

Політика винагороди

Мета

Ми прагнемо до побудови довгострокових відносин з нашими клієнтами. Для цього важливо, щоб ми ставили довгострокові інтереси наших клієнтів у центр наших послуг. З цією метою нам необхідно залучати та утримувати в нашій організації добре підготовлених і мотивованих працівників.

Наша політика винагороди спрямована на залучення правильних працівників до нашої компанії та мотивування їх до реалізації цілей нашого підприємства, а також на запобігання небажаній поведінці як наслідку застосовуваної політики винагороди.

Наша політика винагороди розроблена таким чином, щоб дозволити всім зацікавленим сторонам нашої організації сформувати власну думку щодо застосовуваної нами політики винагороди.

Політика винагороди надає інформацію про:

- процедуру, яку слід дотримуватися при розробці політики винагороди,
- відповідальності,
- періодичну оцінку та коригування нашої політики винагороди.

Наші послуги клієнтам надаються частково на основі прямої винагороди у вигляді заздалегідь узгодженої плати (fixed fee), погодинної ставки або підписки. З іншого боку, ми отримуємо винагороду на основі комісії. Якщо клієнт цього вимагає, ми розкриваємо цю комісію. Комісія завжди залежить від укладення фінансового продукту.

Аналіз ризиків

Ми провели аналіз ризиків, щоб визначити, у яких частинах нашої організації існує ризик неналежного обслуговування клієнтів внаслідок застосовуваної політики винагороди.

Можливі ризики включають:

- ризик нав'язування продуктів (product pushing), якщо змінна винагорода надається на основі обороту;
- ризик того, що працівники братимуть на себе невиправдані ризики у випадку цілей типу «все або нічого»;
- ризик того, що працівники приділятимуть недостатньо уваги обробці справ, якщо так звана 13-та зарплата залежить від досягнутого прибутку компанії;
- ризик неналежного обслуговування клієнтів у випадку високої змінної винагороди;
- ризик того, що інвестиційні продукти або продукти з інвестиційною складовою будуть рекомендовані без належної уваги до ризиків сталого розвитку.

У тих випадках, коли аналіз ризиків виявив ризики, ми впровадили контрольні заходи для управління цими ризиками таким чином, щоб забезпечити належне обслуговування клієнтів.

Форми винагороди

У межах нашої організації існують різні форми винагороди, а саме:

- ринкова фіксована заробітна плата залежно від посади, знань та досвіду;
- відпускні; 8% від річної фіксованої заробітної плати;
- система комісій/бонусів; деяким працівникам може бути надано таку систему. Така система завжди щонайменше на 50% залежить від нефінансових критеріїв;
- відшкодування витрат; це відшкодування витрат, понесених працівником, і воно не залежить від результатів діяльності;
- службовий автомобіль; залежно від посади працівнику може бути надано службовий автомобіль. Його надання не залежить від результатів, на які працівник може впливати.

Працівникам нашої організації не дозволяється отримувати гроші, подарунки або інші послуги, що мають грошову цінність, від партнерів без прямого дозволу керівництва.

З комерційним працівником може бути погоджена система комісій/бонусів. Змінна винагорода залежить від таких критеріїв:

- наявна професійна компетентність;
- якість поданих консультаційних досьє (досьє правильне з першого разу);
- рекомендація сталих продуктів;
- виміряна задоволеність клієнтів;
- отримані скарги;
- строки обробки запитів клієнтів;
- стан керованого портфеля;
- досягнутий оборот.

Для некомерційних працівників під час щорічної оцінки визначається, як працівник виконав узгоджені цілі та яка змінна винагорода йому надається. Також під час цієї розмови формулюються цілі на наступний рік.

Ми завжди маємо можливість повернути виплачену змінну винагороду, якщо згодом виявиться, що відповідний працівник не відповідав належним стандартам компетентності, поведився неналежним чином або був відповідальним за дії, які суттєво погіршили становище компанії.

Політика винагороди

Ми винагороджуємо наших працівників та інших фізичних осіб, які надають фінансові послуги під нашою відповідальністю, таким чином, щоб запобігти неналежному обслуговуванню клієнтів у результаті застосовуваної політики винагороди. При формуванні винагороди наших працівників ми дотримуємося таких принципів:

- ми пропонуємо ринкову заробітну плату для залучення та утримання кваліфікованих працівників;
- наша політика винагороди побудована таким чином, щоб стимулювати пріоритет довгострокових інтересів клієнта;
- наша політика винагороди побудована таким чином, щоб запобігти укладенню інвестиційних продуктів або продуктів з інвестиційною складовою без належної уваги до ризиків сталого розвитку;
- наша політика винагороди побудована таким чином, щоб бути економічно та комерційно обґрунтованою;
- будь-яка змінна винагорода визначається на основі об'єктивно вимірюваних



результатів;

- у випадках, коли аналіз ризиків показує можливість неналежного обслуговування клієнтів, ми вживаємо відповідних заходів для управління цим ризиком.

Оцінка

Політика винагороди встановлена під відповідальністю керівництва. Керівництво періодично та у разі змін політики винагороди повторно проводить аналіз ризиків і на його основі оцінює політику винагороди щодо можливих небажаних наслідків.