

## Политика по вознаграждениям в ЗАО «БСБ Банк»

Политика по вознаграждениям в ЗАО «БСБ Банк» разработана в целях организации эффективной системы оплаты труда, стимулирующей выполнение органами управления и работниками Банка всех действий, необходимых для реализации целей, задач и направлений развития Банка, в том числе путем обеспечения мотивации трудовой деятельности и с учетом стратегии Банка, его финансового состояния и риск-профиля.

Вознаграждение работников Банка осуществляется в целях усиления стимулирующей роли оплаты труда в росте производительности труда и повышении качества выполняемых работ. Принципы по вознаграждениям поддерживают такие базовые ценности как клиентоориентированность, развитие работников банка.

Вознаграждение зависит от производительности труда при заданных параметрах и преследует решение следующих задач:

- обеспечить безусловную реализацию размера заработной платы не ниже минимальной оплаты труда;
- создать условие равной оплаты равного труда;
- обеспечить своевременность выплаты заработной платы;
- обеспечить вознаграждение работников в размерах, объективно отражающих результаты работы коллектива в целом;
- обеспечить прозрачность оплаты труда.

Вознаграждение работников Банка осуществляется на основе законодательства Республики Беларусь, Положения об оплате труда, Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера, решений Кадрового комитета.

Политика по вознаграждениям определяет общие принципы оплаты труда в банке, включая комплекс мер, направленных на развитие профессиональных навыков, личностных качеств, обеспечение роста удовлетворенности трудом, его условиями и результатами.

Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Беларусь, в том числе с Банковским и Трудовым кодексами Республики Беларусь, нормативными правовыми актами Национального банка Республики Беларусь, Кадровой политикой ЗАО «БСБ Банк», локальными правовыми актами.

Нарушение работником требований законодательства Республики Беларусь, локальных правовых актов Банка и условий трудового договора (контракта) влечет уменьшение размера премии или лишение премии (депремирование), не принимая во внимание результаты его деятельности.

Оплата труда работников Банка определяется в зависимости от занимаемой должности и направления деятельности в структуре Банка, уровня общих и специальных знаний и навыков работника, сложности и ответственности выполняемой работы, ее объема и трудоёмкости, специфики труда, внесения вклада в эффективность работы Банка, важности выполняемой им работы, работы структурного подразделения, степени самостоятельности работника при выполнении поставленных задач.

Мотивация и стимулирование труда являются неотъемлемой частью системы управления персоналом, которая не только позволяет сформировать правильное отношение к работе, но и объединяет усилия всех работников для достижения стратегических целей Банка.

Система мотивации работников Банка, сочетает в себе материальное и нематериальное стимулирование и направлена на привлечение и удержание квалифицированного персонала, повышение заинтересованности работников в результатах труда.

Основой системы мотивации персонала в Банке являются такие принципы, как соответствие стратегическим целям и оперативным задачам, внутрикорпоративная конкуренция, дифференциация оплаты труда по видам работ и бизнес-процессов, прозрачность, системность, гибкость, справедливость, экономичность, ориентация на результативность и управление изменениями. Определяющим принципом является соответствие предварительного стимулирования труда его последующему вознаграждению.

В целях стимулирования работников к ведению здорового образа жизни и поддержания хорошей физической формы и работоспособности в Банке реализуется приобретение абонементов в спортивно-оздоровительные клубы по корпоративной цене, а также организует и поощряет участие работников в различного рода спортивно-оздоровительных мероприятиях.

В целях реализации мероприятий по поддержке семьи Банк поздравляет работников и членов их семей с днем рождения, а также предоставляет оплачиваемый от тарифного оклада день отдыха в день рождения работника и членов его семьи (муж/жена, дети).

В целях поддержания единого корпоративного стиля в одежде Банк обеспечивает корпоративной формы работников, непосредственно связанных обслуживанием клиентов.

В целях стимулирования трудовой мотивации и формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе Банк организует для работников корпоративные мероприятия и поздравляет с праздничными датами и событиями.

В целях укрепления корпоративной культуры и поддержания ценностей Банк организует корпоративное мероприятие для детей и внуков работников до достижения возраста 15 (пятнадцати) лет.