

yelobank

“Təsdiq edilmişdir”

«Yelo Bank» ASC-nin Müşahidə Şurasının

03.10.2024-cü il tarixli Qərarı ilə

Protokol № 39

Müşahidə Şurasının sədri

M.Kulişova



**“Yelo Bank” ASC-nin
Mükafatlandırma Siyasəti**

BAKI - 2024

Mündəricat

1. ÜMUMİ MÜDDƏALAR.....	3
2. MÜKAFATLANDIRMA SİSTEMİNİN MƏQSƏDLƏRİ	3
3. MÜKAFATLANDIRMA SİYASƏTİNİN STRUKTURU	4
4. MÜKAFATLANDIRMA SİSTEMİNİN PRİNSİPLƏRİ	4
5. MÜKAFATLANDIRMANIN VERİLMƏ ŞƏRTLƏRİ	5
6. MƏLUMATLARIN AÇIQLANMASI VƏ HESABATLARIN TƏQDİM EDİLMƏSİ.....	5
7. YEKUN MÜDDƏALAR	6

1. Ümumi müddəalar

- 1.1. “Yelo Bank” ASC-nin (bundan sonra - Bank) Mükafatlandırma siyasəti (bundan sonra – Siyasət) “Banklar haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankının (bundan sonra- Mərkəzi Bank) “Banklarda Korporativ İdarəetmə Standartları”na və digər hüquqi aktlara və Bankın Nizamnaməsinə əsasən hazırlanmışdır.
- 1.2. Bu Siyasətin əsas məqsədi Bankda mükafatlandırma sisteminin formalaşdırılması və tənzimlənməsidir.
- 1.3. Bu Siyasət Bankın bütün 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	İşçilərin peşəkar fəaliyyəti qarşılığında bank tərəfindən pul, səhm və digər maliyyə alətləri formasında edilən ödənişlər. 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.
Mükafatlandırma sistemi	Mükafatlandırma siyasətinin müəyyənləşdirilməsi, nəzarəti, habelə fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və mükafatlandırmanın strukturunu əhatə edən prosesdir.
Xüsusi kateqoriyaya aid işçilər	<ul style="list-style-type: none">• Bankın İdarə Heyətinin üzvləri;• Bankın nəzarət funksiyasının (risklərin idarə edilməsi, kompayens və daxili audit funksiyalarını həyata keçirən struktur bölmələr) rəhbərləri;• Ötən il ərzində bankdan əldə etdiyi ümumi gəliri (əmək haqqı və mükafatlar) bankın İdarə Heyətinin üzvlərinə mükafatlar istisna olmaqla, bank işçilərinə ödənilən orta illik gəlirdən az olmayan və bankın mükafatlandırma siyasətində müəyyən edilmiş bankın risk profilinə əhəmiyyətli təsiri olan struktur bölməsində (məsələn, kreditlərin verilməsi, xəzinədarlıq, layihə maliyyələşdirilməsi və s.) fəaliyyət göstərən və fəaliyyəti bankın risk profilinə təsiri olan bank işçisi.

2. Mükafatlandırma sisteminin məqsədləri

- 2.1. Mükafatlandırma sistemi Bankın korporativ idarəetmə mexanizminin əsas komponentlərindən birini təşkil edir və aşağıdakı məqsədlərə nail olmağa xidmət edir:
 - 2.1.1. Bankın əmək bazarında rəqabət qabiliyyətliliyinin artırılması;
 - 2.1.2. Bankın riskyönlü biznes fəaliyyətinə uyğunluğunun təmin edilməsi;
 - 2.1.3. İşçilərin əmək fəaliyyəti zamanı səmərəliliyinin artırılması;
 - 2.1.4. İşçilər arasında ruh yüksəkliyinin artırılması;
 - 2.1.5. Risklərin və insan resurslarının idarə edilməsi sistemlərinin təkmilləşdirilməsi.

3. Mükafatlandırma siyasətinin strukturu

3.1. Mükafatlandırma siyasətinin strukturunda Bankın ali idarəetmə orqanı olan Səhmdarların Ümumi Yığıncağı, Bankın idarə olunmasına və işinə nəzarəti həyata keçirən orqan olan Müşahidə Şurası və onun tərəfindən yaradılmış Korporativ İdarəetmə Komitəsi və məsul icra orqanı olan İdarə Heyəti aşağıdakı şəkildə iştirak edir:

3.1.1. Səhmdarların Ümumi Yığıncağı:

- a) Müşahidə Şurasının üzvlərinin və Müşahidə Şurasının komitələrinin müstəqil kənar üzvlərinin mükafatlandırılması barədə qərar qəbul edir;
- b) Xüsusi kateqoriyaya aid işçilərin və digər kateqoriyalara aid bank əməkdaşlarının əlavə əməkhaqqıları, sabit və dəyişən mükafatlandırılması üzrə qərarlar qəbul edir və ya bu qərarların qəbul edilməsini Müşahidə Şurasına həvalə edir.

3.1.2. Müşahidə Şurası:

- a) Bankın mükafatlandırma siyasətini təsdiq edir;
- b) Mükafatlandırma siyasətinin icrasına nəzarətin həyata keçirilməsini təmin edir;
- c) Müvafiq müddətlərdə mükafatlandırma siyasətinə ən azı ildə bir dəfə olmaqla yenidən baxır;
- d) Korporativ İdarəetmə Komitəsinin üzvlərini müvafiq qanunvericiliyin tələblərini nəzərə almaqla təyin edir və komitənin fəaliyyətinə nəzarəti həyata keçirir.

3.1.3. Korporativ İdarəetmə Komitəsi:

- a) Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş prinsipləri rəhbər tutmaqla Bankın mükafatlandırma siyasətini hazırlayır və təsdiq olunması üçün Müşahidə Şurasına təqdim edir;
- b) Mükafatlandırma prosesinə nəzarəti həyata keçirir, o cümlədən ən azı ildə bir dəfə Risklərin idarəetməsi komitəsi ilə birgə mükafatlandırma sisteminin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir;
- c) Mükafatlandırmanın həcmi üzrə təklifləri Bankın müvafiq idarəetmə orqanına təqdim edir;
- d) Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilər üzrə əsas fəaliyyət indikatorlarının icrasını qiymətləndirir;
- e) Daxili və kənar hadisələrin bankın mükafatlandırma siyasəti və prosesi üzərində təsirini nəzərdən keçirir.

3.1.4. İdarə Heyəti:

- a) Mükafatlandırma siyasətinin həyata keçirilməsini təmin edir.

4. Mükafatlandırma sisteminin prinsipləri

4.1. Bankın mükafatlandırma sistemi aşağıdakı prinsiplər əsasında qurulub:

- 4.1.1. Bankın strateji hədəflərə nail olmasına yönəldilməli;
- 4.1.2. Bankın uzunmüddətli fəaliyyət nəticələrinə və mənfəətliliyinə əsaslanmalı;
- 4.1.3. Bankın risk iştahasına adekvat olmalı və izafi risk qəbulu məhdudlaşdırmalı;

- 4.1.4. Bank tərəfindən üzərinə uzunmüddətli risklərin götürülməsi hesabına qısamüddətli dövrdə gəlir əldə etməsinə yönəlməməli;
- 4.1.5. Maraqlar münaqişəsinə yol verməməli;
- 4.1.6. Bütün növ mükafatların əsaslandırılmış və nəticəyə əsaslanan ödəniş balansını yaratmağa, həm fərdi, həm də kollektiv əməyi stimullaşdırmağa yönəlməli;
- 4.1.7. Mükafatlandırmaya yönəldilən xərclərin Bank üçün səmərə gətirməli;
- 4.1.8. Mükafatlandırma sisteminin əmək bazarı səviyyəsinə uyğun olmalı;
- 4.1.9. Mükafatın ödənişi Bankın kapital adekvatlığı və likvidlik göstəricilərinin pisləşməsinə yol verməməli;
- 4.1.10. Bank əməkdaşları və idarəetmə orqanları üzvlərinin (Müşahidə Şurasının bankın bölüşdürülməmiş mənfəətinin faizi şəklində maddə alan üzvləri istisna olmaqla) əməyinin ödənilməsi yalnız mükafatlar vasitəsilə (vəzifə maaşı olmadan) həyata keçirilməməli, dəqiq ölçülmüş meyarlar əsasında obyektiv qiymətləndirmə ilə işçinin əməyinin ədalətli ödənişi təmin edilməli, ödənişlərinin müəyyən edilməsində hər hansı bir diskriminasiyaya yol verilməməlidir.

5. Mükafatlandırmanın verilmə şərtləri

- 5.1. Bankın əməkdaşına verilən mükafatın həcmi Bankın əməkdaş ilə bağlı müəyyən etdiyi kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin, əsas fəaliyyət indikatorlarının (KPI) (məsələn: kreditlərin verilməsi ilə məşğul olan struktur bölmənin əməkdaşının iştirakı ilə verilən kreditlərin müddəti, kreditlərin verildiyi sektor, əməkdaşın iştirakı ilə verilən kredit portfelinin konsentrasiyası və portfel üzrə qeyri-işlək kreditlərin həcmi, borcalanın sektorda mövqeyi və s.) yerinə yetirilmə səviyyəsinə əsasən müəyyən edilməlidir;
- 5.2. Bankın ən azı aşağıdakı kateqoriyalara aid olan əməkdaşları və idarəetmə orqanlarının üzvlərinə mükafatın verilməsi şərtləri ayrı-ayrılıqda daxili prosedurlarla müəyyən edilir:
 - 5.2.1. bankın xüsusi kateqoriyaya aid olan işçiləri;
 - 5.2.2. bankda nəzarət funksiyasında olan bank əməkdaşları (bu kateqoriyaya bankın risklərin idarə edilməsi, komplayens və daxili audit funksiyalarını həyata keçirən struktur bölmələrinin əməkdaşları aiddir);
 - 5.2.3. bankın 90 (doxsan) gündən çox gecikmiş kredit tələblərinin geri ödənilməsi ilə məşğul olan struktur bölmənin əməkdaşları;
 - 5.2.4. bu Siyasətin 5.2.1 – 5.2.3-cü yarımbəndlərində nəzərdə tutulmayan Bankın digər əməkdaşları.

6. Məlumatların açıqlanması və hesabatların təqdim edilməsi

- 6.1. 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.
- 6.2. Bank tərəfindən mükafatlandırma üzrə Mərkəzi Banka verilən hesabatlar “Banklarda Korporativ İdarəetmə Standartları”na uyğun olaraq həyata keçirilir. Bu Siyasətin 5.2-ci yarımbəndlərində qeyd edilən mükafatlandırma üzrə qərarların surəti qərarlar qəbul edildiyi tarixdən 15 (on beş) gün müddətində Mərkəzi Banka təqdim edilir.

- 6.3. Bank tərəfindən il ərzində və illik nəticələrə əsasən bu Siyasətin 5.2-ci yarımbəndlərində 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.
- 6.4. Korporativ İdarəetmə Komitəsi mükafatlandırma ilə əlaqədar fəaliyyəti və qəbul edilmiş qərarları, mükafatlandırma sahəsində mövcud vəziyyət və Komitənin bu sahədə olan təklifləri barədə ildə 2 dəfədən az olmayaraq Müşahidə Şurasına hesabat təqdim edir.

7. Yekun müddəalar

- 7.1. Bu Siyasət Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq edilir. Siyasət, habelə siyasətə edilmiş dəyişikliklər təsdiq edildiyi tarixdən 30 (otuz) gün müddətində Mərkəzi Banka təqdim edilir.
- 7.2. Bu Siyasətin icra edilməsinə nəzarəti İnsan Kapitalının idarəedilməsi departamenti həyata keçirir.
- 7.3. Siyasət Bankın Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq olunduğu gündən etibarən qüvvəyə minir və bu Siyasət ilə tənzimlənən məsələlərə dair bankdaxili hər hansı sənədlə bu Siyasət arasında ziddiyət olarsa bu Siyasət üstün hüquqi qüvvəyə malikdir.