

Описание политики по вознаграждениям руководителей и работников ОАО «Банк развития Республики Беларусь»

Система вознаграждений и компенсаций ОАО «Банк развития Республики Беларусь» (далее – Банк развития) организована с учетом долгосрочных целей, определенных стратегическим планом развития Банка развития, риск-профиля и масштабов его деятельности и предусматривает установление размера вознаграждений и компенсаций исходя из результатов деятельности Банка развития, а также принимаемых работником и (или) Банком развития рисков.

Система вознаграждений и компенсаций Банка развития и порядок ее применения, а также все используемые в Банке развития формы оплаты труда и виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда с учетом требований законодательства, закреплены в следующих локальных нормативных правовых актах Банка развития:

1. утвержденных Общим собранием акционеров Банка развития:
 - Устав Банка развития;
 - Кодекс корпоративного управления Банк развития;
2. утвержденных Наблюдательным советом Банка развития:
 - Положение об оплате труда работников Банка развития;
 - Положение о выплате годового бонуса или вознаграждения по итогам работы за отчетный год членам Банка развития;
 - Положение о премировании работников Банка развития;
 - Положение о выплатах социального характера и специальных видов премий в Банке развития.

Политика по вознаграждениям руководителей и работников Банка развития построена на следующих основных принципах:

- неукоснительное соблюдение трудовых прав и гарантий, установленных трудовым законодательством и Коллективным договором;
- обеспечение конкурентоспособного уровня оплаты труда;
- применение наряду с материальным стимулированием работников мер нематериального поощрения.

Расходы на содержание персонала осуществляются в пределах плановой величины расходов, определенной в Смете доходов и расходов, утверждаемой ежегодно Наблюдательным советом Банка развития.

В Банке развития применяется повременно-премиальная система оплаты труда на основе тарифной сетки Банка развития. Структура оплаты труда работников включает в себя постоянную и переменную части.

Постоянная часть оплаты труда включает в себя окладную часть и перечень надбавок и доплат, которые устанавливаются (рассчитываются) в процентах от оклада, а также материальную помощь на оздоровление.

Переменная часть оплаты труда, помимо ежемесячного премирования за выполнение ключевых показателей эффективности деятельности и системы единовременных премий и выплат, включает в себя:

социальные и компенсационные выплаты в соответствии с Коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами Банка развития (за исключением материальной помощи на оздоровление);

вознаграждение по итогам работы за год;

годовой бонус или вознаграждение по итогам работы за год (для членов Правления Банка развития), выплата которого производится частями в течение нескольких лет.

Условия выплаты вознаграждений и (или) компенсаций Председателю Правления, его заместителям, членам Правления, главному бухгалтеру, иным работникам Банка развития, включенным в перечень работников, принимающих риски, а также должностному лицу, ответственному за управление рисками в Банке развития, должностному лицу, ответственному за внутренний контроль в Банке развития, руководителю и работникам службы внутреннего аудита, руководителю службы внутреннего контроля определяются Наблюдательным советом Банка развития.

В соответствии с Инструкцией об организации корпоративного управления банком, открытым акционерным обществом «Банк развития Республики Беларусь», небанковской кредитно-финансовой организацией, утвержденной постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 30 октября 2012 г. № 557 (далее – Инструкция № 557) Комитет по бюджету, вознаграждениям и назначениям Наблюдательного совета Банка развития на регулярной основе (с июля 2022 г. не реже одного раза в квартал) обеспечивает:

- мониторинг выполнения решений, принятых в отношении системы вознаграждений и компенсаций;

- оценку соответствия системы вознаграждений и компенсаций требованиям Инструкции № 557;

- анализ системы вознаграждений и компенсаций соответствию масштабам и эффективности деятельности Банка, его риск-профилю;

- контроль соответствия фактических выплат требованиям, установленным Инструкцией № 557, и принятие необходимых решений

для исключения несоразмерности вознаграждений работников Банка их фактическому вкладу в результаты деятельности и обеспечению финансовой надежности Банка;

- информирование Наблюдательного совета Банка развития о результатах анализа и контроля, эффективности системы вознаграждений и компенсаций для принятия своевременных управленческих решений;

- выработку предложений и рекомендаций в целях совершенствования системы вознаграждений и компенсаций.

Наблюдательный совет Банка развития регулярно (с июля 2022 г. не реже одного раза в квартал) рассматривает управленческую отчетность об эффективности системы вознаграждений и компенсаций с целью принятия своевременных управленческих решений.