

Описание политики ОАО «Технобанк» по вознаграждениям руководителей и работников банка.

ОАО «Технобанк» (далее – Банк) рассматривает корпоративную политику оплаты труда как один из элементов комплексной системы управления персоналом, направленной на обеспечение повышения эффективной деятельности работников и Банка в целом.

Политика в области вознаграждений руководителей и работников Банка базируется на принципах зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности, прозрачности, справедливости, гибкости, эффективности и внешней конкурентоспособности.

Утверждение политики в области оплаты труда относится к компетенции Наблюдательного Совета Банка.

В Банке применяется повременно-премиальная система оплаты труда.

Структура совокупного дохода руководителей и работников Банка состоит из фиксированной и переменной части.

С целью стимулирования и поощрения индивидуальных результатов, повышения инициативы работников, улучшения качества обслуживания клиентов, формирования ответственности за достижение корпоративных целей, обеспечения высоких конечных результатов финансовой и хозяйственной деятельности в Банке применяется система премирования работников.

Дифференциация размера оплаты труда работников Банка осуществляется в зависимости от уровня личной результативности деятельности работника, демонстрации работником компетенций, соответствующих корпоративным ценностям, сложности выполняемых работ и условий труда, уровня квалификации и индивидуального вклада работника в общие результаты деятельности Банка в целом.

В целях мотивирования и удержания работников в ОАО «Технобанк» применяется также программа социальной защиты, основанная на рыночных тенденциях, приоритетах в управлении человеческими ресурсами, а также финансовых возможностях Банка.