

Политика по вознаграждениям
руководителей и работников
ОАО «Банк Дабрабыт»

1. Политика по вознаграждениям руководителей и работников ОАО «Банк Дабрабыт» (далее – Политика) регламентирует принципы мотивации труда, принципы системы вознаграждений и компенсаций, является основой для принятия решений в применении эффективных методов вознаграждения работников ОАО «Банк Дабрабыт» (далее – Банк), способствующих достижению стратегических целей и оптимальных результатов деятельности Банком.

2. Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Беларусь, в т.ч. с Банковским кодексом Республики Беларусь, нормативными правовыми актами Национального банка Республики Беларусь, Кадровой политикой ОАО «Банк Дабрабыт» и иными локальными нормативными правовыми актами Банка.

3. Главная цель Политики – организация эффективной оплаты труда, усиление стимулирующей роли оплаты труда руководителей и работников (далее – работники) в общие результаты успешной деятельности Банка.

4. Основные принципы Политики:

экономическая эффективность применения системы вознаграждений и компенсаций в Банке;

зависимость размера вознаграждения за труд конкретного работника от его производительности, качества выполняемой работы и, одновременно, от конечных результатов деятельности структурного подразделения Банка, где занят работник, и Банка в целом;

поддержка конкурентоспособного уровня оплаты труда работников в соответствии со значимостью выполняемой работы и ее рыночной стоимостью;

оптимально сбалансированное соотношение переменных и фиксированных выплат, обеспечивающее каждому работнику достаточный уровень жизни за счет фиксированной части дохода;

доступность структуры и условий вознаграждений и компенсаций для работников Банка, а также иных заинтересованных лиц;

понятность и прозрачность начисления заработной платы.

5. Основные задачи Политики:

стимулирование деловой инициативы работников, нацеленной на достижение стратегических целей Банка;

определение мотивации для карьерного роста работников;

развитие потенциальных способностей;

рациональное использование и распределение фонда заработной платы в зависимости от личного вклада каждого работника в результаты работы Банка;

рост мотивированности персонала к результату и качеству труда.

6. Система вознаграждений и компенсаций должна соответствовать риск-профилю и масштабам его деятельности, должна быть направлена на мотивацию выполнения органами управления и работниками Банка всех действий, необходимых для реализации целей, стратегии и направлений развития Банка.

7. Система вознаграждений и компенсаций сочетает в себе материальное и нематериальное стимулирование, направлена на привлечение и удержание квалифицированных работников, повышение заинтересованности работников в результатах труда.

8. Материальное стимулирование состоит из:

постоянной (гарантированной) части;

переменной (негарантированной) части, которая зависит от уровня текущей результативности деятельности самого работника, структурного подразделения, в котором он работает, и Банка в целом.

В качестве дополнительного материального стимулирования, в том числе за особые достижения и успехи в работе, могут предусматриваться выплаты специальных премий, материальной помощи, доплат и компенсаций, а также вознаграждение по итогам работы за отчетный год или годовой бонус

При этом выплаты годового бонуса Председателю Правления, заместителям Председателя Правления, вознаграждения по итогам работы за год иным членам Правления осуществляется частями в течение нескольких лет, но не менее трёх.

9. Оплата труда работников Банка определяется в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации, объема и качества выполняемой работы, ответственности выполняемой работы, характера и трудоёмкости работы, специфики труда, вносимого вклада в эффективность работы Банка, личного вклада работника в результаты работы структурного подразделения, важности выполняемой им работы, работы структурного подразделения.

10. Нематериальная мотивация используется для того, чтобы привлечь работников к работе, при этом их желание трудиться для достижения определенной цели не должно основываться на получении лишь материальной выгоды.

11. Система вознаграждений и компенсаций является неотъемлемой частью корпоративного управления в Банке, которую составляют локальные нормативные правовые акты и решения органов управления Банка по вопросам оплаты труда, вознаграждений, компенсирующих и стимулирующих выплат работникам Банка.

12. Наблюдательный совет формирует подходы в части выплаты вознаграждений и компенсаций, соответствующие целям и стратегии развития Банка, его финансовому состоянию и риск-профилю, соотносящиеся с показателями эффективности деятельности Банка и его работников, их влиянием на риск-профиль Банка в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь.

13. Наблюдательным советом Банка в установленном порядке создается Комитет по стратегии и вознаграждениям, одной из основных функций которого является определение и использование подходов при построении системы вознаграждений и компенсаций в Банке, направленной на повышение эффективности его деятельности в долгосрочной перспективе.

14. В целях проведения прозрачной и действенной Политики в Банке разрабатываются и принимаются Положение об оплате труда работников, иные локальные нормативные правовые акты, регламентирующие более детально различные аспекты вознаграждений и компенсаций персонала в Банке.

15. Политика пересматривается по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 (три) года.