

ОПИСАНИЕ ПОЛИТИКИ ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ БАНКА

Цель Политики – организация эффективной системы оплаты труда в банке, стимулирующей выполнение органами управления и работниками банка всех действий, необходимых для реализации целей стратегии и направлений развития банка, в том числе путем обеспечения мотивации работников на высокую результативность в рамках рационального и эффективного управления рисками.

1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

В соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь система вознаграждений и компенсаций организована с учетом долгосрочных целей, определенных бизнес-планом и (или) стратегическим планом развития банка, риск-профиля и масштабов его деятельности и предусматривает установление размера вознаграждений и компенсаций исходя из результатов деятельности банка, а также принимаемых работником и (или) банком рисков.

Система вознаграждений и компенсаций направлена на:

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

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;

уменьшение размера или отмену выплаты вознаграждений и компенсаций в случае нарушения установленных ограничений (лимитов) риска, внутренних процессов управления рисками, требований законодательства, реализации принятых работником и (или) банком рисков, неэффективной и (или) убыточной деятельности банка;

выплату членам коллегиального исполнительного органа банка вознаграждения по итогам работы за отчетный год или годового бонуса частями в течение нескольких лет.

Система вознаграждений и компенсаций и порядок ее применения, а также все используемые в банке формы оплаты труда и виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда с учетом требований законодательства, закрепляются в локальных нормативных правовых актах

банка, утверждаемых органом управления банка в соответствии с его полномочиями.

2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

В соответствии с основными требованиями к организации системы вознаграждений и компенсаций установлены следующие принципы вознаграждений:

поддерживают бизнес-стратегию и долгосрочные цели, интересы и ценности «Приорбанк» ОАО (далее – банк) посредством использования установленного набора показателей и ключевых компетенций;

включают меры, которые помогают избежать конфликтов интересов;

способствуют рациональной и эффективной практике управления рисками и не допускают выплаты вознаграждений за нецелесообразное принятие риска, превышающее допустимый уровень риска банка, посредством использования ключевых показателей эффективности (KPI) и управленческих процессов, таких как процесс управления результативностью Performance Management (далее – PM).

Общие принципы вознаграждений следующие:

вознаграждение за труд основано на функциональной структуре (системе тарифных коэффициентов) и результативности;

заработная плата является конкурентоспособной, доступной и разумной, и определяется в соответствии с относительной ценностью работы, рыночной стоимостью и практикой;

соотношение переменных и фиксированных выплат должно быть хорошо сбалансировано и обеспечивать каждому работнику достаточный уровень жизни за счет фиксированной части дохода.

Переменное вознаграждение может включать:

- краткосрочное премирование, основанное на результативности подразделения, индивидуальной результативности, которые можно оценить в пределах до одного года, используя количественные и/или качественные показатели/критерии;
- премия по итогам работы за год/годовой бонус - это выплаты, основанные на результатах по банку в целом, подразделению, индивидуальной результативности или результатах, соответствующих требованиям RBI Group и Методики постановки и оценки Performance Management.

Все схемы переменных вознаграждений напрямую связаны с результативностью, которая учитывает:

- результативность банка, подразделения (где они применимы) и индивидуальную результативность;

- требования Кодекса корпоративной этики «Приорбанк» ОАО и Стандартов ведения бизнеса;
- стоимость рисков, ликвидность и капитал.

3. ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА – ОСНОВА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

«Приорбанк» ОАО разработана внутренняя функциональная структура (иерархия) должностей - структура тарифных коэффициентов, которая отражена в схеме тарифных окладов.

Этот подход базируется на дифференциации уровней вознаграждений в соответствии с относительной стоимостью работы (выраженной в тарифных коэффициентах) и рыночной стоимостью. Тарифные коэффициенты должностей указывают на сложность трудовой функции, вклад в бизнес, а также их роль и значимость в банке.

Структура должностей основана на следующих факторах, которые используются для определения относительной ценности трудовой функции:

- функциональные знания;
- опыт работы в бизнесе;
- руководящие навыки;
- уровень и характер решаемых проблем;
- природа и область влияния;
- навыки межличностного общения.

4. ПЕРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Переменная часть вознаграждения - важный элемент общего вознаграждения, ее назначением является привлечение, мотивирование и удержание работников, поэтому она основана на четком критерии результативности, принимает во внимание оценку риска и соответствует практике рынка труда в Республике Беларусь.

Нарушение работником требований законодательства Республики Беларусь, локальных нормативных правовых актов банка и условий контракта влечет снижение переменных выплат, не принимая во внимание достигнутые результаты.

Финансовые показатели для переменных выплат включают чистую прибыль, прибыль с учетом рисков, затраты на капитал.

Работники, выполняющие контрольные функции получают переменные выплаты в соответствии с выполнением целей, связанных с их функциями и не зависящих от сферы бизнеса, которую они контролируют. Выплаты работникам, осуществляющим сопровождение банковских операций и прочие функции - без прямого контакта с клиентами, и

работникам подразделений по управлению рисками не зависят от результатов труда работников, осуществляющих продажу банковских продуктов в процессе прямого контакта с клиентами.

Для отдельных категорий персонала, принимающих на себя риски, перечень которых устанавливается органом управления банка в соответствии с его полномочиями, может применяться практика распределения выплат годового бонуса/премии по итогам работы за отчетный год в течение пяти лет, следующих за отчетным годом, с учетом результатов выполнения показателей финансово-хозяйственной деятельности банка (для Председателя Правления банка и Заместителей Председателя Правления применение данной практики обязательно).

Размеры годовых бонусов Председателю Правления банка и Заместителям Председателя Правления определяются Наблюдательным Советом банка при наличии соответствующих решений Общего собрания акционеров банка по результатам оценки выполнения показателей деятельности банка и в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь и условиями контрактов.

Наблюдательным Советом банка из числа его членов и работников банка создан комитет по вознаграждениям.