Приложение

Раздел 12 «Описание политики по вознаграждениям руководителей и работников»

Система вознаграждений и компенсаций Банка БелВЭБ организована с учетом риск-профиля, масштабов деятельности, долгосрочных целей, определенных Стратегическим планом развития, и предусматривает установление размера вознаграждений и компенсаций исходя из результатов деятельности Банка, а также принимаемых работником и (или) Банком рисков.

Система вознаграждений и компенсаций Банка 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.

Система вознаграждений и компенсаций и порядок ее применения, а также используемые в Банке форма оплаты труда и виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда с учетом требований законодательства, закреплены в локальных правовых актах Банка, утвержденных Наблюдательным Советом Банка в соответствии с его компетенцией.

Система вознаграждений и компенсаций Банка предусматривает:

определение размера и порядка выплаты вознаграждений и компенсаций в зависимости от результатов и эффективности деятельности Банка, с учетом принятых им рисков, риск-профиля и масштабов деятельности Банка, а также в зависимости от выполнения ключевых показателей эффективности структурных подразделений и работников;

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 частями в течение нескольких лет, а также возможность отмены выплаты либо уменьшения размера годового бонуса Председателю Правления, его заместителям и иным членам Правления в случае невыполнения условий, установленных Общим собранием акционеров Банка.

Условия оплаты труда членов Правления Банка, главного бухгалтера Банка, их заместителей, иных работников Банка, включенных в перечень работников, принимающих риски, а также должностного лица, ответственного за управление рисками в Банке, должностного лица, ответственного за внутренний контроль в Банке, руководителя службы внутреннего аудита, руководителя подразделения комплаенс-контроля, лиц, их замещающих, иных

должностных лиц, выполняющих ключевые функции в Банке, определяются Наблюдательным Советом Банка.

Ключевыми требованиями, предъявляемыми к системам оплаты труда Банка, являются гибкость, направленность на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и учет сложности выполняемых работ, уровня квалификации, эффективности, качества и условий труда, а также вклада каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивости и творческого подхода.

Комитет по кадрам и вознаграждениям Наблюдательного Совета Банка определяет состав и рассматривает управленческую отчетность об эффективности системы вознаграждений и компенсаций, проводит мониторинг выполнения решений Наблюдательного Совета 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), а также не реже одного раза в год осуществляет анализ системы вознаграждений и компенсаций на предмет ее соответствия масштабам и эффективности деятельности Банка, его риск-профилю.

Наблюдательный Совет Банка с учетом управленческой отчетности, представленной Комитетом по кадрам и вознаграждениям Наблюдательного Совета Банка, рассматривает результаты оценки эффективности системы вознаграждений и компенсаций, соответствие характеру, масштабам и условиям деятельности Банка.