

Совместное белорусско-российское
открытое акционерное общество
ОАО «Белгазпромбанк»
(ОАО «Белгазпромбанк»)

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания
совета директоров
ОАО «Белгазпромбанк»
09.10.2014 № 3

Политика по вознаграждениям руководителей и работников банка ОАО «Белгазпромбанк»

Банк стремится к созданию такой системы общего вознаграждения, которая будет привлекать, удерживать и мотивировать работников, чья квалификация и результативность обеспечат успешное выполнение Банком своей миссии и достижение поставленных целей.

Мотивация подразделяется на материальную и нематериальную. Под нематериальной мотивацией понимаются все формы признания заслуг и поощрения, ценность которых не исчерпывается их непосредственным денежным эквивалентом. Нематериальное вознаграждение включает в себя как государственные награды, так и корпоративные: почетный знак ОАО «Белгазпромбанк», знак «Заслуженный работник ОАО «Белгазпромбанк», благодарственное письмо правления, благодарность председателя правления, почетная грамота ОАО «Белгазпромбанк», призы за победу в конкурсах «Лучший по профессии».

Материальное вознаграждение подразделяется на прямое и косвенное. Прямое вознаграждение состоит из фиксированной и переменной частей. Косвенное вознаграждение включает программы социального развития работников.

Размер прямого фиксированного вознаграждения работника зависит от: его должности; уровня его профессиональной компетентности, отражаемой в повышении по контракту; продемонстрированной им эффективности работы и результатов, достигнутых за определенный период, отражаемой в повышении за высокие достижения в труде; направления работы, отражаемого в коэффициенте трудового участия; надбавке за стаж работы в банках, уровня оплаты сопоставимых должностей на рынке труда.

Банк ежегодно осуществляет анализ инфляции и покупательской способности денег для внесения изменений в фиксированную часть прямого вознаграждения.

Размер переменной части общего прямого материального вознаграждения зависит от достижений Банка в целом, его отдельных подразделений, работников, целей и задач, сформулированных в системе сбалансированных показателей.

Развитие системы оплаты труда направлено на усиление зависимости оплаты от результатов работы подразделения, банка в целом и конкретного работника.

Соотношение фиксированной и переменной частей прямого вознаграждения, баланс индивидуального и общекорпоративного элементов в премиальных выплатах работников различается в зависимости от: должностного уровня работника; специфики деятельности работника и/или его подразделения; рыночной практики для сопоставимых должностей; иных факторов.

Непрямое материальное вознаграждение, предоставляемое Банком в форме программ социального развития работников и программ дополнительных выплат сверх государственного обязательного обеспечения, является неотъемлемой частью системы общего материального вознаграждения и учитывается банком при оценке привлекательности и конкурентоспособности предоставляемого общего вознаграждения.

Программы социального развития (медицинское страхование, страхование жизни, дополнительное пенсионное обеспечение, страхование от несчастных случаев) имеют целью обеспечить работникам банка необходимый и достаточный уровень медицинского обслуживания, предоставить гарантии защищенности при возникновении непредвиденных обстоятельств и повышение уровня возмещения утраченного заработка при выходе на пенсию. Предоставление таких программ снижает потенциальные затраты Банка при возникновении страховых случаев.

Банк развивает и финансирует программы социального развития работников, исходя из следующих принципов: экономической целесообразности, что подразумевает, что социальные обязательства Банка не должны подменять социальные обязательства государства и их финансирование не должно идти в ущерб выполнению Банком своих обязательств перед акционерами и инвесторами; достаточности, означающий, что Банк финансирует за счет собственных средств такой уровень предоставления дополнительных услуг, который является разумно необходимым и соответствует рыночной практике.

Банк стремится к использованию единых принципиальных подходов к системе общего вознаграждения.