

## **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.

Основным локальным нормативным правовым актом Банка, регулирующим систему оплаты труда и материального стимулирования руководителей и работников Банка, является Положение о системе оплаты труда в ЗАО «ТК Банк», утвержденное протоколом Совета Директоров ЗАО «ТК Банк» от 18.03.2018 №3.2018.

В Банке применяется повременно-премиальная система оплаты труда руководителей и работников.

Премирование руководителей и работников Банка производится в соответствии с локальным нормативным правовым актом Банка, регламентирующим данный вопрос, либо по отдельному решению Совета Директоров Банка.

Система вознаграждений строится с учетом долгосрочных целей, определенных Стратегическим планом развития Банка, риск-профиля и масштабов его деятельности. Принципиальным основанием для премирования руководителей и работников Банка является прибыльная работа Банка в отчетном периоде. При выплате также учитывается: надлежащее исполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Кроме того, при принятии решения о

выплате и размере премии, учитывается отсутствие запретов и ограничений, установленных Советом Директоров или законодательством Республики Беларусь.

По инициативе членов Совета Директоров Банка, предложениям членов Правления Банка может осуществляться единовременное премирование работников Банка, в том числе в связи с праздничными днями, установленными законодательством Республики Беларусь и Исламской Республики Иран, профессиональными праздниками, юбилейными датами Банка и другими событиями.

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

Решение о выплате и размере единовременного вознаграждения по итогам работы Банка за год производится по решению Совета Директоров Банка.

Основанием для выплаты единовременного вознаграждения по итогам работы Банка за год является получение Банком прибыли за отчетный год.

В качестве меры стимулирующего характера руководителям и работникам Банка выплачивается материальная помощь по основаниям, предусмотренным в локальном нормативном правовом акте Банка.