

Политика по вознаграждениям руководителей и работников ОАО «Банк Дабрабыт»

1. Политика по вознаграждениям руководителей и работников ОАО «Банк Дабрабыт» (далее – Политика) организована с учётом долгосрочных целей, определённых Стратегическим планом развития Банка, регламентирует принципы мотивации труда, принципы системы оплаты труда, вознаграждений и компенсаций, является основой для принятия решений в применении эффективных методов вознаграждения работников ОАО «Банк Дабрабыт» (далее – Банк), способствующих достижению поставленных целей, улучшению имиджа Банка, высоких результатов деятельности за счет оптимального баланса доходов и расходов, рационального использования трудовых и финансовых ресурсов.

2. Система оплаты труда, вознаграждений и компенсаций направлена на мотивацию выполнения органами управления и работниками Банка всех действий, необходимых для реализации поставленных целей, с учетом риск-профиля и масштабов деятельности Банка и предусматривает установление размеров вознаграждений и компенсаций исходя из результатов деятельности Банка, а также принимаемых работником и (или) Банком рисков.

3. Система оплаты труда, вознаграждений и компенсаций – важная составляющая системы управления персоналом, которая влияет на трудовую мотивацию и в комплексе с такими составляющими как поиск и подбор персонала, развитие, обучение, оценка, профессиональный рост обеспечивает эффективность работы Банка в целом и реализацию его кадровой политики.

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

5. Основные принципы Политики:

соблюдение гарантий, установленных трудовым законодательством;

экономическая эффективность применения системы оплаты труда, вознаграждений и компенсаций, нематериальной мотивации в Банке;

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

обеспечение адекватности уровня заработной платы затраченному труду работника;

поддержка конкурентоспособного уровня оплаты труда работников в соответствии со значимостью выполняемой работы;

оптимально сбалансированное соотношение оклада и стимулирующих выплат, обеспечивающее каждому работнику достаточный уровень жизни за счет постоянной части дохода;

понятность и прозрачность начисления заработной платы.

6. Основные задачи Политики:

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

определение мотивации для карьерного роста работников;

закрепление высококвалифицированных и инициативных работников в Банке;

признание ценности и важности отдельного работника;

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.

7. Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Беларусь, в том числе с Банковским и Трудовым кодексами Республики Беларусь, нормативными правовыми актами Национального банка Республики Беларусь, Кадровой политикой ОАО «Банк Дабрабыт», локальными правовыми актами, регламентирующими более детально вопросы оплаты труда и различные аспекты вознаграждений и компенсаций персонала в Банке.

8. Политика утверждается Наблюдательным советом и базируется на следующих локальных правовых актах:

Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ОАО «Банк Дабрабыт»;

Положение о системе управления по целям в ОАО «Банк Дабрабыт»;

Положение о добровольном страховании жизни работников ОАО «Банк Дабрабыт»;

Положение о добровольном страховании медицинских расходов работников;

Положение о порядке проведения конкурса «Профессионал своего дела» ОАО «Банк Дабрабыт».

9. В Банке признается, что работники являются самым важным ресурсом и ключом к общему успеху Банка, и ничего не может быть достигнуто без их активного участия.

10. Политика сочетает материальную мотивацию, в том числе социального характера, нематериальную мотивацию.

11. Материальная мотивация основана на гибкой повременно-премиальной системе оплаты труда и является основным стимулом для выполнения возложенных на работника обязанностей.

Главным фактором для стремления работника к труду и достижения лучших результатов является чёткое понимание того, какое вознаграждение ему полагается.

В качестве дополнительного материального стимулирования, в том числе за особые достижения и успехи в работе, могут предусматриваться выплаты единовременных, специальных премий и материальной помощи.

Кроме того, с учетом выполнения установленных показателей работникам Банка, состоящим в штате, может быть выплачено вознаграждение по итогам работы за отчетный год, за исключением Председателя Правления и его заместителей; Председателю Правления и его заместителям – годовой бонус.

Выплаты годового бонуса Председателю Правления, заместителям Председателя Правления, вознаграждения по итогам работы за год должностному лицу, ответственному за управление рисками в Банке, должностному лицу, ответственному за внутренний контроль в Банке, начальнику Отдела внутреннего аудита, начальнику Управления внутреннего контроля, членам Правления и иным работникам, принимающим риски, осуществляется частями в течение нескольких лет.

Нарушение работником требований законодательства Республики Беларусь, локальных правовых актов Банка и условий трудового договора (контракта) влечет уменьшение размера премии или лишение премии (депремирование), не принимая во внимание результаты его деятельности.

12. Оплата труда работников Банка определяется в зависимости от занимаемой должности и направления деятельности в структуре Банка, уровня общих и специальных знаний и навыков работника, сложности и ответственности выполняемой работы, ее объема и трудоёмкости, специфики труда, внесения вклада в эффективность работы Банка, важности выполняемой им работы, работы структурного подразделения, степени самостоятельности работника при выполнении поставленных задач. Оплата труда Председателя Правления регулируется Наблюдательным советом Банка с использованием тарифного коэффициента с учетом списочной численности работников Банка.

13. Материальная мотивация социального характера в Банке направлена на подтверждение ценности работника, его здоровья, жизни и благополучия.

Материальная мотивация социального характера работника включает в себя выплаты при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, к знаковым датам (юбилейный (50, 60 лет) день рождения, День банковских и финансовых работников и др.), выплаты в сложных жизненных ситуациях (утрача близкого родственника, тяжёлая болезнь и др.), добровольное страхование медицинских расходов, страхование жизни и др.

14. Нематериальная мотивация используется в целях повышения лояльности работников, удержания кадрового состава и привлечения новых работников. Желание трудиться для достижения определенной цели не должно основываться на получении лишь материальной выгоды.

Нематериальная мотивация проводится с помощью следующих подходов:

обучение работников за счёт средств Банка;

организация профессиональных конкурсов для работников одного направления;

организация интеллектуального и культурного досуга, экскурсий для работников и членов их семей.

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

16. Для принятия управленческих решений Наблюдательный совет Банка рассматривает управленческую отчетность об эффективности системы вознаграждений и компенсаций.

17. 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 оплаты труда, вознаграждений и компенсаций в Банке, направленной на повышение эффективности деятельности в долгосрочной перспективе.

Комитет по стратегии и вознаграждениям должен способствовать выполнению Стратегического плана развития Банка через рассмотрение эффективности системы оплаты труда, вознаграждений и компенсаций, мотивации персонала в Банке.

Для достижения указанных задач Комитет по стратегии и вознаграждениям имеет право запрашивать для рассмотрения управленческую отчетность и сведения об оплате труда членов Правления Банка и работников, включенных в перечень работников, принимающих риски. На основании предоставленной информации Комитет по стратегии и вознаграждениям один раз в полугодие проводит оценку эффективности системы вознаграждений и компенсаций в Банке.

В случае необходимости Комитет по стратегии и вознаграждениям выносит предложения по корректировке системы оплаты труда, вознаграждений и компенсаций, системы мотивации на рассмотрение Наблюдательного совета Банка.

18. Политика вступает в силу с даты утверждения и публикуется на официальном сайте в глобальной компьютерной сети Интернет (<https://bankdabrabyt.by>).

С даты вступления в силу настоящей Политики утрачивает силу Политика по вознаграждениям руководителей и работников ОАО «Банк Дабрабыт», утвержденная протоколом Наблюдательного совета от 08.11.2018 № 13.