Описание политики по вознаграждениям руководителей и работников ЗАО «ТК Банк»

ЗАО «ТК Банк» строит отношения со своими работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств.

Основными целями политики по вознаграждению руководителей и работников ЗАО «ТК Банк» (далее – Банк) является:

сохранение ведущих работников и привлечение нового персонала в соответствии с высокими требованиями к их профессиональному и личному уровню;

мотивация на организацию эффективной работы персонала, от деятельности которого зависит выполнение поставленных задач и достижение целей Банка.

Банк стремится поддерживать уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда в банковской сфере и адекватный конечному результату труда.

Банк применяет в своей деятельности эффективную систему материального и нематериального вознаграждения работников, которая позволяет объективно оценивать вклад каждого работника в развитие Банка.

Вознаграждение руководителей и работников банка осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь, нормативными правовыми актами Национального банка Республики Беларусь и локальными правовыми актами Банка.

Система оплаты труда, система вознаграждений и компенсаций в Банке строится с учетом долгосрочных целей, определенных Стратегическим планом развития Банка, риск-профиля и масштабов его деятельности. Размер оплаты труда, вознаграждений и компенсаций в Банке устанавливается исходя из результатов его деятельности, а также принимаемых работниками и (или) Банком рисков.

Система оплаты труда, система вознаграждений и компенсаций в Банке направлены на:

выполнение органами управления и работниками Банка всех действий, необходимых для реализации целей, стратегии и направлений развития Банка;

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.

Вознаграждение по итогам работы Банка за отчетный период (месяц, квартал, год) является средством стимулирования достижения положительных конечных результатов деятельности Банка, закрепления кадров, укрепления трудовой дисциплины.

В Банке также может осуществляться премирование работников в связи с праздничными днями, установленными законодательством Республики Беларусь и Исламской Республики Иран, профессиональными праздниками, юбилейными датами Банка и другими событиями.

Принципиальным основанием для премирования руководителей и работников Банка является прибыльная работа Банка в отчетном периоде. Кроме того, при принятии решения о выплате и размере премии, учитывается отсутствие запретов и ограничений, установленных Советом Директоров или законодательством Республики Беларусь.

Общий размер вознаграждения по итогам работы Банка за отчетный год устанавливается органом управления по компетенции, установленной законодательством и Уставом Банка, исходя из результатов деятельности Банка, в том числе сроков их получения, принятых рисков, характера и масштаба совершаемых Банком операций и степени выполнения показателей, установленных руководителям и работникам Банка уполномоченными органами Банка.

В качестве меры стимулирующего характера руководителям и работникам Банка выплачивается материальная помощь по основаниям, предусмотренным Коллективным договором Банка.