

## Описание Политики по вознаграждениям руководителей и работников ОАО «Белгазпромбанк»

Система вознаграждений и компенсаций работников ОАО «Белгазпромбанк» организована с учетом долгосрочных целей, определенных Стратегическим планом развития ОАО «Белгазпромбанк», утвержденным советом директоров, риск-профиля и масштабов деятельности банка.

Разработка и совершенствование системы вознаграждений и компенсаций осуществляется ОАО «Белгазпромбанк» в соответствии с законодательством и с учетом принципов и стандартов, установленных в Группе ПАО Газпром.

Система вознаграждений и компенсаций ОАО «Белгазпромбанк» 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 для банка рисков с нарушением установленных ограничений (лимитов) риска.

Система вознаграждений и компенсаций ОАО «Белгазпромбанк» предусматривает:

определение размера и порядка выплаты вознаграждений и компенсаций в зависимости от результатов деятельности работников и банка с учетом принятых им рисков, риск-профиля и масштабов деятельности банка;

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 председателю правления, его заместителям, членам правления банка годового бонуса частями в течение нескольких лет;

возможность отмены выплаты председателю правления, его заместителям, членам правления банка либо уменьшение размера годового бонуса в случае невыполнения условий, установленных общим собранием акционеров ОАО «Белгазпромбанк».

Основополагающим локальным правовым документом, регламентирующим систему оплаты труда ОАО «Белгазпромбанк», включая вознаграждение руководителей и работников банка, является Политика управления оплатой труда работников ОАО «Белгазпромбанк», утвержденная советом директоров банка (далее – Политика управления оплатой труда).

Система оплаты труда ОАО «Белгазпромбанк» является унифицированной для всех подразделений (работников) банка (за исключением подразделений (работников), условия оплаты труда и выплаты вознаграждений и компенсаций

которым определяются отдельными решениями совета директоров банка) и предусматривает:

наличие единой методологии по оплате труда;

централизованное управление и принятие решений по системе оплаты труда;

создание и внедрение унифицированных процессов и процедур управления оплатой труда.

**Основной целью** Политики управления оплатой труда является обеспечение условий для привлечения и удержания банком персонала требуемой квалификации, формирования у работников мотивации к выполнению поставленных задач.

**Основными задачами** Политики управления оплатой труда являются:

определение системы оплаты труда, включающей в себя соответствующие виды компенсирующих и стимулирующих выплат в соответствии с законодательством;

определение фонда заработной платы исходя из потребности, рассчитанной на основе применяемых в банке норм по оплате труда и соответствующей среднемесячной заработной платы работников банка;

поддержание реального уровня заработной платы работников банка;

обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы работников банка с учетом рыночного уровня оплаты труда в банковской сфере Республики Беларусь.

**Основные принципы** Политики управления оплатой труда:

- применение единых корпоративных норм по оплате труда:
  - обеспечение равной оплаты за равный труд (труд равной ценности) на основе системы оплаты труда, установленной в банке;*
  - обеспечение оплаты труда работников исходя из фиксированной и нефиксированной частей заработной платы;*
  - установление фиксированной части заработной платы в рамках диапазонов по соответствующим должностям (профессиям) с учетом сложности выполняемой работы, квалификации и деловых качеств работников;*
- открытость системы оплаты труда – доступность для работников информации о порядке формирования структуры заработной платы, определения условий и размеров выплат;
- зависимость размеров оплаты труда от его результатов – применение стимулирующих выплат, обеспечивающих нацеленность системы оплаты труда на достижение поставленных задач, включая:
  - обеспечение взаимосвязи со стратегией и целями деятельности банка;*
  - определение оценочных показателей, условий премирования;*
  - оценку выполнения установленных целей и показателей;*
  - обеспечение выплат с учетом оценки вклада работников в результаты труда;*
- обеспечение соответствия размеров выплат работникам банка характеру и масштабу совершаемых банком операций, целям и стратегии развития, финансовому состоянию и риск-профилю банка;

- формирование и поддержание конкурентного уровня оплаты труда:  
*обеспечение соответствия уровня заработной платы работников банка рыночному уровню оплаты труда в банковском секторе Республики Беларусь, включая:*  
*проведение систематического анализа сведений об использовании фонда заработной платы и достигнутом уровне среднемесячной заработной платы;*  
*поддержание реального уровня оплаты труда, в том числе путем проведения индексации заработной платы работников с учетом требований законодательства Республики Беларусь и корпоративных норм;*
- постоянное совершенствование процесса управления оплатой труда на основе анализа применения систем оплаты труда, внедрения современных мотивационных программ и автоматизированных систем управления персоналом;
- адаптивность – возможность регулирования порядка и размеров оплаты труда работников с учетом изменений внутренних и внешних факторов;
- преемственность – сохранение и развитие положительного опыта в обеспечении мотивации персонала, выполнении мотивационных программ;
- простота администрирования – обеспечение результативности системы оплаты труда при приемлемых трудозатратах.

В ОАО «Белгазпромбанк» применяется повременно-премиальная система оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется за фактически отработанное время по окладам (ставкам) с учетом установленных доплат, надбавок, стимулирующих, компенсирующих и других выплат.

В рамках системы оплаты труда банка должности (профессии) работников распределены по тарифной сетке работников банка, определяемой Политикой управления оплатой труда в зависимости от сложности, требуемой квалификации каждого уровня должности (профессии) в банке.

По итогам отчетного периода и с учетом результатов деятельности банка и выполнения установленных оценочных показателей банком может осуществляться ежемесячное премирование. Ежемесячное премирование осуществляется в целях стимулирования высокоэффективного и инициативного труда работников банка, наиболее полного сочетания коллективных и личных интересов в решении стоящих перед банком задач по достижению высоких конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности.

При наличии финансового источника, соблюдении установленных условий в банке могут выплачиваться единовременные премии, годовое вознаграждение (премия), годовой бонус для членов правления банка и иные вознаграждения.

Условия и порядок оплаты труда и выплаты всех видов вознаграждений (включая уменьшение размера или отмену выплаты) определяются Политикой управления оплатой труда.

Условия выплаты вознаграждений и (или) компенсаций председателю правления, его заместителям, членам правления ОАО «Белгазпромбанк», главному бухгалтеру, его заместителю (-ям) иным работникам банка,

включенным в перечень работников, принимающих риски, а также должностному лицу, ответственному за управление рисками в банке, должностному лицу, ответственному за внутренний контроль в банке, руководителю и работникам подразделения внутреннего аудита, руководителю подразделения комплаенс-контроля, лицам, их замещающим, иным должностным лицам, выполняющим ключевые функции в банке, определяются советом директоров банка.

Совет директоров банка рассматривает управленческую отчетность об эффективности системы вознаграждений и компенсаций с периодичностью, установленной законодательством и/или локальными правовыми актами банка. Требования к составу и содержанию вышеуказанной отчетности устанавливаются комитетом по вознаграждениям совета директоров банка.

Комитет вознаграждениям совета директоров банка:

осуществляет мониторинг выполнения решений совета директоров банка, принятых в отношении системы вознаграждений и компенсаций;

осуществляет контроль соответствия фактических выплат установленным в банке подходам в целях исключения несоразмерности вознаграждений работников банка их фактическому вкладу в результаты деятельности и обеспечению финансовой надежности банка (во избежание роста вознаграждений работникам банка при ухудшении результативности деятельности банка либо увеличении уровня принимаемых рисков);

вырабатывает и направляет совету директоров банка предложения и рекомендации в целях совершенствования системы вознаграждений и компенсаций и принятия своевременных управленческих решений.

Не реже одного раза в год комитет по вознаграждениям совета директоров банка осуществляет анализ системы вознаграждений и компенсаций на предмет ее соответствия масштабам и эффективности деятельности банка, его риск-профилю, результаты предоставляются совету директоров банка для рассмотрения в рамках управленческой отчетности об эффективности системы вознаграждений и компенсаций.