

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.

В Банке установлена гибкая система оплаты труда без применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь.

В Банке 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;

по итогам работы за месяц, квартал;

по итогам работы за отчетный год.

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.

Вознаграждение по итогам работы Банка за год является средством стимулирования достижения положительных конечных результатов деятельности Банка, закрепления кадров, укрепления трудовой дисциплины.

Общий размер вознаграждения по итогам работы Банка за отчетный год устанавливается Советом Директоров Банка, при этом, размер средств, направляемых на выплату вознаграждения по итогам работы Банка за отчетный год Председателю Правления Банка, его заместителю (-ям), определяется Общим собранием акционеров Банка.

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