|  |  |
| --- | --- |
|  | *«Təsdiq edilmişdir»**“ Rabitəbank” Açıq Səhmdar Cəmiyyəti**Müşahidə Şurasının iclasının****156 saylı 30.12.2019-cu il****tarixli protokolu**Müşahidə Şurasının sədri**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Zakir Nuriyev* *(imza)* |

**“RABİTƏBANK” ASC-NİN MÜKAFATLANDIRMA SİYASƏTİ**

 Bakı şəhəri 20\_\_\_ il

1. **MADDƏ 1. Ümumi müddəalar**
	1. “Rabitəbank” Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin (bundan sonra "Bank") mükafatlandırma siyasəti Azərbaycan Respublikasının Maliyyə Bazarlarına Nəzarət Palatasının (bundan sonra MBNP)“Banklarda korporativ idarəetmə standartları”, AR Mərkəzi Bankının “İnsan Resursları və riayət olunma standartları”, Bankın risklərin idarə olunması siyasətinə və “İnsan Resurslanın İdarə edilməsi siyasəti” əsasında hazırlanmışdır.
	2. Bu siyasət bankın korporativ idarəetmə mexanizminin əsas komponentlərindən biri olaraq, özündə bankın mükafatlandırma sisteminə dair norma və prinsiplərini təsvir edir.
	3. Bu sənəd Bankın mükafatlandırma komitəsi tərəfindən hazırlanır, Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq edilir, İdarə Heyəti isə bu siyasətin həyata keçirilməsini təmin edir.
	4. Bu Sənədin əsas məqsədi bankın mükafatlandırma sisteminə dair ümumi norma prinsiplərini təsvir etmək, habelə bankda mükafatlandırma qaydalarını qanunvericiliyin tələblərinə müvafiq olaraq formalaşdırılmasına xidmət etməkdir. Bankın maddi mükafatlandırmasına aid olan istənilən normativ sənəd (mükafatlandırma / bonus proqramları və s.) hazırlandıqda qanunvericiliyin və eyni zamanda bu siyasətin prinsiplərini rəhbər tutur.
	5. Bankın mükafatlandırma siyasəti aşağıdakı hədəflərə xidmət edir:
	* Bankın əmək bazarında rəqabət qabiliyyətliliyinin artırılmasına;
	* Mükafatlandırma sisteminin qurulması və təkmilləşdirilməsi zamanı risklərin optimallaşdırılmasına;
	* İşçilərinin əmək fəaliyyəti zamanı səmərəliliyin artırılmasına;
	* İşçilərin maddi və qeyri-maddi motivasiyası və loyallığının artırılmasına;
	* Mükafatlandırmaya çəkilən xərclərin effektivliyinin artırılmasına.

**MADDƏ 2. Mükafatlandırma sisteminin prinsipləri**

* 1. Bankın mükafatlandırılma sistemi aşağıdakı prinsiplər əsasında qurulub:
	+ qanunvericilik tərəfindən müəyyən edilən norma və tələblərə uyğun olmalı; bankın strateji hədəflərə nail olmasına yönəldilməli;
	+ bankın uzunmüddətli fəaliyyət nəticələrinə və mənfəətliliyinə əsaslanmalı;
	+ bankın risk iştahasına adekvat olmalı və izafi risk qəbulu məhdudlaşdırmalı;
	+ bank tərəfindən üzərinə uzunmüddətli risklərin götürülməsi hesabına qısamüddətli dövrdə gəlir əldə etməsinə yönəlməməli;
	+ bankın əməkdaşına verilən mükafatın həcmi bankın əməkdaş ilə bağlı müəyyən etdiyi kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin yerinə yetirilmə səviyyəsinə əsasən müəyyən edilməlidir;
	+ bank əməkdaşları və idarəetmə orqanları üzvlərinin əməyinin ödənilməsi mükafatlardan asılı olmamalıdır.
	1. MBNP-nın “Banklarda korporativ idarəetmə standartları”nın təsdiq edilməsi haqqında qərarın tələblərinə əsasən hər bir əməkdaşa il ərzində verilən mükafatların ümumi həcmi ona il ərzində ödənilən vəzifə maaşının və əmək haqqına əlavələrin (və ya bankın səlahiyyətli idarəetmə orqanının qərarı əsasında əmək haqqı formasında təyin edilmiş əmək haqqının) ümumi məbləğinin 2 (iki) mislindən artıq olmamalıdır.
	2. Bank əməkdaşlarına *(istisna: 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))* aşağıdakı hallarda mükafat (o cümlədən mükafatın təxirə salınmış hissəsi) verilməməlidir:
* Mərkəzi Bankdan sonuncu instansiya kreditoru qismində kredit almış bankda kredit üzrə öhdəliklər tam yerinə yetirilənədək;
* 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 olunanadək.
* “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 Palata tərəfindən sanksiya tətbiq edildikdə (Standartların 13.2.1-ci yarımbəndində göstərilən şəxslərə (Müşahidə Şurası, Audit Komitəsi və İdarə Heyətinin üzvləri) münasibətdə).
	1. Bankın əməkdaşına verilən mükafatın həcmi bankın əməkdaş ilə bağlı müəyyən etdiyi kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin (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;
	2. Bank əməkdaşları və idarəetmə orqanları üzvlərinin əməyinin ödənilməsi mükafatlardan asılı olmamalıdır.
	3. Mənfəət planı ROE gözləntiləri və alternativ gəlir imkanları nəzərə alınmaqla müəyyən edilir. Mühüm investisiya planları icra edilən illər ərzində mənfəət planı yuxarıda qeyd edilən meyarlardan daha aşağı müəyyən edilə bilər.
	4. Bankın maddi motivasiya qaydalarına hər təqdim ilinin sonunda baxılır.

**MADDƏ 3. Maddi mükafatlandırma sisteminin strukturu**

* 1. Bu sənəddə maddi mükafatlandırma dedikdə - işçilərin həvəsləndirilməsi məqsədilə onlara əmək haqqından (əsas və əlavə) əlavə olaraq pul formasında ödənilən mükafatlar / bonuslar nəzərdə tutulur.
	2. Maddi mükafatların ödənilməsi bankın hüququdur, vəzifəsi deyildir.
	3. Belə ki, mükafatların ödənilməsi üçün əsas şərtlər müvafiq mükafatlandırma proqramı və / və ya səlahiyyətli şəxs, orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş məqsəd və hədəflərə çatmasıdır.
	4. Müvafiq mükafatlandırma proqramı / qaydalar ilə nəzərdə tutulduğu halda mükafatların ödənişi dayandırıla və ya təxirə salına bilər.
	5. Bankın maddi mükafatlandırma sisteminin strukturu aşağıda göstərilmişdir:

**Maddi mükafatlandırma sisteminin strukturu**

Bankın maliyyə nəticələrinə bağlı olan mükafatlar

Bankın maliyyə nəticələrinə bağlı olmayan mükafatlar

Bankın maliyyə nəticələrinə əsasən İşlədiyi strukturun və/və ya işçilərin fərdi KPİ nəticələrinə görə

Digər hədəflərin yerinə yetirilməsinə görə

\*Birdəfəlik mükafatlar

Satış hədəflərinin (planlarının) yerinə yetirilməsinə görə

Baş ofisin KPİ-ları olan struktur bölmələrinin əməkdaşları (birbaşa satışla məşğul olan işçiləri istisna olmaqla)

Bankın rəhbərliyi

Bankda risk-əsaslı fəaliyyətlə məşğul olan bank əməkdaşları və belə struktur bölmələrin rəhbərləri (daxili nəzarət, risklərin idarə edilməsi və daxili audit funksiyalarını həyata keçirən struktur bölmələrinin əməkdaşları aiddir

Digər hədəfləri (satışdan başqa) olanvə satışla məşğul olmayan filial əməkdaşları (məs., kredit administratorları, problemli kreditlərlə işləyən əməkdaşlar, texniki işçilər və s.)

Banka gəlir gətirilməsinə yönəlmiş fəaliyyətlə məşğul olan (məs.,birbaşa satışla məşqul olan əməkdaşlar, MXS Rəhbəri), habelə satış hədəfləri olan MXS-in digər əməkdaşları və onların rəhbərləri

Bütün işçi heyəti

Mükafatın ödənilmə qaydaları və şərtləri bankın daxili normativ sənədlərin tələbləri ilə müəyyən edilir və müvafiq idarəetmə orqanı/ səlahiyyətli şəxsin qərarı əsasında ödənilir

Bu növ mükafatların (bonusların) ödənilməsi qaydaları və şərtləribankın müvafiq idarəetmə orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş normativ sənədlərin, Azərbaycan Respublikasının MBNP-nın “Banklarda korporativ idarəetmə standartları”nın tətbiqi barədə qərarın tələbləri ilə müəyyən edilir

\*Birdəfəlik mükafat dedikdə - banka maddi və mənəvi (bankın imicinə müsbət təsir göstərə biləcək fəaliyyət) fayda vermək və yaxud ona dəyə biləcək hər hansı zərərin qarşısını almaq müqabilində, müvafiq layihələri uğurla həyata keçirilməsi və ya əmək funksiyalarının icrasında xüsusi fərqlənməsinə görə, habelə rəhbərlik tərəfindən müəyyən edilmiş digər hallarda (loyallığa görə, bayramla əlaqədar və s.) işçilərin həvəsləndirilməsi məqsədilə birdəfəlik mükafat nəzərdə tutulur.

**MADDƏ 4. Banka gəlir gətirilməsinə yönəlmiş fəaliyyətlə məşğul olan əməkdaşlar və onların rəhbərlərinin mükafatlandırması na dair əlavə prinsiplər**

* 1. Bu kateqoriyaya birbaşa satışla məşğul olan bankın bütün əməkdaşları və kredit menecerləri, MXS rəhbərləri, habelə qiymətli kağızların alqı-satqısı əməliyyatlarını, həmçinin törəmə maliyyə alətləri ilə bağlı əməliyyatları həyata keçirən struktur bölmələrinin əməkdaşları aiddir.
	2. Bu kateqoriyalı əməkdaşlar üçün mükafatlar Bankın ümumi strategiyası üzərində hazırlanmış mükafatlandırma / bonus proqramının şərtlərinə müvafiq olaraq, işçilərin fərdi və / və ya ya kollektiv nəticələrinə görə ödənilir.
	3. Burada kəmiyyət hədəflərin icrası ilə yanaşı eyni zamanda keyfiyyət meyarları da (məsələn, PAR) nəzərə alınmalıdır (qiymətləndirmə meyarları və şərtləri mükafatlandırma proqramı ilə müəyyən olunur).

**MADDƏ 5. Bankın Rəhbərliyinə mükafatların ödənilməsinə**

**dair əlavə prinsiplər**

* 1. Bu kateqoriyaya bankın Müşahidə Şurası, Audit Komitəsi və İdarə Heyətinin üzvləri aiddir. Bu şəxslərə tətbiq edilən mükafatlandırma prinsipləri MŞ qərarına əsasən bankın digər rəhbər şəxslərinə də tətbiq edilə bilər.
	2. Bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərin mükafatlandırılması aşağıdakı tələblər nəzərə alınmaqla, Bankın müvafiq bonus proqramının şərtlərinə əsasən həyata keçirilir:
1. Rəhbər şəxslər üçün mükafatın verilməsi (təxirə salınmış mükafatlar istisna olmaqla) barədə qərar ildə bir dəfə Səhmdarlarının ümumi yığıncağı tərəfindən qəbul edilməlidir;
2. Bu zaman bank maliyyə illinin 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;
3. Bankın səhmləri ilə ödənilən mükafatlar istisna olmaqla mükafatın ən azı (50) (əlli) faizinin ödənişi təxirə salınır və növbəti üç il ərzində bərabər hissələrlə ödənilir;
4. Hər hansı növbəti maliyyə ilinin nəticələrinə görə bank zərərlə işlədikdə, məcmu kapitalın minimum miqdarı, hesablanmış kapital adekvatlığı əmsalı və ya aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatlar ilə bağlı Palatanın müəyyən etdiyi prudensial normativlər bank tərəfindən pozulduqda və ya 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, habelə NPAB  göstəricisi NPAS göstəricisinin 125 faizindən çox olduqda mükafatın təxirə salınmış və həmin il üçün nəzərdə tutulmuş hissəsinin ödənişi həyata keçirilmir və bu ödəniş növbəti maliyyə ilinə keçirilir. Növbəti maliyyə ilində bu hallar aradan qaldırıldıqda təxirə salınmış mükafatın həmin il üçün nəzərdə tutulmuş hissəsi, habelə əvvəlki illərdən qalan təxirə salınmış, lakin müvafiq illərdə ödənilməmiş mükafatlar ödənilir (əvvəlki illərdən qalan təxirə salınmış, lakin müvafiq illərdə ödənilməmiş mükafatlar yalnız rəhbər bu mükafatın ödənilməli ilin sonunadək bankda işlədiyi təqdirdə ödənilir). Mükafatın növbəti maliyyə illərinə keçirilməsi yalnız ardıcıl olaraq 3 il ərzində həyata keçirilə bilər. Bu 3 il ərzində hazırkı qaydada qeyd edilən səbəblərdən mükafatın ödənişi həyata keçirilmədikdə, təxirə salınmış mükafat ümumiyyətlə ödənilmir.
5. 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;
6. Mükafatın istənilən formada təxirə salınmış hissəsi bank qarşısında öhdəliklər üzrə təminat qismində qəbul edilmir;
7. Bank rəhbərliyinə aid olan şəxslər hər hansı səbəbdən tutduğu vəzifələrindən kənarlaşdırıldıqda və ya azad olunduqda mükafatın təxirə salınmış hissəsinin ödənişi “Banklarda korporativ idarəetmə standartları”nın şərtlər və tələblərinə uyğun həyata keçirilir.
8. Həm maliyyə ilinin yekun nəticələrinə, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə məlum olan Mərkəzi Bankın müvafiq hesabatlarına görə bankın qeyri-işlək aktivlərinin bankın məcmu aktivlərinə nisbəti göstəricisi (NPAB) ilə bank sektorunun qeyri-işlək aktivlərinin bank sektorunun məcmu aktivlərinə nisbəti göstəricisinə (NPAS) görə bankın bu siyasətin 5.1 bəndlə müəyyən olunan şəxslərə mükafatın ödənişi aşağıdakı tələbləri nəzərə alınmaqla həyata keçirilir:

|  |  |
| --- | --- |
| **Göstərici** | **Ödənilən mükafatın həcmi** |
| NPAB≤  NPAS  | İl ərzində ödənilən vəzifə maaşının və əmək haqqına əlavələrin (və ya bankın səlahiyyətli idarəetmə orqanının qərarı əsasında əmək haqqı formasında təyin edilmiş muzd) ümumi məbləğinin 2 (iki) mislindən çox olmamaqla |
| NPAS < NPAB≤ 1.25 × NPAS | İl ərzində ödənilən vəzifə maaşının və əmək haqqına əlavələrin (və ya bankın səlahiyyətli idarəetmə orqanının qərarı əsasında əmək haqqı formasında təyin edilmiş muzd) ümumi məbləğinin 1 (bir) mislindən çox olmamaqla |
| NPAB> 1.25 × NPAS | Mükafat ödənilmir |
| Qeyd: Mərkəzi Bank tərəfindən Bank sektorunun qeyri-işlək aktivlərinin sektorun məcmu aktivlərinə nisbəti göstəricisi barədə məlumat açıqlandıqda müqayisə bu məlumat əsasında aparılmalı, açıqlanmadıqda / Mərkəzi Bankdan bu məlumatı almaq mümkün olmadıqda, bu məlumat MŞ tərəfindən məğbul sayılan digər mənbələrdən əldə edilməlidir. |

**MADDƏ 6. Bankda risk-əsaslı fəaliyyətlə məşğul olan bank əməkdaşların mükafatlandırılmasına dair əlavə prinsiplər**

* 1. Bu kateqoriyaya bankın daxili nəzarət, risklərin idarə edilməsi və daxili audit funksiyalarını həyata keçirən struktur bölmələrinin əməkdaşları və belə struktur bölmələrin rəhbərlərinə aiddir.
	2. Bu kateqoriyaya aid olan bank əməkdaşlarına ödəniləcək mükafatın həcmi Bankın maliyyə nəticələrindən asılıdır.
	3. Bu kateqoriyaya aid olan bank əməkdaşlarına ödəniləcək mükafatın həcmi yoxlanılan struktur bölmənin fəaliyyətindən asılı olmamalı, habelə bu əməkdaşların müstəqilliyinə xələl gətirməməlidir.
	4. Bu kateqoriyaya aid olan əməkdaşlara mükafatların (bonusların) ödənilməsi qaydaları və şərtləri bankın müvafiq idarəetmə orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş normativ sənədlərin tələbləri ilə müəyyən edilir.

**MADDƏ 7. 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) mükafatlandırma prinsipləri**

* 1. Bu kateqoriyaya aid olan bank əməkdaşlarına ödəniləcək mükafatın həcmi birbaşa Bankın maliyyə nəticələrindən asılı deyil, struktur və əməkdaşlar qarşısında qoyulmuş həfədlərin icra nəticələrindən, habelə icraatda olan işlərin kateqoriyalarından asılır.
	2. Bu kateqoriyaya aid olan əməkdaşlara mükafatların (bonusların) ödənilməsi qaydaları və şərtləri bankın müvafiq idarəetmə orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş normativ sənədlərin (Qaydaların) tələbləri ilə müəyyən edilir.

**MADDƏ 8. Qeyri-maddi mükafatlandırma sistemi**

* 1. Bu sənəddə qeyri-maddi mükafatlandırma (motivasiya) dedikdə, pul formasında olmayan mükafatlandırma alətləri (məs. tibbi sığorta (büdcədə nəzərdə tutulduğu halda), həyat yığım sığortasına qoşulan əməkdaşlara işəgötürən tərəfindən ödənilən vergi işçilərə ödənilməsi, əməkdaşlara güzəştli şərtlərlə kreditlərin verilməsi, telefon danışıqlarının tam və yaxud müəyyən hissəsinin ödənilməsi, maddi yardımlar, müavinatlar, işçilərə bank tərəfindən verilən əlavə ödənişli məzuniyyətlər, təlim və kurslarda bank hesabına iştirak imkanları, işçilər üçün təşkil edilən korporativ tədbirlər və s.) nəzərdə tutulur.
	2. Bankda qeyri-maddi mükafatlandırma proqramı İnsan Resursları Departamenti tərəfindən hazırlanır. Xərc tələb edilən maddələr bankdaxili qaydadar çərçivəsində aidiyyəti səlahiyyətli orqan / şəxs tərəfindən təsdiq edilir və aidiyyəti məsul şəxslər / strukturlar tərəfindən icra olunur.

**MADDƏ 9. Hesabatlıq**

* 1. Bankın mükafatlandırma komitəsi ən azı ildə bir dəfə Risklərin idarəetmə komitəsi ilə birgə bankın mükafatlandırma sisteminin səmərəliyinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir və ehtiyac gördükdə, bankın müvafiq idarəetmə orqanına öz təkliflərini təqdim edir.
	2. Mərkəzi Bank tərəfindən mükafatlandırılma ilə bağlı tələb edilən bütün hesabatlar bank tərəfindən nəzərdə tutulmuş müddətlərdə təqdim edilir.

**MADDƏ 10. Yekun müddəalar**

* 1. Bu Siyasət 01 yanvar 2020-ci il tarixindən qüvvəyə minmiş hesab edilir və qüvvəyə mindiyi andan, MŞ-nın 14.04.2018-ci il tarixli 037 saylı protokol Qərarı ilə təsdiq edilmiş “Mükafatlandırma siyasəti” öz qüvvəsini itirmiş hesab edilir.