

“Təsdiq edimişdir ”:
“YapıKredi bank Azərbaycan ”QSC
Müşahidə Şurasının __ __ __ tarixli
__No-lu Protokol üzrə qərarı ilə

Müşahidə Şurasının Sədri
Faik Açıkalın

“YapıKredi Bank Azərbaycan” QSC-nin
Mükafatlandırma Siyasəti

Bakı – 2016

TARİXÇƏ				
Versiya	Dəyişiklik ediliyi tarix	Yazan	Qüvvəyə mindiyi tarix	Qeydlər
Orijinal versiya	16.09.2016	İnsan Resurslarının İdarə edilməsi		

Mündəricat

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

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 mükafatlandırmanın strukturunu əhatə edən prosesdir.

2. Mükafatlandırma sisteminin prinsipləri

2.1. Bankın mükafatlandırılma sistemi aşağıdakı prinsiplər əsasında qurulub:

- **Ədalətlik**- dəqiq ölçülmüş meyarlar əsasında obyektiv qiymətləndirmə ilə işçinin əməyinin ədalətli ödənişi. Ödənişlərinin müəyyən edilməsində hər hansı bir diskriminasiyaya yol verilməməsi;
- **Balanslaşma**- bütün növ mükafatların əsaslandırılmış və nəticəyə əsaslanan ödəniş balansını yaratmağa, həm fərdi, həm də kollektiv əməyi stimullaşdırmağa yönəlməsi;
- **Səmərəlilik**- mükafatlandırmaya yönəldilən xərclərin Bank üçün səmərə gətirməsi;
- **Uyğunluq**- mükafatlandırma sisteminin əmək bazarı səviyyəsinə uyğunluğu;
- **Şəffaflıq**-mükafatlandırma siyasəti ilə bağlı məlumatların həm işçilərə, həm də ictimaiyyətə açıqlanması.

3. Mükafatlandırma siyasətinin strukturu

3.1. Mükafatlandırma siyasətinin strukturunda Şəhmdarların Ümumi Yığıncağı, Müşahidə Şurası, Mükafatlandırma komitəsi və İdarə Heyəti iştirak edir:

➤ **Şəhmdarların Ümumi Yığıncağı,**

- Bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərə (Müşahidə Şurası, Audit Komitəsi və İdarə Heyətinin üzvləri, habelə bankın bir və ya bir neçə struktur bölməsinə nəzarəti həyata

keçirən (kuratorluq edən) əməkdaşları) hər il üçün (təxirə salınmış mükafatlar istisna olmaqla) mükafatın verilməsi və onun həcmi barədə qərarlar qəbul edir.

➤ **Müşahidə Şurası,**

- Bankın mükafatlandırma siyasətinin formalaşmasını və təsdiqini təmin edir;
- Mükafatlandırma siyasətinin icrasına nəzarətin həyata keçirilməsi təmin edir;
- Müvafiq müddətlərdə mükafatlandırma siyasətinə yenidən baxır;
- Mükafatlandırma komitəsinin üzvlərinin təyin edir və komitənin fəaliyyətinə nəzarəti həyata keçirir.
- Rəhbərlik kateqoriyasına aid olmayan bank əməkdaşlarının mükafatlandırılması üzrə qərarlar qəbul edir.

➤ **Mükafatlandırma 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 sisteminin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir;
- Mükafatlandırmanın həcmi üzrə təkliflərin bankın müvafiq idarəetmə orqanına təqdim edilməsini təmin edir.

➤ **İdarə Heyəti,**

- Mükafatlandırma siyasətinin həyata keçirilməsini təmin edir.

4. Mükafatlandırma sisteminin məqsədləri

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

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

5. Mükafatlandırmanın növləri

5.1. Mükafatlandırma maddi və qeyri-maddi hissələrə bölünür:

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

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

5.4. **Nağd formada** olan mükafatlandırma **sabit hissədən** (baza əmək haqqı və əmək haqqına əlavələrdən) və **dəyişkən hissələrdən** (aylıq/rüblük/illik bonuslardan) ibarətdir.

5.5. **Dəyişkən mükafatlandırma** – mükafatlandırmanın fəaliyyətinin nəticəsinə əsaslanan komponentidir.

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

5.7 Nağd formada olan mükafat **sabit** və **dəyişkən** hissələrə bölünür.

5.8 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;

5.9 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.

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

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

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

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

- əsas fəaliyyət göstəriciləri;
- işgüzar meyarları.

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

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

6. Mükafatlandırma sisteminin rəqabətliyi

6.1 Bank mütamadi olaraq inflyasiyanın və mükafatlandırma sisteminin rəqabət qabiliyyətini 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. Bank öz inkişafında müstəsna rolu olan məhdud sayda mühüm işçilərin və vəzifələrin əməyini orta bazar qiymətindən yuxarı ödəyir, digər işçilərə Bank əmək bazarına uyğun ödənişlər edir.

6.4. Mükafatlandırma strukturu bazar şərtlərinin və bankın maliyyə vəziyyətinin dəyişməsinə müvafiq olaraq mütəmadi yenilənir.

7. Kateqoriyalar üzrə mükafatlandırmanın verilməsi şərtləri

7.1. Müxtəlif kateqoriyalara aid olan bank əməkdaşları və idarəetmə orqanlarının üzvlərinə mükafatın verilməsi şərtləri ayrı-ayrılıqda aşağıdakı kimi əks etdirilir:

7.1.1 Bankın rəhbərliyi. Bu kateqoriyaya Müşahidə Şurası, Audit Komitəsi və İdarə Heyətinin üzvləri, habelə bankın bir və ya bir neçə struktur bölməsinə nəzarəti həyata keçirən (kuratorluq edən) əməkdaşları aiddir;

7.1.2. Banka gəlir gətirilməsinə yönəlmiş risk-əsaslı fəaliyyətlə məşğul olan bank əməkdaşları və belə struktur bölmələrin rəhbərləri. Bu kateqoriyaya bankın ən azı kreditlərin verilməsi və qiymətli kağızların alqı-satqısı əməliyyatlarını həyata keçirən struktur bölmələrinin əməkdaşları aiddir;

7.1.3. Bu Siyasətin 7.1.1 – 7.1.2-ci yarımbəndlərində nəzərdə tutulmayan digər əməkdaşları.

7.1.4. Bankın bütün əməkdaşlarına və idarəetmə orqanının üzvünə il ərzində verilən mükafatların ümumi həcmi ona il ərzində ödənilən vəzifə maaşının və əmək haqqına əlavələrin ümumi məbləğinin 2 (iki) misindən artıq olmamalıdır. Bankdan əmək haqqı almayan Müşahidə Şurasının hər bir üzvünə ödənilən maddə əlavə olaraq təyin edilən illik mükafatın məbləği mükafat verilən il üzrə bankın əldə etdiyi xalis mənfəətin (mənfəət vergisi ödənildikdən sonra) 1 (bir) faizindən çox olmamalıdır.

7.1.5. Bu Siyasətin 7.1.1-ci yarımbəndinə müvafiq olaraq bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərin mükafatlandırılmasında ən azı aşağıdakı tələblər nəzərə alınmalıdır:

7.1.5.1 Mükafatın verilməsi barədə qərar ildə bir dəfə qəbul edilir. Bu zaman bank maliyyə ilinin nəticələrinə görə xalis mənfəət əldə etməli, habelə bankın məcmu kapitalının minimum miqdarı, kapitalının adekvatlıq əmsalı və aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatları həm maliyyə ilinin yekun nəticələrinə, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə Mərkəzi Bankın müəyyən etdiyi prudensial normativlərə uyğun olmalıdır;

7.1.5.2. Bankın səhmləri ilə ödənilən mükafatlar istisna olmaqla mükafatın ən azı 60 (altmış) faizinin ödənişi təxirə salınır və növbəti üç il ərzində bərabər hissələrlə ödənilir;

7.1.5.3. Hər hansı növbəti maliyyə ilinin nəticələrinə görə bank zərərlə işlədikdə və ya əldə edilmiş xalis mənfəət mükafat hesablanan ilin xalis mənfəətinin 25 (iyirmi beş) faizindən az olduqda, yaxud 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 mükafatın təxirə salınmış və həmin il üçün nəzərdə tutulmuş hissəsinin ödənişi həyata keçirilmir. Növbəti maliyyə ilində (illərində) bu hallar aradan qaldırıldıqda təxirə salınmış mükafatın həmin il üçün nəzərdə tutulmuş hissəsi ödənilir;

7.1.5.4. Mükafatın təxirə salınmış hissəsi üzrə faizin hesablanması nəzərdə tutulduqda, faiz ödənişləri mükafatın ödənilməsi barədə qərarın qəbul edilməsi tarixinə qorunan əmanətlər üçün Əmanətlərin Sığortalanması Fondu tərəfindən müəyyən edilmiş faiz dərəcəsinin yuxarı həddini keçməməlidir;

7.1.5.5. Mükafatın istənilən formada təxirə salınmış hissəsi bank qarşısında öhdəliklər üzrə təminat qismində qəbul edilmir;

7.1.5.6. Bank rəhbərliyinə aid olan şəxslər hər hansı səbəbdən tutduğu vəzifələrindən kənarlaşdırıldıqda və ya azad olunduqda mükafatın təxirə salınmış hissəsinin ödənişi bu Siyasətin 7.1.5.2 – 7.1.5.5-ci yarımbəndlərinin şərtlərinə uyğun həyata keçirilir.

7.1.6. Bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərə ödənilən mükafatlar üzrə bu Siyasətin 7.1.5-ci bəndində nəzərdə tutulmuş bütün şərtlər səlahiyyətli idarəetmə orqanının mükafatlandırmaya dair qərarında öz əksini tapmalıdır.

7.1.7. Bu Siyasətin 7.1.1 – 7.1.3-cü yarımbəndlərində qeyd edilmiş bank əməkdaşları və idarəetmə orqanlarının üzvlərinə aşağıdakı hallarda mükafat, o cümlədən onun təxirə salınmış hissəsi verilmir:

7.1.7.1 Mərkəzi Bankdan sonuncu instansiya kreditору qismində kredit almış bankda kredit üzrə öhdəliklər tam yerinə yetirilənədək;

7.1.7.2 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;

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.