

“Yapı Kredi Bank Azərbaycan” QSC-nin
Müşahidə Şurasının 29 may 2024-cü il tarixli
02/2024 sayılı protokol qərarı ilə təsdiq
edilmişdir.

Müşahidə Şurasının Sədrinin müavini

_____ Akif Cahit Erdoğan

***“Yapı Kredi Bank Azərbaycan” QSC-nin
Mükafatlandırma Siyasəti***

TARİXÇƏ				
Versiya	Dəyişiklik ediliyi tarix	Yazan	Qüvvəyə mindiyi tarix	Qeydlər
Orijinal versiya	13.10.2016	İnsan Resurslarının İdarə edilməsi	13.10.2016	
	10.11.2021	İnsan Resurslarının İdarə edilməsi	10.11.2021	
	09.06.2022	İnsan Resurslarının İdarə edilməsi	09.06.2022	
	03.05.2023	İnsan Resurslarının İdarə edilməsi	03.05.2023	
	16.05.2024	İnsan Resurslarının İdarə edilməsi	29.05.2024	

Mündəricat

1. Ümumi müddəalar	4
2. Mükafatlandırma siyasətinin prinsipləri	4
3. Mükafatlandırma sisteminin strukturu və səlahiyyətləri	4
4. Mükafatlandırma siyasətinin məqsədləri	5
5. Mükafatlandırmanın növləri	6
6. Mükafatlandırma sisteminin rəqabətliyi	7
7. Kategoriyalar üzrə mükafatlandırmanın verilməsi şərtləri	7
8. Məlumatların açıqlanması	10
9. Yekun müddəalar	10

1. Ümumi müddəalar

1.1. “Yapı Kredi Bank Azərbaycan” Qapalı Səhmdar Cəmiyyətinin (bundan sonra "Bank") mükafatlandırma siyasəti Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankının “Banklarda Korporativ İdarəetmə Standartlarına, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi və digər normativ hüquqi aktlara və Bankın Nizamnaməsinə əsasən hazırlanmışdır.

1.2. Bu Siyasətin əsas məqsədi Bankda mükafatlandırma sisteminin formalaşdırılması və tənzimlənməsidir.

1.3. Bu Siyasət Bankın təşkilati strukturunun bütün səviyyələrində onun işçilərinə şamil edilir.

1.4. Bu Siyasətin tələbləri kənar tərəflərə (kənar məsləhətçilər, vasitəçilər və s.) ödəmələrə aid edilmir.

1.5. Bu Siyasətdə aşağıdakı terminlərdən istifadə olunur:

- **Mükafatlandırma dedikdə**, göstərdikləri xidmət müqabilində əməkdaşlara Bank tərəfindən maddi və qeyri-maddi formada bütün növ ödənişlər və ya digər növ həvəsləndirici tədbirlər nəzərdə tutulur.
- **Mükafatlandırma sistemi** - mükafatlandırma siyasətinin müəyyənləşdirilməsi, nəzarəti, habelə fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və mükafatlandırma prosesini əhatə edir.

2. Mükafatlandırma Siyasətinin prinsipləri

2.1. Bankın Mükafatlandırılma Siyasəti aşağıdakı prinsiplər əsasında qurulub:

- Bankın strateji hədəflərə nail olmasına yönəldilməli;
- Bankın uzunmüddətli fəaliyyət nəticələrinə və mənfəətliliyinə əsaslanmalı;
- Bankın risk iştahasına adekvat olmalı və izafi risk qəbulunu məhdudlaşdırmalı;
- Bank tərəfindən üzərinə uzunmüddətli risklərin götürülməsi hesabına qısamüddətli dövrdə gəlir əldə etməsinə təşviq etməməli;
- Maraqlar münaqişəsinə yol verməməli;
- Dəqiq ölçülmüş meyarlar əsasında obyektiv qiymətləndirmə ilə işçinin əməyinin ədalətli ödənişi təmin edilməli, ödənişlərinin müəyyən edilməsində hər hansı bir diskriminasiyaya yol verilməməli;
- Bütün növ mükafatlar əsaslandırılmış və nəticəyə əsaslanan ödəniş balansı yaratmağa, həm fərdi, həm də kollektiv əməyi stimullaşdırmağa yönəlməli;
- Mükafatlandırmaya yönəldilən xərclər Bank üçün səmərə gətirməli;
- Mükafatlandırma sistemin əmək bazarı səviyyəsinə uyğun olmalı;
- Mükafatlandırma siyasəti ilə bağlı məlumatlar həm işçilərə, həm də ictimaiyyətə açıqlanmalı.

3. Mükafatlandırma sisteminin Struktur və Səlahiyyətləri

3.1. Mükafatlandırma sisteminin strukturunun tərkibində Şəhmdarların Ümumi Yığıncağı, Müşahidə Şurası, Korporativ İdarəetmə Komitəsi və İdarə Heyəti iştirak edir:

➤ **Səhmdarların Ümumi Yığıncağı,**

- Bankın məcmu kapitalının minimum miqdarı, kapitalının adekvatlıq əmsalı və aktivləri üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatları normativlərinə cavab verirsə, lakin bank zərərlə fəaliyyət göstərsə, dəyişən mükafatın verilməsi;
- Müşahidə Şurasının üzvlərinin və Müşahidə Şurasının komitələrinin müstəqil kənar üzvlərinin mükafatlandırılması;
- Bank tərəfindən dividend ödənişi, o cümlədən aralıq dividend ödənişi

➤ **Müşahidə Şurası,**

- Bankın mükafatlandırma siyasətinin formalaşmasını və təsdiqini təmin edir;
- Mükafatlandırma siyasətinin icrasına nəzarətin həyata keçirilməsini təmin edir;
- Müvafiq müddətlərdə mükafatlandırma siyasətinə yenidən baxır;
- Korporativ İdarəetmə Komitəsinin üzvlərini təyin edir və komitənin fəaliyyətinə nəzarəti həyata keçirir;
- Bank əməkdaşlarının (MŞ üzvlər və MŞ komitələrinin müstəqil üzvləri istisna olmaqla) mükafatlandırılması üzrə qərarlar qəbul edir.

➤ **Korporativ İdarəetmə Komitəsi,**

- Bankın mükafatlandırma siyasətinin hazırlanmasını və təsdiq olunmaq üçün Müşahidə Şurasına təqdim edilməsini təmin edir;
- Mükafatlandırma prosesinə nəzarətin həyata keçirilməsi, o cümlədən ən azı ildə bir dəfə Riskləri idarəetmə komitəsi ilə birgə mükafatlandırma siyasətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir;
- Mükafatlandırmanın həcmi üzrə təkliflərin Bankın müvafiq idarəetmə orqanına təqdim edilməsini təmin edir;
- Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilər üzrə əsas fəaliyyət indikatorlarının icrasını qiymətləndirir;
- Daxili və kənar hadisələrin Bankın mükafatlandırma siyasəti və prosesi üzərində təsirini nəzərdən keçirir.

➤ **İdarə Heyəti,**

- Mükafatlandırma siyasətinin həyata keçirilməsini təmin edir.

4. Mükafatlandırma Siyasətinin məqsədləri

4.1. Mükafatlandırma Siyasəti Bankın korporativ idarəetmə mexanizminin əsas komponentlərindən birini təşkil edir və aşağıdakı məqsədlərə nail olmağa xidmət edir:

- Bankın əmək bazarında rəqabət qabiliyyətliliyinin artırılmasına;
- Bankın riskyönümlü biznes fəaliyyətinə uyğunluğunun təmin edilməsinə;
- İşçilərinin əmək fəaliyyəti zamanı səmərəliliyinin artırılmasına;
- İşçilər arasında ruh yüksəkliyinin artırılmasına;
- Risklərin və İnsan resurslarının idarə edilməsi sistemlərinin təkmilləşdirilməsinə.

5. Mükafatlandırmanın növləri

5.1. Mükafat - işçilərin peşəkar fəaliyyəti qarşılığında Bank tərəfindən pul, səhm və digər maliyyə alətləri formasında edilən ödənişlərdir.

5.2 Mükafatlandırma maddi və qeyri-maddi hissələrə bölünür.

5.3. Qeyri-maddi mükafatlandırma dedikdə, pul formasında ifadəsini tapmayan mükafatlandırma (məsələn təltif sertifikatlarının, ilin işçisi və digər fəxri adların verilməsi və s.) nəzərdə tutulur.

5.4. Maddi mükafatlandırma – nağd və nağdsız formada olan digər maddi faydalardan ibarətdir.

5.5. **Nağdsız formada** olan mükafatlandırma işçilərin **sosial müdafiəsi proqramlarından** (icbari, könüllü / korporativ) və **əlavə güzəştlərdən** (bütün işçilərə şamil edilən və vəzifə kateqoriyasından asılı güzəştlərdən) ibarətdir.

5.6. Mükafatlar sabit və ya dəyişən mükafat olaraq iki formada müəyyən edilir. Əmək haqqı sistemi ilə nəzərdə tutulmayan və Bank rəhbərliyinin qərarı əsasında Bankın işçilərinə ödənilən birdəfəlik mükafatlar-hədiyyələr (bayramlar, əlamətdar günlər ilə əlaqədar ödənilən və digər sosial xarakter daşıyan ödənişlər) bu anlayışa aid edilmir.

5.7. Dəyişən mükafat – Bankın fəaliyyət nəticələrinə əsaslanan və Bank əməkdaşlarının əsas fəaliyyət indikatorları (KPI) və ya Bank rəhbərliyi tərəfindən müəyyən edilmiş digər göstəricilərə uyğun olaraq müəyyən edilən mükafat növü.

5.8 Mükafatın dəyişkən hissəsinin müəyyən edilməsi həmin bölmələr üçün müəyyən edilmiş məqsədlər çərçivəsində həyata keçirilir.

5.9. Nağd şəklində təqdim olunan mükafatlandırmanın dəyişkən hissəsinin məbləği Bankın ümumi nailiyyətlərindən, onun struktur bölmələri, işçi kollektivləri, ayrılıqda işçilərin səylərindən asılıdır.

5.10. Dəyişkən ödənişlərin məqsədi həm individual, həm də kollektiv və korporativ məqsədlərin icrasına nail olmağa xidmət edir.

5.11. Mükafatlandırmanın dəyişkən hissəsi fəaliyyətin qiymətləndirilməsi sistemi ilə əlaqələndirilir və aşağıdakı faktorlardan asılıdır:

- əsas fəaliyyət göstəriciləri;
- işgüzar meyarlar.

5.12. Bank dəyişkən mükafatlandırmanın ödəniş formalarının (nağd pul, səhm opsiyonları, qiymətli kağızlar və s.) risk sahəsi üzrə Bankdaxili qaydalara uyğunluğunu təmin edir.

5.13 Bankın maliyyə vəziyyətinin pisləşməsi zamanı, həmçinin müəyyən edilmiş fəaliyyət kriteriyalarına nail olunmadıqda, Bank dəyişkən kompensasiyanın ödənilməsini qismən və ya tamamilə dayandıra bilər (fərdi əməkdaş, qrup və bütövlükdə Bank səviyyəsində).

5.14. Sabit mükafat – Bankın fəaliyyət nəticələri ilə bağlı hər hansı bir meyar nəzərə alınmadan şərtləri və həcmi əvvəlcədən müəyyən edilən mükafat növü.

5.15 Sabit mükafatın məbləği aşağıdakı faktorlardan asılıdır:

- Əməkdaşın vəzifə kateqoriyasından;
- İşçinin peşəkar səriştəsindən asılı olaraq vəzifə kateqoriyasına uyğun olan əmək haqqı intervalından;
- Vəzifə kateqoriyasının əmək bazarında əmək haqqı həddindən;

5.16 Vəzifə kateqoriyası, öz növbəsində, Bank üçün əhəmiyyətlik dərəcəsinə uyğun olaraq aşağıdakı faktorları nəzərə almaqla qiymətləndirilir:

- Təhsil/təlim/bacarıq;
- Təcrübə;
- Məsuliyyət/Risklilik;
- Ünsiyyət;
- Vəzifənin xüsusiyyəti;
- Bazarda qıtlıq;
- İşçinin vəzifə kateqoriyası.

6. Mükafatlandırma sisteminin rəqabətliyi

6.1. Bank mütəmadi olaraq inflyasiyanın və mükafatlandırma sisteminin rəqabət qabiliyyətinin təhlilini aparır və bazar dəyişikliyi dinamikası və Bankın maliyyə imkanlarını nəzərə alaraq müvafiq qərarlar qəbul edir.

6.2. Əməyin ödənişinin rəqabətə davamlılığını yoxlamaq məqsədilə Bank nağd formada olan mükafatlandırmanın həm sabit, həm də dəyişkən hissələrini cəmləşdirib qiymətləndirir.

6.3. Mükafatlandırma Sistemi bazar şərtlərinin və Bankın maliyyə vəziyyətinin dəyişməsinə müvafiq olaraq mütəmadi yenilənir.

7. Kateqoriyalar üzrə mükafatlandırmanın verilməsi şərtləri

7.1. Bankın risklərin idarə olunması siyasətinə uyğun olaraq aşağıdakı müxtəlif kateqoriyalara aid olan Bank əməkdaşları və idarəetmə orqanlarının üzvlərinə mükafatın verilməsi bu Siyasətin 7.1.1-ci bəndindən 7.4-cü bəndinə qədər müvafiq şərtlər əsasında formalaşdırılır:

7.1.1. Bankın xüsusi kateqoriyaya aid olan işçiləri: İdarə Heyətinin üzvləri, Baş Maliyyə İnzibatçısı (CFO) və Baş Maliyyə İnzibatçısının müavini, Satış və Marketing üzrə Baş Direktor müavini, Müxbir Bankçılıq və Fondların İdarəedilməsi departamentinin müdiri, Daxili Nəzarət və Komplayens departamentinin müdiri, Daxili Audit departamentinin müdiri, Baş Risk İnzibatçısı (CRO), Risklərin İdarəedilməsi departamentinin müdiri, Kreditlərin İdarə olunması departamentinin müdiri, İstehlak Kreditlərinin Anderraytingi şöbəsinin müdiri;

7.1.2. Bankda risk-əsaslı fəaliyyətlə məşğul olan Bank əməkdaşları və belə struktur bölmələrin rəhbərləri (bu kateqoriyaya Bankın daxili nəzarət, risklərin idarə edilməsi və daxili audit funksiyalarını həyata keçirən struktur bölmələrinin əməkdaşları aiddir);

7.1.3. Bankın 90 gündən çox gecikmiş kredit tələblərinin geri ödənilməsi ilə məşğul olan struktur bölmənin əməkdaşları (bu struktur bölməyə nəzarəti həyata keçirən (kuratorluq edən) əməkdaşlar istisna olmaqla);

7.1.4. Bu Siyasətin 7.1.1, 7.1.2 və 7.1.3-cü yarımbəndlərində nəzərdə tutulmayan digər əməkdaşları.

7.2. Mükafatlandırma siyasətində xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilər üzrə dəyişən mükafatın müəyyən edilməsi və ödənilməsi zamanı ən azı aşağıdakı tələblər nəzərə alınmalıdır:

7.2.1. Dəyişən mükafatın verilməsi barədə qərar ildə bir dəfə qəbul edilir. Bu zaman məcmu

kapitalın minimum miqdarı, kapitalın adekvatlıq əmsalı və aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatlar normativlərinə cavab verən, lakin zərərlə fəaliyyət göstərən Bankın Səhmdarların Ümumi Yığıncağının

dəyişən mükafatın verilməsini nəzərdə tutan qərarlar qəbul etdiyi hallar (məsələn, fəaliyyətin genişləndirilməsi, biznes profilinin dəyişilməsi, maliyyə sağlamlaşdırması və s. ilə bağlı) istisna olmaqla, Bank kənar auditor tərəfindən təsdiqlənmiş maliyyə ilinin nəticələrinə görə xalis mənfəət əldə etməlidir. Bankın zərərlə fəaliyyət göstərməsinə dair Səhmdarların Ümumi Yığıncağının qəbul etdiyi qərar Bankın strateji planında əks olunmalı, habelə bu dövr ərzində dəyişən mükafatın bu Siyasətinin 7.1-ci bəndində nəzərdə tutulmuş kateqoriyalar üzrə maksimum həcmi və hesablanmasında istifadə ediləcək maliyyə göstəriciləri Bankın daxili qaydaları ilə müəyyən edilməlidir;

7.2.2. Bankın İdarə Heyətinin üzvləri üzrə dəyişən mükafata dair qərar qəbul edilən zaman Bank həm maliyyə ilinin yekununa, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə Mərkəzi Bankın müəyyən etdiyi bütün prudensial normativlərə riayət etməlidir. Xüsusi kateqoriyaya aid olan digər işçilər üzrə dəyişən mükafata dair qərar qəbul edilən zaman Bankın məcmu kapitalının minimum miqdarı, kapitalının adekvatlıq əmsalı və aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatları həm maliyyə ilinin yekununa, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə Mərkəzi Bankın müəyyən etdiyi normativlərə uyğun olmalıdır;

7.2.3. Dəyişən mükafatın həcmi xalis mənfəətin həcminə və (və ya) Bankın digər maliyyə göstəricilərinə nisbətə müəyyən edildikdə bu göstəricilər kənar auditor tərəfindən təsdiq edilmiş maliyyə hesabatlarına və ya bu Siyasətin 7.2.1-ci yarım bəndində nəzərdə tutulmuş hallarda Bankın daxili qaydalarına əsaslanmalıdır;

7.2.4. Pul formasında olan mükafatın azı 60 (altmış) faizinin (sistem əhəmiyyətli Banklara münasibətdə səsvermə hüququ olan səhmdarların 90 faiz səs çoxluğu ilə qərar qəbul edildiyi halda azı 30 (otuz faizinin) ödənişi təxirə salınır və növbəti 3 (üç) il ərzində bərabər hissələrlə ödənilir. Bu yarım bəndin tələbi bu Siyasətin 7.1.2-ci yarım bəndində nəzərdə tutulmuş Bank əməkdaşlarına onlar üzrə müəyyən edilmiş dəyişən mükafatın həcmi onlara il ərzində ödənilən əmək haqqının ümumi məbləğinin 50 (əlli) faizi və ya ondan az olduğu hallarda şamil edilmir;

7.2.5. Səhm və digər maliyyə alətləri formasında verilmiş mükafatlar növbəti ildən etibarən ən azı 3 (üç) il ərzində bərabər hissələrlə Banka satıla və ya Bank tərəfindən ödənilə bilər;

7.2.6. Aşağıdakı hallardan ən azı biri baş verdikdə mükafatın təxirə salınmış və həmin il üçün nəzərdə tutulmuş hissəsinin ödənişi həyata keçirilmir:

7.2.6.1. Bu Siyasətin 7.2.1-ci yarım bəndində nəzərdə tutulmuş istisna nəzərə alınmaqla, hər hansı növbəti maliyyə ilinin nəticələrinə görə Bank zərərlə işlədikdə;

7.2.6.2. Bu Siyasətin 7.2.1-ci yarım bəndində nəzərdə tutulmuş istisna nəzərə alınmaqla, habelə Səhmdarların Ümumi Yığıncağının Bankın mənfəət hədəflərinin azalmasına dair qərar qəbul etdiyi hallar istisna olmaqla, əldə edilmiş xalis mənfəət mükafat hesablanan ilin xalis mənfəətinin 25 (iyirmi beş) faizindən az olduqda;

7.2.6.3. Mərkəzi Bankın müəyyən etdiyi prudensial normativlər Bank tərəfindən pozulduqda. Bu tələb yalnız Bankın İdarə Heyətinin üzvlərinə şamil edilir;

7.2.6.4. Məcmu kapitalın minimum miqdarı, hesablanmış kapital adekvatlığı əmsalı və ya aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatlar ilə bağlı Mərkəzi Bankın müəyyən etdiyi prudensial normativlər Bank tərəfindən pozulduqda. Bu tələb xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərə şamil edilir

7.2.7. Mükafatın istənilən formada təxirə salınmış hissəsi Bank qarşısında öhdəliklər üzrə təminat qismində qəbul edilmir.

7.2.8. Bu Siyasətin 7.2-ci bəndində göstərilmiş işçilər tutduğu vəzifələrindən kənarlaşdırıldıqda və ya azad olunduqda mükafatın təxirə salınmış hissəsinin ödənişi bu Siyasətin 7.2.3-7.2.7-ci yarımbəndlərinin şərtlərinə uyğun həyata keçirilir.

7.3. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərlə Bank arasında dəyişən mükafatların təxirə salınmış hissəsinin tam və ya bir hissəsinin ləğvi və (və ya) geri qaytarılması halları razılaşdırılmalıdır. Belə hallara əməkdaş tərəfindən qanunvericiliyə zidd olaraq Banka əhəmiyyətli dərəcədə zərər vuran əqdlərin bağlanması və (və ya) əməliyyatların həyata keçirilməsi, Bankın işgüzar nüfuzuna mənfi təsir edən etik davranış qaydalarının pozulması, habelə Bank üçün əhəmiyyətli dərəcədə zərər yaradan digər qanunazidd hərəkətlərə (hərəkətsizliyə) yol verilməsi halları aid edilə bilər. Bank bu razılaşmaların tətbiqi müddətini və tətbiqi üçün razılaşmada dəqiq kəmiyyət və keyfiyyət meyarları müəyyən etməlidir (məsələn, Bankı maliyyə və ya reputasiya itkilərinə məruz qoyan qanun pozuntularına yol verilməsi).

7.4. Bu Siyasətin 7.1.2-ci yarımbəndində müəyyən edilmiş Bank əməkdaşlarına ödəniləcək mükafatın həcmi yoxlanılan struktur bölmənin fəaliyyətindən asılı olmamalı, habelə bu əməkdaşların müstəqilliyinə xələl gətirməməlidir.

7.5. Mükafatlandırma siyasətində bu Siyasətin 7.1.1, 7.1.2, 7.1.3 və 7.1.4 -cü yarımbəndlərində qeyd edilmiş Bank əməkdaşlarına və idarəetmə orqanlarının üzvlərinə mükafatın, o cümlədən onun təxirə salınmış hissəsinin verilməməsi halları müəyyən edilir. Həmin hallara ən azı aşağıdakılar daxil edilməlidir:

7.5.1. Mərkəzi Bankdan sonuncu instansiya kreditoru qismində kredit almış Bankda kredit üzrə öhdəliklər tam yerinə yetirilənədək;

7.5.2. Mərkəzi Bankın Banka qarşı xüsusi ehtiyatların yaradılması, kapitalın artırılması və ya kapital adekvatlığı əmsalının pozulması hallarının aradan qaldırılması barədə məcburi göstərişi olduqda, həmin göstəriş Bank tərəfindən tam icra olunanədək;

7.5.3. Bank inzibatçılarının tutduğu vəzifədən azad edilməsi barədə Mərkəzi Bank tərəfindən sanksiya tətbiq edildikdə (bu Siyasətin 7.1.1-ci yarımbəndində göstərilən şəxslərə münasibətdə).

7.6. Mükafatlandırma siyasəti Bankın Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq edilir. Mükafatlandırma siyasəti, habelə siyasətə edilmiş dəyişikliklər təsdiq edildiyi tarixdən 30 (otuz) gün müddətində Mərkəzi Banka təqdim edilir.

7.7. Müşahidə Şurasının üzvlərinin və Müşahidə Şurasının komitələrinin müstəqil kənar üzvlərinin mükafatlandırılması barədə qərar Səhmdarların Ümumi Yığıncağı tərəfindən qəbul olunur.

7.8. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərə və digər kateqoriyalara aid Bank əməkdaşlarının mükafatlandırılması üzrə qərar Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq edilir. Digər kateqoriyalara aid Bank əməkdaşlarının mükafatlandırılması üzrə qərar qəbul edilən zaman Bank kənar auditor tərəfindən təsdiqlənmiş maliyyə ilinin nəticələrinə görə xalis mənfəət əldə etməli (bu Siyasətin 7.2.1-ci yarımbəndində qeyd edilən istisna nəzərə alınmaqla), habelə Bankın məcmu kapitalının minimum 22 miqdarı, kapitalının adekvatlıq əmsalı və aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatları həm maliyyə ilinin yekununa, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə Mərkəzi Bankın müəyyən etdiyi prudensial normativlərə uyğun olmalıdır.

7.9. Bu Siyasətin 7.7 və 7.8-ci bəndlərində qeyd edilən mükafatlandırma üzrə qərarların surəti qərarlar qəbul edildiyi tarixdən 15 (on beş) gün müddətində Mərkəzi Banka təqdim edilir.

7.10. Bank tərəfindən il ərzində və illik nəticələrə əsasən bu Siyasətin 7.1-ci və 7.7-ci bəndlərində nəzərdə tutulmuş şəxslərə verilmiş mükafatların həcmi (hər bir şəxs üzrə mükafatın həcmi göstərilməklə) barədə hesabat hər növbəti ilin iyul ayının 7-dək Mərkəzi Banka təqdim edilir.

7.11. İllik mükafat işçilərin il ərzində göstərdiyi performansə uyğun olaraq qeyd edilən meyarlara görə ödənilir:

- İllik performans dəyərləndirmə nəticələrinə görə mükafat növbəti ildə ödənilir;
- İl ərzində analıq məzuniyyəti, ödənişsiz məzuniyyət, xəstəlik və digər səbəblər ilə bağlı davamlı olaraq 30 və daha çox təqvim günü işdə olmayan işçilərin mükafat ödənişi hesablamasından həmin günlər çıxılır;
- İllik mükafat hesablamasının aid olduğu ildə 3 aydan az işləyən işçilər illik mükafat ödənişinə daxil edilmir;
- Töhmət alan işçilərə mükafat ödənişi zamanı İntizam tənbehi verildiyi ilə görə mükafatının 50%-i hesablanmır;
- Şiddətli töhmət alan işçilərə mükafat ödənişi zamanı İntizam tənbehi verildiyi ilə görə mükafat hesablanmır.

7.12. Bankın Müştəri Xidmətləri Departamenti, Filial, Şöbə və Telefon Mərkəzi əməkdaşları üçün hədəflərin gerçəkləşdirilməsinə bağlı xüsusi mükafat sistemi mövcuddur.

Mükafat sisteminin detalları Mükafatlandırma siyasətinə Əlavə 1 ilə tənzimlənir.

8. Məlumatların açıqlanması

8.1. Mükafatlandırma paketinin qiymətləndirməsinin obyektivliyini artırmaq, həmçinin sistemin Bankın həm daxilində, həm də xaricində şəffaflığını təmin etmək məqsədi ilə Bank işçilər və digər maraqlı şəxslər üçün mükafatlandırma siyasətinin əsas prinsiplərini, rəqabət üstünlüklərini, habelə mükafatın dəyişkən hissəsini müəyyən edərkən istifadə edilən metod və meyarlar haqqında məlumatlandırmanı aktiv şəkildə həyata keçirir.

9. Yekun müddəalar

9.1. Bu Siyasət təsdiq edildiyi tarixdən qüvvəyə minir.