комитета по вознаграждениям

Наблюдательного совета №8 от 29 августа 2025 года), 16 декабря 2025 года (протокол заседания Комитета по вознаграждениям Наблюдательного совета №9 от 16 декабря 2025 года).

**2. Независимые оценки системы оплаты труда Банка и лица, проводившие такую оценку, а также предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, выработанные по итогам такой оценки**

Решение о проведении независимой оценки системы оплаты принимает Наблюдательный Совет по результатам рассмотрения информации об организации и функционировании системы оплаты труда в случае существенного изменения показателей, которые могут свидетельствовать о снижении эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, а также с учетом изменений законодательства и/или нормативных актов Банка России. В 2025 году показатели, которые могли бы свидетельствовать о наличии существенных недостатков либо отрицательной динамики, отмечены не были, необходимость проведения независимой оценки системы оплаты труда не была установлена или введена в результате изменений законодательства и/или нормативных актов Банка России, и Наблюдательный Совет не принимал решения о проведении независимой оценки (пп 6.3 – 6.4 Положения).

**3. Сфера применения системы оплаты труда Банка**

Положение о системе оплаты труда действует в отношении всего Банка без исключения отдельных подразделений.

**4. Категория и численность работников, осуществляющих функции принятия рисков, по категориям (члены исполнительных органов Банка, иные работники, осуществляющие функции принятия рисков).**

Следующие работники Банка считаются Работниками, принимающими риски (Приложение 1 Положения):

Члены исполнительных органов Банка:

- Президент (Председатель Правления);
- Вице-президент (член Правления),

В число работников, принимающих риски, не включен один член Правления, не принимающий решений о совершении сделок и не имеющий права распоряжаться денежными средствами Банка, что отражено в п.1.9 Положения.

**5. Ключевые показатели, политика и цели системы Банка в области вознаграждения**

Система оплаты труда работников Банка направлена на:

- установление справедливой системы оплаты труда работников с учётом их профессиональных навыков и вклада в общие результаты деятельности Банка;
- установление в Банке системы оплаты труда, учитывающей уровень принимаемых рисков на основе оценки результатов деятельности по итогам нескольких лет;
- улучшение результатов деятельности Банка, системы принятия рисков и системы управления рисками;
- обеспечение долгосрочных интересов и финансовой стабильности Банка;
- обеспечение соответствия оплаты труда Банка характеру и объёму совершаемых им операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию рисков, принимаемых Банком; и
- привлечение и удержание в Банке талантливых работников, поощрение командного духа и корпоративной общности, объединение краткосрочных интересов работников с долгосрочными интересами Банка.

С целью повышения степени осмотрительности при принятии рисков система оплаты труда Банка основана на следующих принципах (пп 1.3 – 1.4 Положения):

- никто не получает вознаграждение исключительно по результатам своей собственной деятельности;
- при установлении оплаты труда во внимание должны приниматься различные риски (в том числе кредитные, рыночные, риски ликвидности и операционные риски, риски, связанные с

коммерческой деятельностью, с соблюдением требований к обязательным нормативам и требований достаточности капитала);

- оплата труда работников тех подразделений, которые отвечают за управление рисками и контроль над ними, не должна зависеть от финансовых результатов работников подразделений, чья деятельность может повлечь определённые риски для Банка;
- никто не вправе единолично определять размер оплаты труда – любое решение должно приниматься коллективно;
- при определении размера оплаты труда должны приниматься во внимание различные количественные и качественные показатели.

### **Целевые количественные и качественные показатели для работников, принимающих риски, и работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль**

Целевые количественные и качественные результаты для работников, принимающих риски и осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, определяются Стратегией развития Банка и перечислены в пункте 4 Приложения 2 Положения.

Целевыми количественными и качественными показателями результатов работников, принимающих риски, являются: по планируемой рентабельности капитала, активов, операционному доходу - достижение 75% от показателей базового прогноза, утвержденного Стратегией на отчетный год, при условии отклонения средней ставки по депозитам Банка России не более, чем на 10% от значения показателя, заложенного в базовый прогноз; достижение показателей по клиентской базе из базового сценария, утвержденного Стратегией на отчетный год, отсутствие случаев превышения уровнями регуляторного, правового риска и риска потери деловой репутации предельно допустимых для Банка значений, установленных Правлением Банка на отчетный год .

Целевыми количественными и качественными результатами для работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, являются: выполнение установленных Положением планов не менее, чем на 80% от утвержденного на отчетный год, при условии отсутствия внешних факторов за пределами контроля Работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, могущих повлиять на данный показатель в негативную сторону в течение отчетного года; отсутствие критичных (выявляющих существенные недостатки, которые могут поставить под вопрос возможность Банка осуществлять дальнейшую деятельность либо привести к отзыву имеющихся лицензий или разрешений) замечаний внешних контролирующих органов, которые ранее не были выявлены Службой внутреннего аудита, Службой ПОД/ФТ, Департаментом управления рисками, Службой комплаенс-контроля.

### **6. *Информация о пересмотре Наблюдательным Советом Банка системы оплаты труда в течение года с указанием изменений в системе оплаты труда в случае их наличия***

В 2025 году в связи с рекомендациями Банка России Комитет по вознаграждениям рекомендовал Наблюдательному совету пересмотреть систему оплаты труда работников Банка, в связи с чем Наблюдательный совет утвердил новую редакцию (протокол заседания Комитета по вознаграждениям №6 от 20 февраля 2025 года, протокол заседания Наблюдательного Совета №1 от 20 февраля 2025 года, протокол заседания Комитета по вознаграждениями №8 от 29 августа 2025 года, протокол заседания Наблюдательного Совета №4 от 29 августа 2025 года, протокол заседания Комитета по вознаграждениями №9 от 16 декабря 2025 года, протокол заседания Наблюдательного Совета №6 от 16 декабря 2025 года).

### **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.***

Не менее 50% (пятидесяти процентов) общего размера вознаграждений Работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, должно составлять Фиксированное вознаграждение. Процент зависит от конкретного подразделения, занимаемой должности, качества выполнения трудовых обязанностей и уровня ответственности соответствующего Работника, осуществляющего управление рисками. Данный процент определяется Наблюдательным Советом на основании решений Комитета по вознаграждениям. (пункт 4.12 Положения).

Общий размер фонда оплаты труда работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, определяется Наблюдательным Советом на основании решений Комитета отдельно от фонда размера оплаты труда работников, принимающих риски. Так как членами Комитета являются члены Наблюдательного Совета, не входящие в состав исполнительных органов Банка и соответственно, не

являющиеся работниками, принимающими риски, в Банке обеспечена независимость размера фонда оплаты труда работников, осуществляющих контроль и управление рисками, от финансового результата другой категории работников (принимающих риски). (пп. 2.7.1., 4.13 Положения, п. 2.5. Приложения 2 Положения).

**8. *Описание способов учета текущих и будущих рисков при определении системы оплаты труда, включая обзор значимых рисков, учитываемых при определении размера вознаграждений***

В Банке утверждена Стратегия управления рисками и капиталом (Протокол Наблюдательного Совета №6 от 16 декабря 2025 года), в соответствии с указанным документом в Банке функционирует структура управления рисками, которая включает Наблюдательный Совет, Президента, Правление, Департамент управления рисками, Службу комплаенс-контроля, Департамент Планирования, Службу внутреннего аудита, а также Комитет по управлению рисками, Комитет по новым продуктам и услугам и Кредитный Комитет. Риск аппетит Банка устанавливается Наблюдательным Советом в пределах Потенциала по принятию рисков и включает в себя Декларации о склонности к риску, Показатели склонности к риску и инструменты контроля. Для целей контроля риск аппетита в Банке используются ключевые индикаторы риска, а также устанавливаются соответствующие лимиты, в том числе и на значимые риски. Отчеты о результатах стресс-тестирования по всем значимым рискам регулярно представляются Наблюдательному Совету, а также исполнительным органам.

Значимыми рисками признаны кредитный риск, страновой риск, процентный риск, операционный риск и риск ликвидности.

**9. *Информация о соотношении результатов работы за отчетный период с размером выплат (описание основных критериев оценки результатов работы Банка, членов исполнительных органов и иных работников, осуществляющих функции принятия рисков, информация о зависимости размера выплат от результатов работы указанных лиц, описание мер, используемых для корректировки размера выплат в случае низких показателей их работы)***

Нефиксированное вознаграждение Работников, принимающих риски, уменьшается или отменяется, в том случае если, помимо прочего, финансовые результаты или иные обстоятельства могут повлечь существенные риски для Банка и, таким образом, не обосновывают выплату вознаграждения. Любое решение об уменьшении или отмене Нефиксированного вознаграждения Работников, принимающих риски, должно приниматься Наблюдательным Советом на основании решений Комитета по вознаграждениям. При принятии такого решения Комитет принимает во внимание и оценивает все имеющие значение обстоятельства, включая, но не ограничиваясь, причины, приведшие к недостижению количественных и качественных показателей, установленных для Работников, принимающих риски, степень влияния факторов и обстоятельств, находящихся за пределами сферы контроля указанных Работников.

Общая сумма Нефиксированного вознаграждения, подлежащего выплате Работникам, принимающим риски, определяется Наблюдательным Советом на основании решений Комитета по вознаграждениям. Такие решения основываются на сочетании результатов деятельности Банка за определённый период, его долгосрочных интересов и финансовой стабильности, рисков, связанных с его коммерческой деятельностью, глобального и регионального финансового климата, рейтингов результатов коммерческой деятельности и собственных достижений, которые определяются внутренними документами Банка (пп 4.11, 4.13 Положения).

Общий размер нефиксированного вознаграждения за 2025 финансовый год в процентах от положительной чистой прибыли (до вычета налогов) Банка составил 2 %.

Целевые количественные и качественные показатели для работников, принимающих риски / Финансовые показатели Банка / Положительная чистая прибыль (до вычета налогов) руб. / 5 817 681 000 (Приложения к протоколу № 7 от 24.06.2025 заседания Комитета по вознаграждениям Наблюдательного Совета Банка)

**10. *Описание способов корректировки размера выплат с учетом долгосрочных результатов работы, в том числе отсроченных вознаграждений, с учетом долгосрочных результатов работы, включая описание показателей по отсрочке (рассрочке) нефиксированной части оплаты труда, и последующей корректировки, обоснование их использования***

При расчете целевых показателей вознаграждений (до корректировок), предполагается, что не менее 40% (сорока процентов) общего размера вознаграждения Работников, принимающих риски, составляет Нефиксированное вознаграждение. Размер Нефиксированного вознаграждения зависит, при прочих равных условиях, от результатов деятельности Банка, конкретного подразделения, к которому относится

Работник, принимающий риски, и уровня его/ее личной исполнительности. Размер Нефиксированного вознаграждения определяется Наблюдательным Советом на основании решений Комитета по вознаграждениям.

Не менее 40% (сорока процентов) Нефиксированного вознаграждения Работников, принимающих риски, выплачивается с отсрочкой (рассрочкой) и последующей корректировкой исходя из сроков получения финансовых результатов. Точный срок отсрочки (рассрочки) устанавливается Наблюдательным советом на основании решений Комитета по вознаграждениям и с учетом Стратегии Банка, и зависит от сроков определения результата влияния принятых рисков на финансовый результат, степени вовлеченности и уровня личной исполнительности Работника, принимающего риски, должности, занимаемой Работником, принимающим риски. Работники, принимающие риски и входящие в состав Наблюдательного совета, не вправе голосовать по вопросам любых изменений сроков отсрочки (рассрочки) во избежание конфликта интересов (п. 4.10 Положения).

### **Показатели для корректировки вознаграждений:**

#### ***Корректировки с учетом рисков на основе количественных показателей***

Корректировки вознаграждений с учетом рисков на основе показателей проводятся на всех этапах распределения Нефиксированного вознаграждения. Нефиксированное вознаграждение выплачивается только при условии наличия у Банка положительной чистой прибыли (до вычета налогов) за соответствующий год.

Общий размер Нефиксированного вознаграждения определяется с учетом решений Комитета по вознаграждениям за каждый соответствующий год. Общий размер Нефиксированного вознаграждения подлежит пересмотру (корректировке) в сторону уменьшения с учетом прогнозируемых убытков и/или иных ранее незапланированных расходов, которые могут существенно повлиять на финансовый результат Банка за соответствующий год.

Общий размер нефиксированного вознаграждения после корректировок, произведённых в соответствии с пунктом 2.2 Приложения 2 Положения, подлежит дальнейшему рассмотрению Комитетом по вознаграждениям для выделения отдельных фондов нефиксированного вознаграждения для сотрудников, принимающих риски и для сотрудников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, с целью дальнейшего определения отсрочки выплаты Нефиксированного вознаграждения сотрудникам, принимающим риски, в рамках выделенного на них фонда. Наблюдательный Совет определяет отсрочку выплаты Нефиксированного вознаграждения за каждый конкретный год на основании решений Комитета по вознаграждениям.

Получившаяся сумма Нефиксированного вознаграждения далее распределяется между сотрудниками Банка по решению Наблюдательного совета по итогам каждого конкретного года с учетом решений Комитета по вознаграждениям, результатов деятельности Банка в целом и сотрудников в частности.

Размер фонда Нефиксированного вознаграждения и индивидуальных премий сотрудников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, определяется Комитетом по вознаграждениям в рамках общего фонда нефиксированного вознаграждения независимо от финансового результата сотрудников, принимающих риски. (п. 2 Приложения 2 Положения)

#### **Корректировки с учетом рисков на основе качественных показателей**

Корректировки вознаграждений с учетом рисков на основе качественных показателей проводятся на всех этапах распределения Нефиксированного вознаграждения. На уровне Банка Наблюдательный Совет рассматривает общий риск-аппетит банка и показатели в течение соответствующего года в сравнении с плановыми показателями рисков. Любые серьёзные недостатки, выявленные в системе управления рисками, проблемы управления рисками, нарушение комплаенса и стратегические риски ведут к пересмотру общего размера Нефиксированного вознаграждения в сторону его уменьшения.

На уровне отдельных работников применяется подход, который основывается, в том числе, на следующих показателях: профессиональные и индивидуальные цели, качество работы, знания и навыки, комплаенс, управление рисками и поведение на рабочем месте (п. 3 Приложения 2 Положения).

### ***11. Виды выплат, относящихся к нефиксированной части оплаты труда, включая денежные средства, акции или финансовые инструменты, иные способы с указанием факторов, определяющих эту часть, и их относительной значимости, а также обоснование использования таких форм***

В соответствии с Положением Банк использует два вида оплаты труда: фиксированная часть оплаты труда (далее «фиксированное вознаграждение») и нефиксированная часть оплаты труда (далее «нефиксированное вознаграждение»). (пункт 4.1 Положения)

Нефиксированное вознаграждение включает выплаты Работникам, принимающим риски, и Работникам, осуществляющим управление рисками и внутренний контроль, связанные с результатами их деятельности (годовая премия) (пункт 4.7 Положения).

Нефиксированное вознаграждение выплачивается исключительно по усмотрению Банка. Положение не предусматривает никаких прав требовать выплаты Нефиксированного вознаграждения или обязательств по его выплате. (пункт 4.8 Положения)

Нефиксированное вознаграждение выплачиваются Работникам, принимающим риски, и Работникам, осуществляющим управление рисками и внутренний контроль, в денежной форме. В связи с невозможностью определить текущую (справедливую) стоимость акций (производных от них финансовых инструментов) Банка исходя из рыночных котировок либо индикативных цен (котировок), предоставляемых брокерами и (или) ценовыми службами, обладающими соответствующей квалификацией и опытом в определении цен (котировок) финансовых инструментов, Банк не использует неденежные формы оплаты труда Работников, принимающих риски, и Работников, осуществляющих управление рисками, которые, например, могут рассчитываться с учетом стоимости акций (производных от них финансовых инструментов). (пункт 4.2 Положения)

**Таблица 12.1 Информация о размере вознаграждений ключевому управленческому персоналу**

Номер строки	Виды вознаграждений	Члены исполнительных органов		Иные работники, осуществляющие функции принятия рисков	
		данные на отчетную дату	данные на соответствующую дату прошлого года		
1	2	3	4	5	6
1	Фиксированная часть оплаты труда	Количество работников	2	2	0
2		Всего вознаграждений, из них:	45 241,34	40 934,13	0
3		денежные средства, всего, из них:	45 241,34	40 934,13	0
4		отсроченные (рассроченные)	0	0	0
5		акции и иные долевые инструменты, всего, из них:	0	0	0
6		отсроченные (рассроченные)	0	0	0
7		иные формы вознаграждений, всего, из них:	0	0	0
8		отсроченные (рассроченные)	0	0	0
9	Нефиксированная часть оплаты труда	Количество работников	2	2	0
10		Всего вознаграждений, из них:	33 487,20	33 183,65	0
11		денежные средства, всего, из них:	33 487,20	33 183,65	0
12		отсроченные (рассроченные)	13 390,20	13 110,05	0
13		акции и иные долевые инструменты, всего, из них:	0	0	0

14		отсроченные (рассроченные)	0	0	0
15		иные формы вознаграждений, всего, из них:	0	0	0
16		отсроченные (рассроченные)	0	0	0
17	Итого вознаграждений, из них:		78 728,54	74 117,78	0
17.1	краткосрочные вознаграждения		0	0	0
17.2	пенсионные выплаты		0	0	0
17.3	прочие долгосрочные вознаграждения		0	0	0

## 12.2 Информация о фиксированных вознаграждениях (тыс.руб)

Номер	Получатели выплат	Гарантированные выплаты		Выплаты при приеме на работу		Выплаты при увольнении		
		количество работников	общая сумма, тыс. руб.	количество работников	общая сумма, тыс. руб.	количество работников	общая сумма, тыс. руб.	
							сумма	из них: максимальная сумма выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Члены исполнительных органов	0	0	0	0	0	0	0
2	Иные работники, осуществляющие функции принятия рисков	0	0	0	0	0	0	0

\* В графе 4 данной таблицы отражается сумма выплат за отчетный год, отнесенных к гарантированным пунктом 6.5 в редакции Указания Банка России от 16.11.2021 N 5994-У, а именно: непостоянные, то есть установленные на определенный период, стимулирующие выплаты работникам, не зависящие от результатов их работы. Такие выплаты в Банке в отчетный период отсутствовали.

Категория «Гарантированные выплаты» данной таблицы не включает заработную плату и иные платежи, расчет которых базируется на величине заработной платы, таких как отпускные, командировочные, доплата; надбавка, социальные пособия в соответствии с действующим законодательством, оплата отсутствия по семейным обстоятельствам и иным личным причинам; материальную помощь, выходное пособие; а также «прочую выплату», фиксированную премию. Также не включаются выплаты, не относящиеся к системе оплаты труда, являющиеся нестандартными, и размер которых не корректируется с учетом принимаемых Банком рисков и не связан с результатами деятельности работников: возмещение расходов, доход в неденежной форме.

### 12.3 Информация об отсроченных (рассроченных) вознаграждениях (тыс.руб)

Номер	Формы вознаграждений	Невыплаченные отсроченные (рассроченные) и удержанные вознаграждения		Изменение суммы отсроченных (рассроченных) и удержанных вознаграждений за отчетный период		Общая сумма выплаченных в отчетном периоде отсроченных (рассроченных) вознаграждений
		общая сумма	из них: в результате прямых и косвенных корректировок	в результате прямых корректировок	в результате косвенных корректировок	
1	2	3	4	5	6	7
1	Членам исполнительных органов:	0	0	0	0	13 390,20
1.1	денежные средства	0	0	0	0	13 390,20
1.2	акции и иные долевые инструменты	0	0	0	0	0
1.3	инструменты денежного рынка	0	0	0	0	0
1.4	иные формы вознаграждений	0	0	0	0	0
2	Иным работникам, осуществляющим функции принятия рисков:	0	0	0	0	0
2.1	денежные средства	0	0	0	0	0
2.2	акции и иные долевые инструменты	0	0	0	0	0
2.3	инструменты денежного рынка	0	0	0	0	0
2.4	иные формы вознаграждений	0	0	0	0	0
3	Итого вознаграждений	0	0	0	0	13 390,20

Вышеуказанная информация подлежит ежегодному раскрытию.

Банк обеспечивает полноту и точность раскрытия информации о системе оплаты труда согласно существующим требованиям путем публикации на сайте Банка либо в составе годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности. Ответственным за публикацию годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности является Департамент бухгалтерского учета и обязательной отчетности. Информацию о системе оплаты труда предоставляет Департамент управления человеческими ресурсами. Ответственным за раскрытие информации о системе оплаты труда Центральному банку, является Комитет по вознаграждениям. Комитет по вознаграждениям взаимодействует с Департаментом управления человеческими ресурсами и Иными подразделениями в целях сбора и надлежащего раскрытия информации о функционировании системы оплаты труда (пункт 5 Положения).