

Основным документом, регламентирующим политику по вознаграждениям руководителей и работников «БНБ-Банк» (далее – Банк) является Положение о системе вознаграждений и компенсаций работников ОАО «БНБ-Банк», которое определяет порядок установления размеров оплаты труда работникам, включая руководителей, в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности банка и выполнения показателей его деятельности.

Система вознаграждений и компенсаций в Банке организована с учетом долгосрочных целей, определенных бизнес-планом и (или) стратегическим планом развития Банка, риск-профиля и масштабов деятельности Банка и предусматривает установление размера вознаграждений и компенсаций работникам исходя из результатов деятельности Банка, а также принимаемых работниками Банка рисков.

Главная цель политики Банка в области вознаграждений и компенсаций – организация эффективной системы оплаты труда, усиление стимулирующей роли оплаты труда руководителей и работников в общие результаты успешной деятельности Банка.

1. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

Основные принципы принятой в Банке системы вознаграждений и компенсаций:

соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством;

экономическая эффективность применяемой в Банке системы оплаты труда, вознаграждений и компенсаций;

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

обеспечение адекватности уровня заработной платы затраченному труду работника и полученным результатам;

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

понятность и прозрачность начисления заработной платы.

Система вознаграждений и компенсаций направлена на:

стимулирование работников Банка к осуществлению деятельности в интересах Банка и с учетом интересов клиентов (контрагентов) Банка;

повышение материальной заинтересованности работников Банка в улучшении качества и эффективности труда, проявлении инициативности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач;

исключение случаев осуществления работниками Банка деятельности в

личных целях без учета интересов Банка;

исключение случаев принятия существенных для Банка рисков с нарушением установленных ограничений (лимитов) риска.

2. СТРУКТУРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

Оплата труда работников Банка осуществляется дифференцировано, в зависимости от сложности и условий труда, результативности профессиональной деятельности работника, уровня квалификации и индивидуального вклада в общие результаты работы Банка. Оплата труда формируется из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть вознаграждения работников Банка состоит из тарифного оклада и его повышения в соответствии со статьей 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Единая тарифная система Банка базируется на оценке должностей в соответствии с уровнем влияния должности на результат деятельности Банка, сложностью профессиональной деятельности, уровнем ответственности, взаимодействия с клиентами и другими критериями, с последующим группированием близких по значимости для Банка должностей в грейды и определением для каждого грейда размеров тарифных окладов.

Переменная часть (премирование) представляет собой дополнительное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику сверх основного заработка при достижении установленных показателей премирования в порядке, размерах и условиях, предусмотренных системой премирования в целях поощрения за результаты труда, ответственное отношение к работе, высокие достижения в труде, проявление творческой инициативы при выполнении должностных обязанностей.

Система премирования предусматривает возможность получения ежемесячной или ежеквартальной премии, годового вознаграждения (бонуса), а также ежемесячной (разовой) премии, выплачиваемой работникам в качестве поощрения за особые достижения и успехи в труде.

Выплата вознаграждения по итогам работы за год работникам Банка, производится по результатам выполнения запланированных показателей и результатов финансово-хозяйственной деятельности Банка.

Выплата вознаграждений по итогам работы за год главному бухгалтеру, должностному лицу, ответственному за управление рисками, должностному лицу, ответственному за внутренний контроль, руководителю службы внутреннего аудита, руководителю службы внутреннего контроля, иным работникам, принимающим риски, производится по результатам выполнения запланированных показателей и результатов финансово-хозяйственной деятельности с учетом принятых ими рисков, риск-профиля и масштабов деятельности Банка.

Выплата вознаграждения по итогам работы за отчетный год

Председателю Правления, его заместителям и членам Правления производится при выполнении условий, установленных законодательством и по результатам выполнения показателей финансово-хозяйственной деятельности с учетом принятых ими рисков, риск-профиля и масштабов деятельности Банка, при наличии прибыли за отчетный год.

Решение о выплате вознаграждения по итогам работы за год Председателю Правления, его заместителям, и членам Правления принимается Общим собранием акционеров в соответствии с законодательством. Конкретные размеры вознаграждения по итогам работы за отчетный год устанавливаются Наблюдательным Советом Банка с учётом требований законодательства.