

## **Korporativ Siyasət**

### **Yapı Kredi Bank Azərbaycan QSC-nin İnsan Hüquqları Bəyannaməsi**

## **1 ƏHATƏ DAİRƏSİ VƏ ƏSAS PRİNSİPLƏR**

### **1.1. GİRİŞ**

Yapı Kredi Bank Azərbaycan (YKAZ), bütün əməliyyatlarını Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsinə uyğun şəkildə həyata keçirməyə üstünlük verir. Bu bəyannaməyə görə, cəmiyyətin bütün fərd və orqanları insan hüquq və azadlıqlarına hörmətin yerləşməsinə yönələn təhsil və tədris yoluyla, həm üzv dövlətlərin xalqlarında, həm də suverenlikləri altındakı xalqlarda bu hüquq və azadlıqların bəşəri və ciddi şəkildə tanınması və ona ona əməl edilməsi məqsədi daşıyan, gedərək artan milli və beynəlxalq tədbirlər görərək səy göstərməlidirlər.

### **1.2. ƏSAS PRİNSİPLƏR**

YKAZ, fəaliyyət sahəsi boyunca nüfuz, ekologiya və sosial risklərini ən aza endirmək üçün səy göstərməkdədir.

Bu çərçivədə YKAZ, - Öz fəaliyyətləri səbəbiylə insan hüquqları üzərində neqativ təsirə səbəb olmaqdan qaçınmağı, bunun kimi təsirlər ortaya çıxdıqda onlara müdaxilə etməyi hədəfləməkdədir.

### **1.3. MƏQSƏD VƏ ƏHATƏ DAİRƏSİ**

YKAZ, insan hüquqlarına dair riskləri idarə etməyi və bu məsələdə pozuntuların ortaya çıxmasının qarşısını alacaq etibarlı və əhatəli bir yanaşma müəyyən etməyi qarşısına məqsəd qoyur. Bu çərçivədə YKAZ İnsan Hüquqları Bəyannaməsinə hazırlamışdır. YKAZ İnsan Hüquqları Bəyannaməsi, YKAZ-ın fəaliyyətlərində insan hüquqlarına dair tətbiq etdiyi prinsipləri və sistemləri əhatə etməkdədir. YKAZ, bu prinsipləri və sistemləri xüsusilə müvafiq səhmdar kateqoriyalarında tətbiq etməyi və dəyərləndirməyi hədəfləməkdədir.

### **1.4 İSTİNADLAR**

YKAZ-ın İnsan Hüquqları Bəyannaməsi, tabe olunan yerli qanunvericilik və ana hissədarı Yapı və Kredi Bankı A.Ş. siyasətiylə yanaşı, aşağıdakı müvafiq beynəlxalq bəyannamələrə də əsaslanır.

- 10 Yanvar 1948 tarixli Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi1,
- Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (International Labour Organization – ILO) Əsas Konvensiyaları (29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 və 182 sayılı konvensiyalar) . YKAZ İnsan Hüquqları Bəyannaməsində sözügedən beynəlxalq bəyannamələr və konvensiyalara əlavə olaraq YKAZ

qaydalarından,

- YKAZ Etik Qaydalar və İş Prinsipləri ,
- YKAZ Məlumat və Bildiriş Kanalları Bəyannaməsinə istinad edilmişdir.

Bu bəyannamədəki mövzu başlıqlarının tətbiqiylə bağlı ətraflı məlumat YKAZ İnsan Hüquqları Bəyannaməsinin əlavəsində də yer almaqdadır.

## **2 PRİNSİPLƏR VƏ ÖHDƏLİKLƏR**

### **2.1 ƏMƏKDAŞLAR**

YKAZ, əməkdaşlarını işə qəbul edərkən və idarə edərkən onların fərdi ləyaqətinə və haqlarına hörmət edir. YKAZ, “İmkan bərabərliyi/İşlə təmin etmədə bərabər imkanlar yaratma” baxışını mənimsəyir. Hər fərdin bacarıqlarına və təcrübələrinə dəyər verən, fərqliliklərinə hörmət edən və hər əməkdaşın fikirlərinə və baxışlarına söz haqqı verən bir iş atmosferinin yaradılmasını hədəfləyir.

YKAZ, aşağıdakı prinsiplərə və hüquqlara hörmət etməkdədir:  
Müxtəliflik

YKAZ-da mədəni azadlıq dəyərlərinə (dini, siyasi, mədəni azadlıq və cinsi seçim azaldığı) hər zaman hörmət edilir. Bu sahələrdəki bütün ayrı-seçkilik formalarının ortadan qaldırılması və fərdlərin bacarıq və istedadlarının ön plana çıxarılması hədəflənir. YKAZ irq, din, millət, cinsiyyət, cinsi seçim, ailə vəziyyəti, yaş, staj, ailə, coğrafi kökən, mövqe, əlillik kimi fərqlərə baxmadan işlə təmin etmədə imkan bərabərliyinə fürsət verir və əməkdaşları arasında ayrı-seçkilik qoyulmasına mane olmaq məqsədilə lazımı tədbirləri görür və bu haqların pozulmasına qarşı şikayət mexanizmləri yaradır. Şikayət mexanizmləri ilə bağlı ətraflı məlumatlar YKAZ Məlumat və Bildiriş Kanalları Bəyannaməsində verilməkdədir. Əməkdaşların onlardan yuxarı vəzifədə olanlar, bərabər səviyyədə olanlar və ya aşağı vəzifədə olanlar tərəfindən qəsdən və sistemli şəkildə aşağılanmasının, təhqir olunmasının, diskreditə edilməsinin, şəxsiyyətinin və ləyaqətinin zədələnməsinin, pis rəftara məruz qalmasının, bezdirmə siyasətinin tətbiqinin qarşısı alınır .

Bu prinsiplər YKAZ-a işə qəbul edilmə və ya birləşmə və ya təhvil-təslim nəticəsində daxil olan fərdlərin tam olaraq uyumunu təmin etmək və onlara dəyər vermək istiqamətindəki əlavə səylərlə dəstəklənir. Fərq qoymadan fərdlərə və onların haqlarına hörmət etmək, əməkdaşların iş münasibətlərindəki davranışlarının xarakteristik xüsusiyyəti olmalıdır. YKAZ əməkdaşları fərqliliklərə dəyər verərək bir-biriləriylə olan münasibətlərini qarşılıqlı hörmət, nəzakət, dürüstlük və bərabərlik prinsipləri istiqamətində davam etdirmək öhdəliyi daşıyır. Buna əlavə olaraq İşçi Qaydalarındakı İnsan Resursları Tətbiqetmə Prinsipləri çərçivəsində, insan resursları və təşkilat strukturu əməkdaşların seçimində, yerləşdirilməsində, onların inkişafında, bilgi, bacarıq və qabiliyyətlərini nəzərə alan insan resursları siyasəti həyata keçirməkdədir.

YKAZ fərqliliklərin bərabər imkanlar və ayrı-seçkiliyə qarşı addımlar vasitəsilə idarə edilməsinin müxtəlifliyi olan bir korporativ mədəniyyətin formalaşmasına töhfə verəcəyinə inanır. Müxtəlifliyin dəstəklənməsi ilə iş atmosferinin yaxşılaşdırılması, iş yerində daha yüksək həyat keyfiyyətinin təmin olunması və daha güclü aidiyyət duyğusunun inkişaf etdirilməsi hədəflənir.

Yapı Kredi-de staj fərqi qoymadan bütün əməkdaşlar həm şirkət içindəki, həm də şirkət xaricindəki fərdlərlə münasibətlərini ayrı-seçkilik və sataşma təsəvvürü yaratmayacaq şəkildə

davam etdirmək öhdəliyi daşıyırlar. İttiham edici tövr və davranış səbəbilə təşkilat içində əmək və iş məhsuldarlığında azalmaya səbəb olan bir problem yaşanması və ya hər hansı bir əməkdaşın birlikdə işlədiyi yoldaşı, müdiriyyəti və ya müştərisi tərəfindən bənzər bir davranışa məruz qaldığını düşünməsi halında YKBAZ Etik kommunikasiya kanallarına müraciət etməsi gözlənilməkdədir.

İfadə Azadlığı və hörmət  
YKAZ-da hörmət, əməkdaşlarını davamlı olaraq dinləmə, əhəmiyyət vermə və onların dəyərlərinə, həssasiyyətlərinə və inanclarına dəyər vermə mənasına gəlməkdədir. YKAZ əməkdaşlarının ierarxik və bürokratik mövqeləndirmənin öhdəsindən gələrək əks fikirlərini dilə gətirməkdə sərbəst olduqları və fikirlərini yenidən nəzərdən keçirməyə məcbur hiss etmədikləri bir mədəniyyət formalaşdırmağı hədəfləyir. Fərqli fikirlərdə olan əməkdaşlar da fikirlərini ifadə etməkdə və mövqelərini çatdırmaqda rahat olmalıdır. YKAZ əməkdaşları müştərilərini və iş yoldaşlarını ayırı-seçkilik qoymadan, ehtiyaclarını başa düşmək üçün dinləməlidir və başqalarının fikirlərinə hörmət etməlidir, eyni zamanda fikirlərini uyğun, konstruktiv üsullarla və rahatlıqla ifadə etməlidir.

Kollektiv Müqavilə Azadlığı  
YKAZ qanunvericiliyə uyğun olaraq əməkdaşlarının kollektiv müqavilə və peşəkar dərnəkləşmə azadlıqlarına hörmət edir və daxili səhmdarlarının bu sahədəki hüquq və azadlıqlarına risk yaradacaq əməliyyatlardan qaçınır.

Məcburi Əməyin və Uşaq Əməyinin Qarşısının Alınması  
YKAZ, ticari fəaliyyətləri əsnasında məcburi əmək və uşaq əməyi kimi hərəkətlərdən uzaq durmaqdadır. Bununla yanaşı YKAZ Azərbaycanın imzaladığı ILO konvensiyalarına (29 sayılı Məcburi Əmək Haqqında Konvensiya, 182 sayılı Uşaq Əməyinin Ən Pis Formalarının Qadağan Edilməsi və Onların Aradan Qaldırılması Üçün Təcili Tədbirlərə Dair Konvensiya ) da uyğun formada fəaliyyətlərini davam etdirir. Bu çərçivədə zorla uşaq əməyindən istifadə edilməsinin qarşısının alınmasını dəstəkləmək məqsədilə İş Qaydaları çərçivəsində aşağı yaş həddi 18 olaraq müəyyənləşdirilmişdir.

YKAZ-da məcburi əmək və uşaq əməyindən istifadə etmə məsələlərində hər hansı pozuntu olacağı təqdirdə görüləcək tədbirlər müəyyən edilmişdir. Yazılı xəbərdarlıq və ya sonrakı mərhələlərdə intizam heyətinə yönləndirmə həyata keçirilə bilər və yekun nəticələrin müəyyənləşməsi üçün lazımi üsullara əl atılır və bu proseslə bağlı hesabat hazırlanır. YKAZ Əmək qanunvericiliyi çərçivəsində və ölkəmizdə əmək fəaliyyətini tənzimləyən qanunvericiliyə uyğun şəkildə gündəlik iş saatları xaricində görülən işləri artıq iş olaraq nəzərə alır. Artıq işlərlə bağlı ödənişlər sistemli şəkildə həyata keçirilir və ya istənilərsə, bu müddətlər məzuniyyət olaraq istifadə edilə bilər. YKAZ əmək intizamı, qaydaları, proqramları, tətillər, məzuniyyətlər, sığorta haqları, idarəçilik kimi məsələlərdə və digər bəhs edilən prinsiplərdə də irq, cinsiyyət, millət, yaş, din, siyasi mövqe, fiziki qüsurlar fərqi qoymadan şəxsi həyata və bütün vətəndaşlıq haqlarına hörmət edir.

Sağlamlıq Və Təhlükəsizlik  
YKAZ, əməkdaşlarının iş sağlamlığını və təhlükəsizliyini təmin etmək məqsədilə qanunvericiliyə uyğun şəkildə lazımi tədbirləri görür və əməkdaşlarına təlim keçir. Həyata keçirilən iş sağlamlığı və təhlükəsizliyi proqramlarıyla əməkdaşlarına təhlükəsiz bir iş atmosferi yaradır. İş sağlamlığı və təhlükəsizliyi fəaliyyətləri çərçivəsində risklərin dəyərləndirilməsi və aradan qaldırılması, ya da ən azı düşürülməsi istiqamətində önləyici və qoruma tədbirləri müəyyənləşdirilmişdir. Bunlara əlavə olaraq təcili tədbirlər planları hazırlanmışdır.

İş, Şəxsi Həyat balansı  
YKAZ, əməkdaşlarının şəxsi həyatına hörmət etməklə birlikdə iş intizamı, qaydaları, proqramları, tətillər, məzuniyyətlər, sığorta haqları, idarəçilik kimi məsələlərdə və digər haqqında danışılan prinsiplərdə də irq, cinsiyyət, millət, yaş, din, siyasi mövqe, fiziki qüsurlar fərqi qoymadan şəxsi həyata və bütün vətəndaşlıq haqlarına hörmət edir.

Şəxsi Məlumatların Qorunması  
YKAZ, əməkdaşlarının şəxsi məlumatlarının qorunması və bu məlumatların üçüncü şəxslərlə paylaşılmamasına dair qaydalara hörmət edir. Yalnız əməkdaşlar tərəfindən bilinməli olan, onların şəxsi haqlarına dair məlumatların idarə içi-xarici şəxslərlə bölüşülməsini qadağan etmişdir. Bundan əlavə, bu məlumatların bölüşülməsinə görə qanunlarda da cəza nəzərdə tutulur.

YKAZ-ın şəxsi həyata hörmətlə bağlı yanaşması bu məsələni tənzimləyən yerlə qanun və normativlərə də uyğundur. Hüquqi zərurətləri təmin etmək, iş müqavilələrindən irəli gələn tələbləri yerinə yetirmək və şəxsi məlumatların itməsinə, oğurluğa və səlahiyyətsiz əldə etməyə, istifadəyə, ya da dəyişdirməyə qarşı qorumaq üçün müvafiq idari, texniki, fiziki və təhlükəsizlik tədbirləri görür.

Qiymətləndirmə Sistemi  
YKAZ şirkətində din, dil, irq və cinsiyyət kimi ünsürlərdən asılı olmayan bir qiymətləndirmə sistemi yaradılıb və tətbiq etməkdədir.

## 2.2. MÜŞTƏRİLƏR

YKAZ müştərilərinin maddi ehtiyacları üçün davam etdirilə bilən həll yollarını təkmilləşdirməyə yönələn fəaliyyətlər həyata keçirməkdədir. Kredit siyasəti, tənzimləyici bank sektoru avtoritetləri tərəfindən təklif edilən və yayımlanan ən yaxşı proqram nümunələrinə görə hazırlanmışdır. Milli qanunvericilik və Azərbaycanın tərəf olduğu beynəlxalq müqavilələrlə qadağan edilən və məhdudiyət qoyulan fəaliyyətlər və uşaq əməyindən istifadə etdiyi, insan haqlarına zidd davranışları təsbit edilən şəxs və təşkilatların fəaliyyətləri və ya layihələri maliyyələşdirilə bilməz.

Layihə Maliyyələşdirilməsi  
Maliyyələşdirilən layihələrin ekoloji və sosial risk və təsirlərini müəyyənləşdirmək, dəyərləndirmək və idarə etmək üçün YKAZ müştəriləriylə davamlı və strukturlaşdırılmış formada əməkdaşlıq içərisində çalışmaqdadır. YKAZ iqlim dəyişikliyi, bioloji müxtəliflik və insan haqlarının əhəmiyyətinin fərqiəndir. Maliyyələşdirilən layihələrin ekosistem, cəmiyyət və iqlim üzərindəki mənfi təsirlərindən mümkün olduqca qaçılması və təsirlərinin qaçılmaz olduğu vəziyyətlərdə isə bunların minimuma endirilməsi və sifirlanmasının vacibliyinə inanmaqdadır.

Müştəri Məlumatlarının Gizliliyi  
YKAZ müştəri məlumatlarının gizli saxlanması və bu məlumatların üçüncü şəxslərlə bölüşülməsinə böyük əhəmiyyət verir. Bütün əməkdaşlar vəzifələrini yerinə yetirərkən əldə etdikləri məlumatların gizliliyini qoruma və sözügedən məlumatlardan yalnız peşə vəzifələrini yerinə yetirərkən istifadə etmə öhdəliyi götürməkdədir. Bütün əməkdaşlar Banklar Haqqında Qanun və /və ya digər müvafiq qanunvericilik normaları çərçivəsində tənzimlənmiş olan bank sirri, müştəri sirri, şəxsi məlumatların üçüncü şəxslərlə bölüşülməsinə dair məhdudlaşdırma və tənzimləmələrə tam olaraq tabe olmaq öhdəliyi daşıyır.

## **2.3 TƏDARÜKÇÜLƏR**

Yapı Kredi Bank Azərbaycan-ın üçüncü şəxslərlə mal və xidmət müqavilələri, yerli qanunvericilik və mövcud siyasətə uyğun şəkildə həyata keçirilir. Yapı Kredi Bank Azərbaycan tədarükçülərlə imzalanan müqavilələrdə yerli qanunvericiliyə uyğunluq şərtini əsas götürür və əməkdaşların qorunmasını təmin edən qanunlara zidd bir hal müəyyənləşərsə, müqavilənin ləğvi haqqını özündə saxlayır.

## **3 İNSAN HÜQUQLARI BƏYANNAMƏSİNƏ DAXİL OLAN PRİNSİPLƏRİN TƏTBİQİ**

### **3.1 ƏMƏKDAŞLARA YÖNƏLƏN KOMMUNİKASIYA VƏ TƏLİM**

YKAZ İnsan Hüquqları Bəyannaməsi və əlavələrinin tətbiq olunma prinsipləri şirkət içi kommunikasiya kanallarında (intranet, elan) yayınlanaraq əməkdaşlara çatdırılır. İnsan Hüquqları Bəyannaməsinin çatdırılmasından əlavə, bu prinsiplərin mənimsənilməsi və təsirli şəkildə tətbiqini təmin etmək məqsədilə mövcud əməkdaşlar üçün İnsan Hüquqları Tədris Proqramı hazırlanmışdır.

İnsan Hüquqları Tədrisi başlıqları arasında Əsas ILO müqavilələri çərçivəsindəki mövzulara üstünlük verilməkdədir. Buna əlavə olaraq işə yeni başlayanlara verilən orientasiya proqramında insan haqlarına dair bir hissə olmalıdır. Bütün əməkdaşların İnsan Hüquqları Distant Təlimini bitirməsi tələb edilməkdədir. Təlim keçən əməkdaşların sayı üçün illik monitorinq aparılmalı və hesabatlar verilməlidir. Bu təlimləri dəstəkləmək məqsədilə YKAZ İnsan Hüquqları Bəyannaməsindəki mövzu başlıqlarıyla bağlı dövrü xatırlatma elanları verilməlidir.

### **3.2 İNSAN HÜQUQLARI PRİNSİPLƏRİNİN POZULMASI**

Bütün əməkdaşların işlərini həyata keçirərkən YKAZ İnsan Hüquqları Bəyannaməsində bildirilən mövzulara uyğun mühakimə və davranışlar nümayiş etdirmələri gözlənilir. Bu çərçivədə bu bəyannamədə bildirilən bütün mövzulara dair pozuntuları, ya da şübhələnildən hər hansı bir durumu bildirmək bütün əməkdaşların fərdi məsuliyyətidir. Əməkdaşlar bu mövzulardakı bildirişlərini müdiriyyətlərinə və ya birbaşa YKAZ Etik Qaydalar və İş Prinsiplərində bildirilən kommunikasiya kanallarına çatdırmaq öhdəliyi daşıyır. YKAZ İnsan Hüquqları Bəyannaməsində göstərilən məsələlərlə bağlı bildirişlərə gizlilik əsası çərçivəsində baxılır, bildirişlər anonim olaraq çatdırıla bilər və məlumatı verən şəxsin əleyhinə istifadə edilə bilməz. Gələcək bütün məlumatlar lazımi dəyərləndirmələr edilərək nəticələndirilir və müvafiq tədbirlərin görülməsini təmin edir. Bildiriş göndərən şəxslərin hər hansı bir vəzifə dəyişikliyinə uğramasından və ya bənzər xarakterdə neqativ vəziyyətə məruz qoyulmasından və pis vəziyyətə düşməsindən söhbət gedə bilməz.

Bu bəyannamədəki prinsiplər pozularsa, məsələnin mahiyyətinə görə iş əqdinin ləğvinə qədər gedə biləcək nizam-intizam cəzaları tətbiq ediləcəkdir.

### **3.3 İNSAN HÜQUQLARI BƏYANNAMƏSİNİN TƏSİRİ**

YKAZ insan hüquqları ilə bağlı risklərin doğru şəkildə idarə edilə bilməsi üçün bir monitoring sisteminin lazımlılığının və bu sistemin əhəmiyyətinin fərqiindədir. Komplayens və Daxili Nəzarət Departamenti bu sənəddə sözü gedən addımlarla bağlı mövcud monitoring strukturlarını inkişaf etdirərək İnsan Hüquqları Bəyannaməsinin təsirini izləməkdədir.

### **3.4 İZLƏMƏ, NƏZARƏT VƏ YAXŞILAŞDIRMA PROSESİ**

YKAZ İnsan Hüquqları Bəyannaməsi 1 illik çərçivədə YKAZ Baş Direktoru (CEO) tərəfindən nəzərdən keçirilir və proqramlar 2 illik dövrlərlə Daxili Audit bölməsi tərəfindən İnsan Hüquqları Nəzarət Təlimatları əsasında təqib edilir. İnsan hüquqları sahəsində rast gəlinən problemləri müəyyənləşdirmək istiqamətindəki daxili nəzarət və monitoringlə yanaşı, açıq səhmdar dialoqu və səhmdarlardan gələn geri bildirişlərin nəticələrinə görə ortaya çıxan boşluq və/və ya risklər olarsa, YKAZ Baş Direktoru (CEO) sözügedən prosesi yaxşılaşdırmağa və İnsan Hüquqları Bəyannaməsini nəzərdən keçirməyə məsuldur.

İnsan Hüquqları Bəyannaməsiylə bağlı məsul işlər YKAZ Baş Direktoru tərəfindən həyata keçirilməkdədir.