

Политика оплаты труда

Система оплаты труда в Коммерческом банке "ENERGBANK" АО основана на Политике по оплате труда и поощрений в банке (далее – Политика), а также корректном и эффективном управлении риском, без оказания на него серьезного влияния, сохраняя в допустимых пределах. Данная Политика соответствует линии стратегии бизнеса, целям, ценностям и долгосрочным интересам банка и включает меры по избежанию конфликта интересов. Политика утверждена Советом банка.

Система поощрений основывается на следующих принципах:

- ✓ Поддержание бизнес-стратегии и долгосрочных целей, интересов и ценностей, основываясь на ключевых показателях эффективности (KPI);
- ✓ Принципы вознаграждения включают меры по избежанию конфликта интересов;
- ✓ Политика вознаграждений соответствует эффективным практикам менеджмента риска и избегает изменяемой оплаты, если существует превышение пределов допустимого риска;
- ✓ Вознаграждения основаны на функциональной структуре и связаны с достижениями. К тому же, особые правила применяются к персоналу, деятельность которого оказывает материальное влияние на профиль риска (персонал, занимающий ключевые функции);
- ✓ Оплата труда является конкурентной, обоснованной и удовлетворительной, и определяется в соответствии с соотношением труда, рынка и практик;
- ✓ Фиксированная оплата труда определена в соглашении в соответствии с условиями рынка;
- ✓ Структура вознаграждений (пропорция изменяемой части к фиксированной), что позволяет определить вознаграждение каждому сотруднику на адекватном уровне, основанном на фиксированном окладе;
- ✓ Общая изменяемая оплата не ограничивает возможность банка укреплять основу капитала;
- ✓ Все виды изменяемой оплаты включают максимальные пределы оплаты. Достижения являются основой для всех форм изменяемой оплаты и основаны на достижениях банка, структурного подразделения или индивидуальных достижений (включая соблюдение Кодекса корпоративной этики и поведения сотрудников банка, а также требований соответствия);
- ✓ Индивидуальные достижения являются продуктом достигнутых результатов, а также поведения/компетенций, основанных на качественном и количественном показателе, учитывая финансовые и нефинансовые критерии;
- ✓ Персонал, исполняющий функции контроля, поощряется независимо от сферы, которую контролирует, должен обладать адекватным авторитетом и поощрение данных сотрудников определяется личными достижениями, без учета зоны мониторинга;
- ✓ Изменяемое поощрение представляет собой важный элемент в общем поощрении, целью которого является привлечение, мотивация и удержание персонала. Изменяемое поощрение является рациональным и сбалансированным в отношении к основному окладу и в соответствии с местным рынком.

Поощрение сотрудников, занимающих контролируемые функции, осуществляется в соответствии с достижением целей, связанных с исполнением данных функций и в независимом порядке от бизнес-сфер, которые контролируют данные сотрудники, но пропорционально их роли в банке.

Все виды изменяемой оплаты осуществляются только при соблюдении следующих критериев:

- a) Выплата поощрений является обоснованной с точки зрения финансовой ситуации банка, оправданной с точки зрения достижений банка, структурного подразделения или отдельного работника;
- b) Получена чистая прибыль за отчетный период;
- c) Выполнены требования к капиталу и ликвидности;
- d) Не наложены ограничения Национальным банком Молдовы относительно распределения изменяемого вознаграждения в соответствии с действующим законодательством.