

## “Azərbaycan Beynəlxalq Bankı” ASC-nin mükafatlandırma SİYASƏTİ

### Mündəricat

1. Ümumi müddəalar .....	2
2. Siyasətin məqsədi .....	2
3. Siyasətin əsas konturları .....	2
4. Mükafatlandırmanın alətləri .....	3
5. Mükafatlandırma prosesinin əsas iştirakçıları .....	3
6. İşçi heyətin gəlirləri .....	5
7. İşçi heyətin təsnifatı .....	5
8. Bank rəhbərliyinin mükafatlandırılması .....	5
9. Mükafatlandırmanı istisna edən hallar .....	6
10. Məlumatların açıqlanması .....	6
11. Yekun müddəalar .....	7

## **1. Ümumi müddəalar**

- 1.1. “Azərbaycan Beynəlxalq Bankı ASC-nin mükafatlandırma siyasəti” (bundan sonra – Siyasət) “Azərbaycan Beynəlxalq Bankı” ASC-nin (bundan sonra – Bank) əməkdaşlarının mükafatlandırılması sisteminin əsas elementlərini və baza prinsiplərini müəyyənləşdirir.
- 1.2. Siyasət Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə, *maliyyə bazarlarına nəzarət orqanının normativ xarakterli aktlarına, bankdaxili normativ aktlara* və qabaqcıl beynəlxalq təcrübəyə uyğun hazırlanmışdır.
- 1.3. Siyasət Bankın strateji hədəflərinə nail olunmasına istiqamətlənməklə uzunmüddətli fəaliyyət nəticələrinə əsaslanır.
- 1.4. Siyasət Bankın idarəetmə orqanlarının, rəhbərliyinin, baş ofisinin struktur bölmələrinin, eləcə də ölkə hüdudları çərçivəsində fəaliyyət göstərən filiallarının (şöbələrinin) işçi heyətini əhatə edir.
- 1.5. Bank mükafatlandırma işini strateji və biznes hədəflərinin realizasiyası istiqamətində proaktiv kadr hazırlığı siyasətinin baza elementi kimi qəbul edir.
- 1.6. Bank əməkdaşlarının mükafatlandırılması işində ədalətlik, rəqabətlik və şəffaflıq kimi prinsipləri rəhbər tutur.

## **2. Siyasətin məqsədi**

- 2.1. Bank əməkdaşlarının mükafatlandırılması sistemi Bankın strateji və biznes hədəflərinin realizasiyasını təmin edən ixtisaslı və peşəkar işçilərin saxlanması, motivasiyası, onların fərdi və peşəkar inkişafının stimullaşdırılması, eləcə də əmək bazarından ixtisaslı və peşəkar işçilərin cəlb edilməsinə xidmət edir.

## **3. Siyasətin əsas konturları**

- 3.1. Bankın mükafatlandırma mexanizimi:
  - İşçilərin əməyini onların bilik və bacarıqlarına, peşəkar kompetensiyalarına və qarşıya qoyulmuş hədəflərin icra səviyyəsinə görə qiymətləndirir və stimullaşdırır;
  - Ölkənin maliyyə-bank sektoru üzrə əməyin ödənişi səviyyəsinə uyğun və rəqabətə davamlıdır;
  - Hər bir əməkdaşı yüksək nəticələrə və məhsuldarlığa nail olunmasına stimullaşdırır;
  - Ölkə qanunvericiliyinin tələblərinə riayət edilməklə qabaqcıl beynəlxalq təcrübəyə əsaslanır;
  - İşçinin həyata keçirdiyi əməliyyatların miqyası, görülən iş üzrə nəticə və ümumilikdə iş prosesində məruz qalınan risklərə uyğun mükafatlandırmanı təmin edir;

- Riskləri idarə edərək nəticəni əldə edən və onların akkumulyasiyasını minimallaşdıran, riskə həssas nəzarət və məhdudlaşdırıcı elementləri əhatə edir.

#### **4. Mükafatlandırmanın alətləri**

- 4.1. Bank əməkdaşlarını *maddi və qeyri-maddi* formada olan *motivasiya* alətlərdən istifadə etməklə *həvəsləndirə* (mükafatlandırma) bilər.
- 4.2. *Qeyri-maddi motivasiya alətləri kimi*, Bankın təqdim etdiyi sosial proqramlar *çıxış edir*.
- 4.3. Bankın 4.2-ci bənddə qeyd edilən *qeyri-maddi motivasiya* alətlərindən istifadəsi onun maliyyə vəziyyətindən, insan resurslarının idarə edilməsi prioritetlərindən, eləcə də fəaliyyətin qiymətləndirilməsi üzrə əldə edilmiş nəticələrdən asılıdır.

#### **5. Mükafatlandırma prosesinin əsas iştirakçıları**

- 5.1. Bankda mükafatlandırma prosesinin əsas iştirakçıları aşağıdakılardır:
  - Müşahidə Şurası;
  - Mükafatlandırma Komitəsi;
  - İdarə Heyəti;
  - insan resurslarının idarə edilməsinə məsul struktur bölmə;
  - maliyyə idarəetməsinə məsul struktur bölmə.
- 5.2. Müşahidə Şurası:
  - Bankda mükafatlandırma, eləcə də əməyin ödənişinin təkmilləşdirilməsinə dair daxili komitələr və struktur bölmələr tərəfindən daxil olan təkliflərə baxır və müvafiq qərarlar qəbul edir;
  - *Bankın Audit Komitəsinin sədri və üzvləri, eləcə də İdarə Heyətinin üzvləri, habelə baş direktor vəzifəsində çalışan şəxslərin fəaliyyətlərinin qiymətləndirilməsi üçün ölçü parametrlərini müəyyənləşdirir;*
  - Bankda mükafatlandırma mexanizmini reqlamentləşdirən normativ sənədləri mütəmadi təhlil edir və onları təsdiq edir.
- 5.3. Mükafatlandırma Komitəsi:
  - Mükafatlandırma prosesinə nəzarəti həyata keçirir;
  - Bankın mükafatlandırma siyasətinin hazırlanması və onun təkmilləşdirilməsini təşkil edir;
  - Ən azı ildə bir dəfə riskləri idarəetmə komitəsi ilə birgə mükafatlandırma sisteminin Bankın strategiyasına, həyata keçirilən əməliyyatların miqyası və xarakterinə, fəaliyyətinin nəticələrinə və qəbul edilən risklərin səviyyəsinə uyğunluğunu qiymətləndirir;

- Qiymətləndirmə nəticələrinə dair məlumatları müvafiq qərar qəbul edilməsi məqsədilə Müşahidə Şurasına təqdim edir;
- Mükafatlandırmanın ümumi həcmi üzrə Müşahidə Şurasına təkliflər verir.

#### 5.4. İdarə Heyəti:

- Mükafatlandırma işində ölkə qanunvericiliyinin tələblərinə riayət edilməsini təmin edir;
- Mükafatlandırmanın həyata keçirilməsində təşkilati və prosedur baxımından ədalətlik prinsiplərinin *qorunmasını* təmin edir;
- Mükafatlandırmanın həyata keçirilməsi üçün təşkilati-sərəncamverici sənədləri təsdiq edir;
- Bu Siyasətin 7.1-ci bəndində qeyd edilmiş kateqoriya əməkdaşları müəyyənləşdirir və onların vəzifələrinin identifikasiyasını aparır;
- *Bankın Audit Komitəsinin sədri və üzvləri, eləcə də İdarə Heyətinin üzvləri və baş direktor vəzifəsində çalışan şəxslər istisna olmaqla, digər kateqoriya əməkdaşların motivasiyası və fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üçün ölçü parametrlərini müəyyənləşdirir.*

#### 5.5. İnsan resurslarının idarə edilməsinə məsul struktur bölmə:

- Mükafatlandırmanın həyata keçirilməsi üçün Bankın aidiyyəti idarəetmə orqanlarını obyektiv və təfərrüatlı məlumatlarla təchiz edir;
- Bank əməkdaşlarının fəaliyyətinin stimullaşdırılmasına dair təkliflər hazırlayır;
- Vəzifələrin qiymətləndirilməsi sistemini hazırlayır və tətbiq edir;
- Əmək bazarında mövcud tendensiyaların mütəmadi monitorinqini aparmaqla işçi heyətin məcmu gəlirlərinin komponentlərinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində təkliflər hazırlayır;
- Bank əməkdaşlarının fəaliyyətinin illik qiymətləndirilməsi işini təşkil edir;
- Mükafatlandırılmış əməkdaşların korporativ davranış tərzində baş vermiş dəyişiklikləri təhlil edir.

#### 5.6. Maliyyə idarəetməsinə məsul struktur bölmə:

- İşçi heyətin məcmu gəlirlərinin komponentləri üzrə ödənişlərin *uçotunu aparır, onları* həyata keçirir;
- Bank əməkdaşlarının məcmu gəlirinin dəyişən hissəsinin təkmilləşdirilməsi işində iştirak edir;
- Fəaliyyətin qiymətləndirilməsinə imkan verən əsas fəaliyyət göstəricilərinin ("KPI") hesablanması işini həyata keçirir.

## 6. İşçi heyətin gəlirləri

- 6.1. Bankın işçi heyətinin məcmu gəliri sabit və dəyişən hissələrdən ibarətdir.
- 6.2. Sabit gəlirə aşağıdakılar aiddir:
  - vəzifə maaşı;
  - vəzifə maaşına əlavələr.
- 6.3. Vəzifə maaşına əlavələr stimullaşdırıcı xarakter daşıyır.
- 6.4. Gəlirin dəyişən hissəsi fəaliyyətin qiymətləndirilməsi əsasında müəyyənləşdirilir.
- 6.5. Bank qısa və ortamüddətli biznes hədəflərinin realizasiya səviyyəsinin ölçülməsi məqsədilə işçi heyətin fəaliyyətini istiqamətdən asılı olaraq aylıq, rüblük və illik əsaslarla qiymətləndirir. Qiymətləndirmə prosesində işçiyə təyin edilmiş hədəflərin icrası təhlil edilir.
- 6.6. Mükafatlandırılma zamanı işçinin illik fəaliyyətinin kəmiyyət aspektləri (məsələn, verilmiş tapşırıqların icrası, planın yerinə yetirilməsi və s.) ilə yanaşı, keyfiyyət parametrlərinə də diqqət yetirilir. Keyfiyyət göstəricilərinə işçinin Bankın korporativ dəyərlərinə riayət etmə səviyyəsi, onun nizam-intizamı kimi parametrlər daxildir. Müştəri xidmətləri strukturlarının əməkdaşları üzrə müştəri yönümlülük əhəmiyyətli keyfiyyət göstəricisidir.

## 7. İşçi heyətin təsnifatı

- 7.1. *Bank mükafatlandırmanı həyata keçirmək üçün işçi heyəti aşağıda qeyd edilən kateqoriyalarda təsnifləşdirir:*
  - 7.1.1. *Bankın rəhbərliyi – bu kateqoriyaya Müşahidə Şurası, Audit Komitəsi və İdarə Heyətinin üzvləri aiddir;*
  - 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 (doxsan) gündən çox gecikmiş kredit tələblərinin geri ödənilməsi ilə məşğul olan struktur bölməsinin əməkdaşları (bu struktur bölməyə nəzarəti həyata keçirən (kuratorluq edən) əməkdaşlar istisna olmaqla);*
  - 7.1.4. *Bankın bu Siyasətin 7.1.1-7.1.3-cü yarımbəndlərində nəzərdə tutulmayan digər əməkdaşları.*

## 8. Bank rəhbərliyinin mükafatlandırılması

- 8.1. Bank rəhbərliyinin mükafatlandırılması ümumi meyarlarla yanaşı, fərqli parametrlər əsasında həyata keçirilir. Aşağıda qeyd edilmiş prudensial göstəricilər mükafatın

verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə maliyyə bazarlarına nəzarət orqanının müəyyənləşdirdiyi tələblərə uyğun olmalıdır:

- məcmu kapitalın minimum miqdarı;
- kapitalın adekvatlıq əmsalı;
- aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatlar.

8.2. Bankın rəhbərliyində təmsil olunan şəxslərə və Bankın digər kateqoriya əməkdaşlarına hər il üçün ödəniləcək illik mükafatın ümumi həcmi barədə qərar səhmdarların ümumi yığıncağı tərəfindən qəbul edilir.

8.3. *Bankın rəhbərliyi mükafatlandırılarkən həm maliyyə ilinin yekun nəticələrinə, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə bankın qeyri-ışlək aktivlərinin bankın məcmu aktivlərinə nisbəti göstəricisi ilə bank sektorunun qeyri-ışlək aktivlərinin bank sektorunun məcmu aktivlərinə nisbəti göstəricisinə dair maliyyə bazarlarına nəzarət orqanının müəyyənləşdirdiyi tələblər nəzərə alınmalıdır.*

## **9. Mükafatlandırmanı istisna edən hallar**

9.1. Bu Siyasətin 7.1.1-ci, 7.1.2-ci və 7.1.4-cü yarımbəndlərində qeyd edilmiş bank əməkdaşları və idarəetmə orqanlarının üzvlərinə aşağıdakı hallarda mükafat (o cümlədən onun təxirə salınmış hissəsi) verilmir:

- *Mərkəzi Bankdan sonuncu instansiya kreditoru qismində kredit alındıqda həmin kredit üzrə öhdəliklər tam yerinə yetirilənədək;*
- *maliyyə bazarlarına nəzarət orqanının Banka qarşı xüsusi ehtiyatların yaradılması, kapitalın artırılması və ya kapital adekvatlığı əmsalının pozulması hallarının aradan qaldırılması barədə məcburi göstərişi olduqda, həmin göstəriş tam icra olunanaq;*
- *“Bank inzibatçılarının tutduğu vəzifələrindən azad edilməsi və bank lisenziyasının ləğv edilməsi ilə bağlı sanksiyaların tətbiqinə dair materiallara baxılması və onun nəticələrinin rəsmiləşdirilməsi Qaydası”na müvafiq olaraq tutduğu vəzifədən azad edilməsi barədə maliyyə bazarlarına nəzarət orqanı tərəfindən sanksiya tətbiq edildikdə (bu Siyasətin 7.1.1-ci yarımbəndində göstərilən şəxslərə münasibətdə).*

9.2. *Bank maliyyə illinin nəticələrinə görə Maliyyə Hesabatlarının Beynəlxalq Standartlarına uyğun qaydada xalis mənfəət əldə etmədikdə bu Siyasətin 7-ci maddəsində qeyd edilən bütün kateqoriya əməkdaşlara mükafat ödənilmir.*

## **10. Məlumatların açıqlanması**

10.1. *Mükafatlandırma siyasətinin əsas prinsipləri, eləcə də mükafatlandırma alətləri və parametrlərinə dair məlumatlar Bankın rəsmi internet səhifəsində yerləşdirilir.*

## **11. Yekun müddəalar**

- 11.1. Bu Siyasət Bankın Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq edildikdən sonra qüvvəyə minir.
- 11.2. Bu Siyasətə hər hansı əlavə və ya dəyişikliklər Müşahidə Şurasının qərarı ilə aparıla bilər.
- 11.3. Siyasətin həyata keçirilməsini Bankın İdarə Heyəti təmin edir.