Политика вознаграждения в ОАО “Kapital Bank”

Политика вознаграждения открытого акционерного общества Kapital Bank основана на правовых актах Азербайджанской Республики и внутренних правилах, политиках и процедурах. Основной целью настоящей Политики является создание и регулирование системы материального вознаграждения в ОАО «Капитал Банк» (далее - Банк).

Система оплаты труда банка построена на следующих принципах:

- Адекватность - адекватность вознаграждения законодательству Азербайджанской Республики, лучшей международной практике и стратегии Банка;

- Справедливость - справедливая оплата для работника с объективной оценкой, основанной на точно измеренных ключевых показателях эффективности.

- Баланс - мотивированная и основанная на результатах выплата всех видов бонусов, как для индивидуальных, так и для коллективных стимулов;

- Эффективность - стоимость вознаграждения Банку является адекватной;

- Соответствие - соответствие системы оплаты труда уровню рынка труда;

Система вознаграждения является одним из ключевых компонентов механизма корпоративного управления Банка и служит для достижения следующих целей:

- Обеспечение соответствия политики вознаграждения требованиям Банка по управлению рисками;

- Повышение конкурентоспособности банка на рынке труда;

- Обеспечение соответствия Банка риск-ориентированному бизнесу

- Повысить эффективность работы работников в процессе трудовой деятельности;

- Повысить моральный дух среди сотрудников.

Конкурентоспособность системы премий основана на следующих принципах:

- Банк регулярно анализирует конкурентоспособность системы инфляции и вознаграждения, принимает соответствующие решения с учетом динамики рыночной волатильности и финансовых возможностей Банка.

- Чтобы проверить конкурентоспособность вознаграждения, Банк проводит оценку размера заработной платы и материального поощрения.

- Банк может оплачивать ограниченное число ключевых сотрудников и должностей с исключительной ролью в его развитии, превышающих среднерыночную стоимость, и производить выплаты другим сотрудникам в соответствии с рынком труда Банка и его внутренней политикой в области труда.

- Структура премий регулярно обновляется в соответствии с изменениями рыночных условий и финансового положения банка.

- В целях повышения объективности премиального пакета, а также для обеспечения прозрачности системы в Банке Банк активно информирует сотрудников об основных принципах политики вознаграждения сотрудников, конкурентных преимуществах, а также о методах и критериях, используемых при расчете мотивации.