"Expressbank" ASC-nin Müşahidə Şurasının
"29" oktyabr 2026-cı il tarixli qərarı ilə
təsdiq edilmişdir.
(Protokol N° 58/26)

Müşahidə Şurasının sədri

Əfqan Cavadov

"Expressbank" Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin

Mükafatlandırma

SİYASƏTİ
(yeni redaksiyada)

Bakı – 2026

1. Ümumi müddəalar

1.1. "Expressbank" Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin (bundan sonra "Bank") Mükafatlandırma Siyasəti" (bundan sonra – Siyasət) Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə, Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankının "Banklarda korporativ idarəetmə Standartları"na (bundan sonra – Standartlar) və digər normativ xarakterli aktlarına və "Expressbank" Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin Risklərin idarə edilməsi üzrə Siyasəti"nə müvafiq olaraq hazırlanmışdır.

1.2. Bu Siyasət Bankın korporativ idarəetmə mexanizminin əsas komponentlərindən birini təşkil edir və aşağıdakı məqsədlərə nail olmasına xidmət edir:

1.2.1. Əmək bazarında Bankın rəqabətliyinin gücləndirilməsinə;

1.2.2. Risklərin effektiv idarə edilməsinə;

1.2.3. Bankın işçilərinin əmək fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılmasına;

1.2.4. Bank daxilində birgə fəaliyyəti və Bankın ümumi hədəflərinə bağlılığı təşviq edilməsinə;

1.2.5. Əməkdaşların motivasiyasının artırılmasına;

1.2.6. İşə qəbul və insan resurslarının idarə edilməsi prosesinin gücləndirilməsinə.

1.3. Bu Siyasət Bankda əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə şamil edilir.

1.4. Bu Siyasətdə nəzərdə tutulmuş şərtlərdən, məhdudiyyətlərdən və tələblərdən fərqli qaydaların tətbiqinə, o cümlədən fərdi hallarda istisna və güzəştlərin müəyyən edilməsinə yol verilmir.

2. Anlayışlar və abreviaturalar

2.1. Siyasətdə istifadə edilən anlayışlar aşağıdakı mənanı daşıyır:

2.2. **SÜY** – Səhmdarların Ümumi Yığıncağı

2.3. **MŞ** – Müşahidə Şurası

2.4. **AK** – Audit Komitəsi

2.5. **İH** – İdarə Heyəti

2.6. **KİK** - Korporativ İdarəetmə Komitəsi

2.7. **RİK** – Riskləri İdarəetmə Komitəsi

2.8. **PBD** – Pərakəndə bankçılıq departamenti

2.9. **BBD** – Biznes bankçılıq departamenti

2.10. **DND** – Daxili nəzarət departamenti

2.11. **RİED** – Risklərin idarə edilməsi departamenti

2.12. **MD** – Maliyyə departamenti

2.13. **İTTED** – İnformasiya təhlükəsizliyinin təmin edilməsi departamenti

2.14. **MXD** – Müştəri xidmətləri departamenti

2.15. **KD** – Komplayens departamenti

2.16. **Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilər** – Bankın İH-nin üzvləri, Bankın nəzarət funksiyasının rəhbərləri, Bankın risk profilinə əhəmiyyətli təsiri olan struktur bölməsində fəaliyyət göstərən və fəaliyyəti Bankın risk profilinə təsiri olan bu Siyasətin 9.1.3-cü yarımbəndində göstərilən işçilər

2.17. **Nəzarət funksiyasını icra edən işçilər** – Risklərin idarə edilməsi departamentinin, Daxili audit departamentinin, Komplayens departamentinin işçiləri

2.18. **Gecikmədə olan kreditlərin yığımı ilə məşğul olan işçilər** – gecikmiş kredit tələblərinin geri ödənilməsi ilə məşğul olan struktur bölmənin əməkdaşları (PBD-nin Erkən gecikmələrlə iş bölməsinin işçiləri, DND-nin Vaxtı keçmiş kreditlərə nəzarət şöbəsinin və Məhkəmə və icra işlərinə nəzarət şöbəsinin işçiləri)

2.19. **Digər əməkdaşlar** – bu Siyasətin 2.16-cı, 2.17-ci və 2.18-ci bəndlərində göstərilən işçi kateqoriyalarına aid edilməyən Bankın bütün digər işçiləri

2.20. **Bankdaxili təlimçilər** – ehtiyac duyulan sahələr üzrə təlim-tədrisi həyata keçirən əməkdaşlar

2.21. **Təhkimçi** – "Expressbank" Açıq Səhmdar Cəmiyyətində işçilərin təlim və tədris işinin təşkili üzrə Qaydalar"a uyğun olaraq təcrübəçinin/yeni işçinin təhkim edildiyi daha təcrübəli işçi

2.22. **Qiymətləndirmə** – Bankdaxili vəzifə tələbləri və ya fəaliyyət hədəflərinə əsasən işçilərin peşəkar cəhətlərinin və fəaliyyət nəticələrinin Bankın məqsədlərinə uyğunluğunun yoxlanması prosesi

2.23. **Mükafat** – işçilərin 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 MŞ-nin qərarı əsasında Bankın işçilərinə ödənilən mükafatlar-hədiyyələr (bayramlar, əlamətdar günlər ilə əlaqədar ödənilən və digər sosial xarakter daşıyan ödənişlər) bu anlayışa aid edilmir.

2.24. **Sabit mükafat** – Bankın fəaliyyət nəticələri ilə bağlı hər hansı bir meyar nəzərə alınmadan şərtləri və həcmi əvvəlcədən müəyyən edilən Bankın MŞ-nin üzvlərinə, MŞ-nin sədrinin müşavirinə, MŞ-nin komitələrinin müstəqil kənar üzvlərinə, Korporativ katibə və onun aparatının işçilərinə verilən mükafat növü

2.25. **Dəyişən mükafat** – Bankın fəaliyyət nəticələrinə əsaslanan və Bank əməkdaşlarının kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri nəzərə alınmaqla müəyyən edilən mükafat növü

2.26. **Mükafatlandırma sistemi** – Mükafatlandırma siyasətinin müəyyənləşdirilməsini, onun həyata keçirilməsinə nəzarəti, habelə fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və mükafatlandırmanın həyata keçirilməsini əhatə edən proses

2.27. **Vaxtı keçmiş kredit** – "Expressbank" Açıq Səhmdar Cəmiyyətində Aktivlərin təsnifləşdirilməsi və mümkün zərərlərin ödənilməsi üçün ehtiyatların yaradılması üzrə Daxili Qaydalar"da müəyyən edilmiş mənanı ifadə edir.

3. Siyasətin prinsipləri

3.1. Bu Siyasətin 1.2-ci bəndində müəyyən edilmiş məqsədlərə uyğun olaraq mükafatlandırma siyasəti aşağıda əks olunan prinsiplər əsasında formalaşır:

3.1.1. Bankın strateji hədəflərə nail olması;

3.1.2. Bankın uzunmüddətli fəaliyyət nəticələrinə və mənfəətliliyinə əsaslanması;

3.1.3. Bankın risk iştahasına, o cümlədən ESİ (Ekoloji, Sosial və İdarəetmə) risklərinə adekvat olması və izafi risk qəbulunun məhdudlaşdırılması;

3.1.4. Bank tərəfindən üzərinə uzunmüddətli risklərin götürülməsi hesabına qısamüddətli dövrdə gəlir əldə etməsinin təşviq edilməməsi;

3.1.5. Bankda maraqlar münaqişəsinə yol verilməməsi;

3.1.6. Mükafatın işçinin fəaliyyətinin nəticələrinə görə müəyyən edilməsi;

3.1.7. Mükafatlandırma sisteminin Bankın əməliyyatlarının xarakterinə və miqyasına, fəaliyyətinin nəticələrinə və götürülmüş risklərin səviyyəsinə uyğun olması.

3.2. Siyasət və onun icrası məqsədilə qəbul edilmiş digər daxili normativ sənədlər (prosedurlar, qaydalar, təlimatlar) anlaması və ona riayət etməsini təmin etmək üçün Bankın kommunikasiya kanalları ilə işçi heyətinə çatdırılır.

3.3. Mükafatlandırma şərtlərində edilmiş dəyişikliklərin qüvvəsi geriyə şamil olunmur. Bu dəyişikliklər qüvvəyə mindiyi tarixdən sonra başlayan dövrdə tətbiq edilir və öncəki fəaliyyət müddəti üzrə yenidən hesablamaya və yenidən baxılmaya yol verilmir.

3.4. Mükafatların şərtlərinin müəyyən edilməsində və onların hesablanmasında hər hansı bir fərdiçiliyə və diskriminasiyaya yol verilmir.

3.5. Bankın hər bir işçisinə il ərzində verilən mükafatların ümumi həcmi ona il ərzində ödənilən vəzifə maaşının və əmək haqqına əlavələrin ümumi məbləğinin 2.5 (iki tam onda beş) mislindən artıq olmamalıdır.

3.6. Bank əməkdaşları və idarəetmə orqanları üzvlərinin (MŞ-nin Bankın bölüşdürülməmiş mənfəətinin faizi şəklində muzd alan üzvləri istisna olmaqla) əməyinin ödənilməsi yalnız mükafatlar vasitəsilə (vəzifə maaşı olmadan) həyata keçirilmir.

3.7. Mükafatın müəyyən edilməsi barədə qərarın qəbul edildiyi tarixdə götürülməmiş intizam tənbehi olan işçilərə mükafat, o cümlədən mükafat-hədiyyə bir qayda olaraq ödənilmir. Götürülməmiş intizam tənbehi olan işçiyə mükafatın, o cümlədən mükafat-hədiyyənin verilməsi məsələsinə İH sədrinin əsaslandırılmış təqdimatına əsasən KİK tərəfindən baxılır və müvafiq qərarın qəbul edilməsi üçün MŞ-yə təklif verilir.

3.8. Mükafat məbləği işçinin gəlir vergisi, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş məcburi ödənişlər, işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş ayırmalar, qanuni qüvvəyə minmiş icra sənədlərinə əsasən gəlirindən tutulmalı məbləğlər çıxılmadan müəyyən edilir.

3.9. Bu Siyasətin 3.10-cu və 7.6-cı bəndlərində göstərilənlər istisna olmaqla, Banka işə götürülən yeni işçinin mükafat almaq hüququ onun Bankda ardıcıl olaraq azı 9 (doqquz) ay işlədikdən sonra yaranır.

3.10. Bu Siyasətin 7.1.1-7.1.6-cı yarımbəndlərində göstərilən işçilərin mükafat almaq hüququ bir qayda olaraq onların işə qəbul olunduqları tarixdən əmələ gəlir.

3.11. Rotasiya qaydasında Bankda başqa işə keçirilən aylıq və ya rüblük dəyişən mükafat almış işçiyə illik mükafat onun yeni vəzifədə çalışdığı müddətə proporsional olaraq müəyyən edilir.

3.12. İşçi sosial və qismən ödənişli sosial məzuniyyətə çıxdıqda, illik dəyişən mükafat almaq hüququ onun il ərzində ən azı 6 (altı) ay çalışdığı halda yaranır.

3.13. Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qismən ödənişli sosial məzuniyyət götürən işçinin (ananın, atanın, övladlığa götürənin) illik dəyişən mükafat almaq hüququ onun məzuniyyətdən qayıtdığı gündən müvafiq vəzifədə 6 (altı) ay çalışdıqdan sonra yaranır.

3.14. MŞ-nin qərarı ilə bu Siyasətin 3.9-cu, 3.12-ci və 3.13-cü bəndlərində müəyyən edilmiş müddətlərdən fərqli müddətlər müəyyən edilə bilər.

3.15. Başqa işçinin əmək funksiyasını icra edən işçiyə onun öz vəzifəsi və əvəz etdiyi vəzifə üzrə eyni dövr üçün mükafatın müəyyən edilməsi nəzərdə tutulduğu halda, öz vəzifəsi üzrə mükafat ödənilir.

3.16. Mükafatlar bu Siyasətdə, bu Siyasətin 8.11-ci bəndində qeyd edilmiş müvafiq daxili qaydalarda müəyyən edilmiş formada, dövriliklə və məbləğdə müəyyən edilir və ödənilir.

4. Mükafatın mənbəyi

4.1. Bu Siyasətin 7.4-cü və 7.6-cı bəndlərində göstərilən işçilərə dəyişən mükafatın verilməsi üçün mükafatlandırma büdcəsi formalaşdırılır.

4.2. Mükafatlandırma büdcəsinin formalaşdırılması və vəsaitindən istifadə edilməsi Bankın müvafiq daxili qaydaları ilə müəyyən edilir.

4.3. Mükafatlandırma xərclərinin proqnoz həcmi Bankın hər növbəti maliyyə ili üçün təsdiq edilən büdcəsində ayrıca sətirlə nəzərdə tutulur və Bankın müvafiq maliyyə ilinin nəticələrinə görə kənar auditor tərəfindən təsdiqlənmiş xalis mənfəət məbləğinə uyğun olaraq dəqiqləşdirilir.

4.4. Bu Siyasətin 7.1-ci, 7.2-ci və 7.3-cü bəndlərində göstərilən işçilərə verilən mükafatların məbləğləri bu Siyasətin müvafiq olaraq 8.2-8.10-cu bəndlərində göstərilən mənbələrdən formalaşdırılır.

5. Mükafatlandırma prosesinin icra mexanizmi

5.1. Mükafatlandırılan hər bir işçi üzrə mükafat məbləği müvafiq struktur bölmə tərəfindən hesablanır və MD-nin Büdcə və nəzarət şöbəsi tərəfindən yoxlanılır və təsdiq edilir. Dəyişən mükafatların hesablanması, yoxlanması, təsdiqi və razılaşdırılması İH sədrinin əmri ilə təsdiq edilmiş müvafiq reqlamentə əsasən həyata keçirirlir.

5.2. Təlimçi və təhkimçilərə mükafat məbləğinin hesablanması və təsdiq edilməsi "Expressbank" Açıq Səhmdar Cəmiyyətində işçilərin təlim və tədris işinin təşkili üzrə Qaydalar"la müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir.

5.3. Razılaşdırılmış mükafat məbləğləri KİK-ə təqdim edilir. Mükafat məbləğləri daxil olduğu tarixdən KİK 3 (üç) iş günü ərzində mükafatlandırmaya dair təkliflərini MŞ-yə təqdim edir. Mükafatlandırmaya dair KİK-nin təkliflərinə MŞ-nin növbəti iclasında baxılır və müvafiq qərar qəbul edilir.

5.4. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərin mükafat məbləği onların hər biri üçün müəyyən edilmiş kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin icrasının qiymətləndirilməsinin nəticələri üzrə KİK tərəfindən baxılır və müvafiq qərarın qəbul edilməsi üçün MŞ-yə təqdim edilir. İH üzvlərinin hər birinin fəaliyyət indikatorlarının icrasının qiymətləndirilməsi "Expressbank" Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin İdarə Heyəti üzvlərinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üzrə Daxili Qaydalar"a əsasən həyata keçirilir.

5.5. Mükafata aid edilməyən Bankın işçilərinə ödənilən mükafatlar-hədiyyələr (bayramlar, əlamətdar günlər ilə əlaqədar ödənilən və digər sosial xarakter daşıyan ödənişlər) MD tərəfindən hesablanır və müvafiq qərarın qəbul edilməsi üçün İH tərəfindən MŞ-yə təqdim edilir.

5.6. İşçinin müvafiq hesabat ili ərzindəki fəaliyyətinin nəticələrinə əsasən ona mükafat hesablandıqda və hesablanmış mükafatın verilməsi tam və ya qismən təxirə salındıqda, mükafatın qərar qəbul edilən dövrdə ödənilən ilkin hissəsindən fərqli olaraq, təxirə salınmış hissəsini almaq hüququ işçidə dərhal yaranmır və bu hissə həmin andan işçinin mülkiyyəti hesab edilmir.

5.7. Təxirə salınmış hissəni (və ya onun qrafik üzrə bölünmüş hər bir tranşını) almaq hüququ yalnız o şərtlə yaranır ki, müvafiq təxirə salınma müddəti ərzində (hər bir tranşın ödəniş tarixinədək) işçi ilə Bank arasında bağlanmış əmək müqaviləsi qüvvədə olsun.

5.8. Bankın işçisinin Bankda fəaliyyəti dövründə yol verdiyi qanunvericilik, daxili normativ sənədlər, səlahiyyət hədləri və ya əmək vəzifələrinin tələblərinin pozulması nəticəsində Banka zərər vurulduğu, maliyyə və ya reputasiya itkiləri yarandığı, yaxud

Bankın əlavə maliyyə öhdəliklərinə məruz qaldığı müəyyən edildikdə, həmin işçilərə təxirə salınmış mükafatların ödənilməsi həyata keçirilmir.

5.9. Bu Siyasətin 5.8-ci bəndinin tələbləri pozuntunun və ya onun nəticələrinin əmək münasibətlərinə xitam verildikdən sonra aşkar edildiyi, zərərin məbləğinin sonradan müəyyənləşdirildiyi, habelə pozuntunun nəticələrinin aradan qaldırılması, zərərin əvəzinin ödənilməsi və ya Bankın məruz qaldığı risklərin və öhdəliklərin yekun tənzimlənməsi prosesinin işçinin əmək münasibətlərinə xitam verildikdən sonrakı dövrə təsadüf etdiyi hallara da şamil edilir.

6. Mükafatların formaları

6.1. Mükafat sabit mükafat və dəyişən mükafat formalarında müəyyən edilir.

6.2. Sabit mükafat MŞ-nin üzvlərinə, MŞ-nin sədrinin müşavirinə, MŞ-nin komitələrinin müstəqil kənar üzvlərinə, Korporativ katibə və onun aparatının işçilərinə müəyyən edilir. Korporativ katib və onun aparatının işçiləri istisna olmaqla, sabit mükafatın məbləği, ödənilməsi dövriliyi və digər şərtləri SÜY-ün qərarı ilə müəyyən edilir. Korporativ katibə və onun aparatının işçilərinə sabit mükafatın məbləği, ödənilməsi dövriliyi və digər şərtləri MŞ-nin qərarı ilə müəyyən edilir.

6.3. Bankın bütün digər işçilərinə mükafat dəyişən mükafat formasında müəyyən edilir. İşçilərin kateqoriyasından asılı olaraq dəyişən mükafat ayda bir dəfə (aylıq mükafat), rübdə bir dəfə (rüblük mükafat), ildə bir dəfə (illik mükafat), həmçinin Bankın daxili qaydalarında göstərilən fəaliyyətin həyata keçirilməsinə görə (birdəfəlik mükafat) müəyyən edilir.

6.4. Dəyişən mükafatın həcmi Bankın əməkdaş ilə bağlı müəyyən etdiyi kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin yerinə yetirilmə səviyyəsinə əsasən müəyyən edilir.

6.5. Hesablanan və ödənilən mükafatın məbləği struktur bölmə və ya işçinin fəaliyyəti nəticəsində yaranmış əlavə iqtisadi səmərənin müəyyən hissəsini təşkil etməli və həmin iqtisadi səmərə məbləğini aşmamalıdır.

7. Dəyişən mükafatın müəyyən edilməsi

7.1. Aylıq mükafat Bankın aşağıdakı işçilərinə müəyyən edilir:

7.1.1. MXD-nin, filialların, Bankın ayrıca bölməsi olan şöbələrin, nümayəndəliklərinin aşağıda qeyd olunan işçilərinə;

- MXD-nin direktoru, filial müdiri, Bankın ayrıca bölməsi olan şöbənin, nümayəndəliyin rəhbəri;
- biznes satış üzrə menecer;
- biznes satış üzrə mütəxəssis (o cümlədən, kiçik, aparıcı, böyük);
- mikro kreditlər üzrə qrup rəhbəri;
- mikro kredit əməliyyatları üzrə mütəxəssis (o cümlədən kiçik, aparıcı, böyük);
- mikro kreditlər üzrə mütəxəssis (o cümlədən kiçik, aparıcı, böyük);
- biznes xidmət üzrə mütəxəssis (o cümlədən kiçik, aparıcı, böyük);
- xidmət üzrə menecer (kredit, ipoteka qeyri-kredit xidmətləri sahələri üzrə);
- xidmət üzrə mütəxəssis (o cümlədən kiçik, aparıcı, böyük) (kredit, ipoteka qeyri-kredit xidmətləri sahələri üzrə);
- müştərilərlə iş üzrə mütəxəssis;

- Kassa müdiri-Baş kassir;
- kassir-əməliyyatçı (o cümlədən kiçik, aparıcı, böyük);
- inkassator-kassir (o cümlədən aparıcı, baş);
- inkassator-sürücü;
- onlayn satış üzrə Məlumat mərkəzi şöbəsinin mütəxəssisi (o cümlədən aparıcı, böyük).

7.1.2. DND-nin funksional tabeliyində olan aşağıda qeyd olunan işçilərinə:
- MXD-nin Əməliyyat şöbəsinin müdiri;
- əməliyyatlar üzrə koordinator;
- əməliyyatlar üzrə mütəxəssis (o cümlədən kiçik, aparıcı, böyük).

7.1.3. PBD-nin Onlayn satış və telemarketinq şöbəsinin işçilərinə.

7.1.4. DND-nin Məhkəmə və icra işlərinə nəzarət şöbəsinin işçilərinə.

7.1.5. DND-nin Vaxtı keçmiş kreditlərə nəzarət şöbəsinin işçilərinə.

7.1.6. PBD-nin Erkən gecikmələrlə iş bölməsinin işçilərinə.

7.2. Rüblük mükafat Bankın aşağıdakı işçilərinə müəyyən edilir:
- digər əməkdaşlar kateqoriyasına aid Xəzinədarlıq şöbəsinin işçilərinə,
- bu Siyasətin 8.6-cı bəndində göstərilən hallarda gecikmədə olan kreditlərin yığımı ilə məşğul olan DND-nin Məhkəmə və icra işlərinə nəzarət şöbəsinin işçilərinə,
- bu Siyasətin 8.8-ci bəndində göstərilən hallarda PBD-nin Erkən gecikmələrlə iş bölməsinin işçilərinə.

7.3. Birdəfəlik mükafat Banka təminat qismində təqdim edilmiş və Bank qarşısında öhdəliyin icra edilməməsi nəticəsində Bankın mülkiyyətinə keçmiş ipoteka predmeti olan əmlakın satışı ilə məşğul olan işçilərə müəyyən edilir.

7.4. İllik mükafat xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərə, nəzarət funksiyasını icra edən işçilərə və bu Siyasətin 7.1-ci (inkassator-kassirlər (o cümlədən aparıcı, baş), inkassator-sürücülər istisna olmaqla) və 7.2-ci bəndlərində göstərilməyən Bankın digər əməkdaşlar kateqoriyasına müəyyən edilir.

7.5. Bu Siyasətin 7.1-ci (inkassator-kassir (o cümlədən aparıcı, baş), inkassator-sürücülər istisna olmaqla) və 7.2-ci bəndlərində qeyd olunan işçilərə illik mükafat müəyyən edilmir.

7.6. Təlimçilərə və təhkimçilərə, qeyri-adi və şübhəli əməliyyatlar barədə KD-yə və Maliyyə Monitorinqi Xidmətinə məlumat ötürən işçilərə, birdəfəlik mükafat alan işçilərə müvafiq mükafatların ödənilməsindən asılı olmayaraq bu Siyasətin 7-ci hissəsinə əsasən aid edildikləri işçi kateqoriyası üzrə müəyyən edilmiş müvafiq mükafatlar ödənilir.

8. Dəyişən mükafatın müəyyən edilməsinin əsas şərtləri

8.1. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərə, nəzarət funksiyasını icra edən işçilərə və bu Siyasətin 7.1-ci (inkassator-kassirlər (o cümlədən aparıcı, baş), inkassator-sürücülər istisna olmaqla) və 7.2-ci bəndlərində göstərilməyən Bankın digər işçilərinə dəyişən mükafat ildə bir dəfə Bankın kənar auditor tərəfindən təsdiqlənmiş maliyyə ilinin nəticələrinə görə xalis mənfəətin əldə edilməsi şərtilə müəyyən edilir. Mükafat məbləğinin hesablanması Bankın müvafiq daxili qaydaları ilə müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir.

8.2. MXD-nin direktoruna və filial müdirlərinə dəyişən mükafatın hesablanması üçün pərakəndə bankçılıq və biznes bankçılıq istiqamətləri üzrə ayrılıqda filialların/MXD-nin işçilərinə müəyyən edilmiş mükafatlar, filialın/MXD-nin gəlirliyi, satış və əməliyyat planlarının icrası və "Vaxtı keçmiş kredit" göstəricisi, o cümlədən mikrokredit portfeli əsas götürür. PBD-nin Onlayn satış və telemarketinq şöbəsinin müdirinə dəyişən

mükafatın hesablanması üçün şöbənin əməkdaşlarına müəyyən edilmiş mükafatlar, şöbənin gəlirliyi, planların icrası və "Vaxtı keçmiş kredit" göstəricisi əsas götürülür.

8.3. Bu Siyasətin 8.2-ci bəndində göstərilənlər istisna olmaqla, Siyasətin 7.1.1-ci yarımbəndində göstərilən digər işçilərə dəyişən mükafatın hesablanması üçün pərakəndə bankçılıq və biznes bankçılıq istiqamətləri üzrə ayrı-ayrılıqda kredit və qeyri-kredit məhsullarının satışı və satışın rəsmiləşdirilməsi üzrə göstəricilər əsas götürülür.

8.4. Bu Siyasətin 8.2-ci bəndində göstərilənlər istisna olmaqla, Siyasətin 7.1.3-cü yarımbəndində göstərilən digər işçilərə dəyişən mükafatın hesablanması üçün kredit və qeyri-kredit məhsullarının satışı, satışın rəsmiləşdirilməsi və müştərilərin cəlb edilməsi göstəriciləri əsas götürülür.

8.5. Bu Siyasətin 7.1.2-ci yarımbəndində göstərilən işçilərə dəyişən mükafatın müəyyən edilməsi üçün MXD/filiallar kateqoriyalara bölünür, hər bir kateqoriya üzrə əmsallar müəyyən edilir və MXD/filiallarda bu işçilərin məcmu aylıq əmək haqqı nisbətində dəyişən mükafatın məbləği hesablanır.

8.6. Qaytarılması 90 gündən çox gecikdirilmiş kredit tələblərinin yığımı ilə məhkəmə icraatı mərhələsində məşğul olan bu Siyasətin 7.1.4-cü yarımbəndində göstərilən işçilərə dəyişən mükafat geri ödənmiş borcun müəyyən faizi nisbətində müəyyən edilir. Restrukturizasiya edilmiş, təminatsız yaxud ipoteka predmeti olmayan daşınar əmlakla təmin edilmiş icra icraatı mərhələsində yığılmış borclara görə mükafat müvafiq portfel üzrə faktiki ödənilmiş məbləğin aylıq planın icrası faizinin nisbətində müəyyən edilir. Təminatı ipoteka predmeti olan borcun geri qaytarılmasına görə rüblük dəyişən mükafat müəyyən edilir. Bu növ mükafat rüb ərzində faktiki ödənilmiş məbləğlərin rüblük minimum planın icrası faizinin nisbətində müəyyən edilir. DND-nin Məhkəmə və icra işlərinə nəzarət şöbəsinin müdirinə işçilər tərəfindən rüblük planların icra edilməsi şərti ilə rüb ərzində qaytarılmış borclara görə müəyyən edilmiş rüblük mükafatların müəyyən hissəsi miqdarında mükafat ödənilir. İpoteka predmeti olan əmlakın Bankın balansına götürülməsinə görə hər bir belə əməliyyat üçün müəyyən sabit məbləğdə mükafat ödənilir.

8.7. Qaytarılması 60 gündən çox gecikdirilmiş kredit tələblərinin yığımı ilə məşğul olan bu Siyasətin 7.1.5-ci yarımbəndində göstərilən işçilərə dəyişən mükafat gecikmədə olan və müvafiq ay ərzində geri ödənmiş məbləğin müəyyən faizi nisbətində müəyyən edilir. DND-nin Vaxtı keçmiş kreditlərə nəzarət şöbəsinin müdirinə işçilər tərəfindən aylıq minimum planların icra edilməsi şərtilə ay ərzində qaytarılmış borclara görə müəyyən edilmiş aylıq mükafatların müəyyən hissəsi miqdarında mükafat ödənilir.

8.8. Pərakəndə bankçılıq istiqaməti üzrə verilmiş və qaytarılması 60 günədək gecikdirilmiş kredit tələblərinin yığımı ilə məşğul olan bu Siyasətin 7.1.6-cı yarımbəndində göstərilən işçilərə dəyişən mükafatın hesablanması üçün işçinin yüklənmə dərəcəsi və yığımlar üzrə effektivlik dərəcəsi əsas götürülür. Ardıcıl 3 (ay) ərzində müəyyən edilmiş yüklənmə və yığım normativlərdən yuxarı göstəricilərə nail olan bu kateqoriya işçilərə rüblük mükafat müəyyən edilir. PBD-nin Erkən gecikmələrlə iş bölməsinin müdirinə aylıq və rüblük mükafatlar bölmə üzrə orta effektivlik göstəriciləri əsas götürülməklə müəyyən edilir.

8.9. Bu Siyasətin 7.2-cı bəndində göstərilən Xəzinədarlıq şöbəsinin işçilərinə dəyişən rüblük mükafat valyuta mübadilə əməliyyatlarından, qiymətli kağızlarla əməliyyatlardan, törəmə maliyyə alətləri ilə əməliyyatlardan, pul vəsaitlərinin yerli və xarici banklarda yerləşdirməsindən əldə edilən gəlirin nisbətində müəyyən edilir.

8.10. Bu Siyasətin 7.3-cü bəndində göstərilən işçilərə dəyişən mükafat Banka təminat qismində təqdim edilmiş və Bank qarşısında öhdəliyin icra edilməməsi nəticəsində Bankın mülkiyyətinə keçmiş ipoteka predmeti olan əmlakın satış dəyərinin nisbətində

müəyyən edilir. Əmlakın satış qiyməti ipoteka ilə təmin edilmiş Bank qarşısında olan borcu tam məbləğdə bağlamalıdır. Bu dəyişən mükafat növü dövri olaraq deyil, müvafiq satış əməliyyatlarının aparılmasına görə müəyyən edilir.

8.11. Bu Siyasətin 8.1-8.10-cu bəndlərində göstərilən dəyişən mükafat məbləğlərinin hesablanması üçün əsas götürülən, nəzərə alınan və alınmayan meyarlar, əmsallar və digər göstəricilər, həmçinin mükafat məbləğlərinin maksimal həddi bu Siyasətə əsasən hazırlanan və MŞ tərəfindən təsdiq edilən müvafiq daxili qaydalarda müəyyən edilir.

9. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilər

9.1. Aşağıda göstərilənlər Bankın xüsusi kateqoriyaya aid olan işçiləridir:

9.1.1. İdarə Heyətinin üzvləri;

9.1.2. Bankın nəzarət funksiyasının aşağıda qeyd olunan rəhbərləri:

- RİED-in direktoru;
- DAD-ın direktoru;
- KD-nin direktoru;

9.1.3. Bankın risk profilinə əhəmiyyətli təsiri olan struktur bölməsində fəaliyyət göstərən və fəaliyyəti Bankın risk profilinə təsiri olan aşağıda qeyd olunan işçilər:

- PBD-nin direktoru;
- BBD-nin direktoru;
- MD-nin direktoru;
- İTTED-nin İnformasiya təhlükəsizliyi şöbəsinin müdiri.

9.2. Siyasətin 9.1.3-cü yarımbəndində göstərilən işçilərin xüsusi kateqoriyaya aid olub-olmadığını müəyyən etmək üçün MD, bu işçilərin hər birinin ayrılıqda hər təqvim ili üçün Bankdan əldə etdikləri ümumi gəliri (əmək haqqı və mükafatlar) və Bankın İdarə Heyətinin üzvlərinə təqvim ili ərzində verilən vəzifə maaşı və ona əlavələrin illik orta məbləği barədə məlumatları yanvar ayının son iş gününədək KİK-ə təqdim edir. Təqdim edilmiş məlumatlar əsasında KİK bu Siyasətin 9.1.3-cü yarımbəndində göstərilmiş hər bir işçinin ayrılıqda ötən təqvim ili ərzində Bankdan əldə etdiyi ümumi gəlirini (əmək haqqı və mükafatlar) Bankın İdarə Heyətinin üzvlərinə həmin təqvim ili ərzində verilən vəzifə maaşı və ona əlavələrin illik orta məbləği ilə müqayisə edir və növbəti il üçün onun Bankın xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərinə aid edilib-edilməməsi barədə qərar qəbul edir və bu barədə MŞ-yə məlumat verir.

10. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərin mükafatlandırılması

10.1. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərə dəyişən mükafatın həcmi onun kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin yerinə yetirilmə səviyyəsinə əsasən müvafiq daxili qaydaya uyğun hesablanan Bankın xalis mənfəətinin həcminə nisbətdə müəyyən edilir.

10.2. Pul formasında olan mükafatın 60 (altmış) faizinin ödənişi təxirə salınır və növbəti 3 (üç) il ərzində bərabər hissələrlə ödənilir. Bu yarımbəndin tələbi bu Siyasətin 9.1.2-ci yarımbəndində qeyd olunan Bankın işçilərinə müəyyən edilmiş dəyişən mükafatın həcmi onlara il ərzində ödənilən əmək haqqının ümumi məbləğinin 50 (əlli) faizi və ya ondan az olduğu hallarda şamil edilmir.

10.3. Səhm və digər maliyyə alətləri formasında verilmiş mükafatlar növbəti ildən etibarən ən azı 3 (üç) il ərzində bərabər hissələrlə Banka satıla və ya bank tərəfindən ödənilə bilər.

10.4. Aşağıdakı hallardan ən azı biri baş verdikdə mükafatın təxirə salınmış və həmin il üçün nəzərdə tutulmuş hissəsinin ödənişi həyata keçirilmir:

10.4.1. Bankın zərərlə fəaliyyət göstərdiyi dövr üzrə SÜY-ün dəyişən mükafatın verilməsini nəzərdə tutan qərar qəbul etdiyi hallar istisna olmaqla, hər hansı növbəti maliyyə ilinin nəticələrinə görə Bank zərərlə işlədikdə;

10.4.2. bu Siyasətin 10.4.1-ci yarımbəndində, habelə SÜY-ün 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;

10.4.3. xalis mənfəət bu Siyasətin 4.2-ci bəndində göstərilən daxili qaydalarda müəyyən edilmiş məbləğdə və ya ondan az olduqda;

10.4.4. Mərkəzi Bankın müəyyən etdiyi prudensial normativlər Bank tərəfindən pozulduqda (yalnız bankın İdarə Heyətinin üzvlərinə şamil edilir);

10.4.5. 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.

10.5. Mükafatın istənilən formada təxirə salınmış hissəsi Bank qarşısında öhdəliklər üzrə təminat qismində qəbul edilmir.

11. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərin mükafatının təxirə salınmış hissəsinin ləğvi və geri qaytarılması halları

11.1. Aşağıdakı hallarda xüsusi kateqoriyaya aid olan işçinin mükafatının təxirə salınmış hissəsi bu Siyasətin 10.2-ci və 10.4-cü bəndlərində müəyyən edilmiş qaydada ödənilir:

11.1.1. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçi pensiya yaşına çatdığı üçün pensiyaya çıxdıqda, yaxud ona əlillik müəyyən edildiyi səbəbdən əlillik üzrə pensiyaya çıxdıqda;

11.1.2. Müvafiq idarəetmə orqanının təşəbbüsü ilə xüsusi kateqoriyaya aid olan işçi Bankda başqa vəzifəyə keçirildikdə;

11.1.3. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçi vəfat etdikdə.

11.2. Aşağıdakı hallarda xüsusi kateqoriyaya aid olan işçinin dəyişən mükafatının təxirə salınmış hissəsi ləğv edilir:

11.2.1. İşçi qanunvericiliyə zidd olaraq Banka əhəmiyyətli dərəcədə zərər vuran əqd (əqdlər) bağladıqda;

11.2.2. İşçi qanunvericiliyə zidd olaraq Banka əhəmiyyətli dərəcədə zərər vuran əməliyyatlar həyata keçirdikdə;

11.2.3. İşçi Bankın işgüzar nüfuzuna mənfi təsir edən etik davranış qaydalarını pozduqda;

11.2.4. Bank üçün əhəmiyyətli dərəcədə zərər yaradan digər qanunazidd hərəkətlərə (hərəkətsizliyə) yol verdikdə.

Qeyd: Bu bəndin 11.2.1-ci, 11.2.2-ci və 11.2.4-cü yarımbəndlərində "əhəmiyyətli dərəcədə zərər" dedikdə, işçinin Bankın səlahiyyətli orqanı (vəzifəli şəxsi) tərəfindən ona verilmiş səlahiyyətləri aşmaqla, o cümlədən belə səlahiyyət verilmədən bağladığı əqd (əqdlər), apardığı əməliyyat nəticəsində Banka zərərin aşkar edildiyi tarixdən sonuncu əmək haqqından az olmamaqla, orta aylıq əmək haqqı miqdarında zərər vurması nəzərdə tutulur. Bu bəndin 11.2.3-cü yarımbəndində "Bankın işgüzar nüfuzuna mənfi təsir edən etik davranış qaydalarını pozduqda" dedikdə, işçinin seksual qısnamaya, mənəvi azğınlığa yol verilməsi, qanunsuz hərəkətləri nəticəsində Bankı reputasiya riskinə məruz qoyması, Bankla eyni bazarda fəaliyyət göstərən və rəqib hesab edilən şəxslə əmək münasibətlərinə daxil olması nəzərdə tutulur.

11.3. Bu Siyasətin 11.2.2-ci və 11.2.3-cü yarımbəndlərində göstərilən hərəkətlərə yol verən işçilər onlara müəyyən edilmiş mükafatın təxirə salınmış və müvafiq dövrdə ödənilmiş hissəsini tam məbləğdə Banka qaytarmalıdırlar.

11.4. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərin dəyişən mükafatının təxirə salınmış hissəsinin tam və ya onun bir hissəsinin ləğv edilməsi və geri qaytarılması xüsusi kateqoriyaya aid olan hər bir işçi ilə razılaşdırılır. Bu hallar işçi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində, yaxud ayrıca razılaşmada müəyyən edilir.

11.5. Razılaşma (əmək müqaviləsinin müvafiq bəndi) xüsusi kateqoriyaya aid olan Bankın hər bir işçisi ilə bağlanır və həmin işçiyə müəyyən edilmiş dəyişən mükafatın təxirə salınmış son hissəsinin ödənilməli olan təqvim ilinin sonunadək qüvvədə olur. Ayrıca razılaşma iki əsl nüsxədə bağlanır. Nüsxələrdən biri Bankda, digəri isə onu imzalamış xüsusi kateqoriyaya aid olan işçidə saxlanılır.

11.6. Razılaşma xüsusi kateqoriyaya aid olan müvafiq işçi və Bankın İH-nin sədri tərəfindən imzalanır. İH-nin sədri ilə Razılaşmanı Bankın adından onun işəgötürəni qismində çıxış edən şəxs imzalayır.

11.7. Razılaşmanı imzalamaqdan imtina edən xüsusi kateqoriyaya aid olan işçiyə dəyişən mükafat verilmir.

12. Mükafatlandırma haqqında qərarın qəbul edilməsi

12.1. Sabit mükafatın müəyyən edilməsi və ödənilməsi barədə qərar SÜY tərəfindən qəbul edilir.

12.2. Dəyişən mükafatın və mükafatlar-hədiyyələrin (bayramlar, əlamətdar günlər ilə əlaqədar ödənilən və digər sosial xarakter daşıyan ödənişlərin) ödənilməsi barədə qərar bu Siyasətin 5-ci hissəsində göstərilmiş prosedura əməl edilməsi şərtilə MŞ tərəfindən qəbul edilir.

12.3. Dəyişən mükafatın ödənişi Bankın kapital adekvatlığı və likvidlik göstəricilərinin pisləşməsinə yol verməməlidir. Bu hal MD tərəfindən qiymətləndirilir və mükafatın ödənişi haqqında MŞ-nin qərarına bu barədə qeyd daxil edilir.

12.4. Bu Siyasətin 7.1-ci bəndində göstərilən işçilərə aylıq dəyişən mükafatın ödənilməsi barədə qərar mükafatın müəyyən edilən aydan sonra gələn növbəti ayın son iş günündən gec olmayaraq qəbul edilir.

12.5. Bu Siyasətin 7.2-ci bəndində göstərilən işçilərə rüblük dəyişən mükafatın ödənilməsi barədə qərar mükafatın müəyyən edilən rübdən sonra gələn növbəti ayın son iş günündən gec olmayaraq qəbul edilir.

12.6. Bu Siyasətin 7.3-cü bəndində göstərilən işçilərə birdəfəlik dəyişən mükafatın ödənilməsi barədə qərar müvafiq satış əməliyyatlarının aparılmasından sonra gələn növbəti ayın son iş günündən gec olmayaraq qəbul edilir.

12.7. Bu Siyasətin 7.4-cü bəndində göstərilən işçilərə illik dəyişən mükafatın verilməsi barədə qərar mükafatın verildiyi ilin nəticələrinə görə Bankın xalis mənfəət əldə etməsini təsdiq edən kənar auditorun müvafiq qaydada təsdiqlənmiş rəyinin Banka təqdim olunmasından sonra qəbul edilir.

12.8. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərə dəyişən mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən zaman Bank məcmu kapitalın minimum miqdarı, kapitalın adekvatlıq əmsalı və aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatlar normativlərinə cavab verməli və kənar auditor tərəfindən təsdiqlənmiş maliyyə ilinin nəticələrinə görə xalis mənfəət əldə etməlidir.

12.9. İdarə Heyətinin üzvləri üzrə dəyişən mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən zaman Bank, bu Siyasətin 12.8-ci bəndində göstərilənlərə, həmçinin həm maliyyə ilinin yekununa, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə Mərkəzi Bankın müəyyən etdiyi bütün prudensial normativlərə riayət etməlidir. MD direktoru tərəfindən normativlərə uyğunluq qiymətləndirilərək rəy verilir və mükafatın verilməsi barədə MŞ-nin qərarında qeyd edilir.

12.10. Xüsusi kateqoriyaya aid olan Bankın digər işçiləri üzrə dəyişən mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən zaman Bank, bu Siyasətin 12.8-ci bəndinin tələblərinə riayət etməli, həmçinin Bankın məcmu kapitalının minimum miqdarı, kapitalının adekvatlıq əmsalı və aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatları həm maliyyə ilinin yekununa, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə Mərkəzi Bankın müəyyən etdiyi normativlərə uyğun olmalıdır. MD direktoru tərəfindən normativlərə uyğunluq qiymətləndirilərək rəy verilir və mükafatın verilməsi barədə MŞ-nin qərarında qeyd edilir.

12.11. Xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərə dəyişən mükafatın təxirə salınmış hissəsinin verilməsi barədə qərar İdarə Heyətinin üzvlərinə münasibətdə bu Siyasətin 12.9-cu bəndinin tələbləri nəzərə alınmaqla, xüsusi kateqoriyaya aid olan Bankın digər işçilərinə münasibətdə isə bu Siyasətin 12.10-cu bəndinin tələbləri nəzərə alınmaqla hər təqvim ilinin yanvar ayının sonunadək qəbul edilir.

Qeyd: *Standartların qüvvəyə mindiyi tarixədək MS-nin, AK-nın və İH-nin üzvlərinə müəyyən edilmiş və ödənilməsi davam edən dəyişən mükafatların təxirə salınmış hissəsinin ödənilməsi barədə qərar bu bəndin tələbləri nəzərə alınmaqla MŞ tərəfindən qəbul edilir.*

12.12. Bu Siyasətin 7.6-cı bəndinə göstərilən işçilərə dəyişən mükafatın ödənilməsi barədə qərar həmin işçilər müvafiq funksiyanı icra etdikdən sonra gələn ayın son iş gününədək qəbul edilir.

12.13. Mükafatlandırma haqqında qərar Bankla bağlanmış əmək müqaviləsi qüvvədə olan işçilərə münasibətdə qəbul edilir. Mükafatlandırma haqqında qərarın qəbul edildiyi tarixədək əmək müqaviləsi ləğv olunan işçilərə mükafat müəyyən edilmir.

12.14. Bu Siyasətin 12.4-cü və 12.5-ci bəndlərində göstərilən, əmək müqaviləsi mükafatlandırma haqqında qərarın qəbul edildiyi tarixədək ləğv edilən, mükafatın müəyyən edildiyi müvafiq dövrü (tam ay, tam rüb) tam işləmiş işçiyə mükafat müəyyən edilə bilər.

13. Mükafatın verilmədiyi hallar

13.1. Aşağıdakı hallardan ən azı biri baş verdikdə, bu Siyasətin 7.1.4-cü və 7.1.5-ci yarımbəndlərində göstərilən işçilər istisna olmaqla, Bankın digər işçilərinə mükafat, o cümlədən dəyişən mükafatın təxirə salınmış hissəsi verilmir:

13.1.1. Mərkəzi Bankdan sonuncu instansiya kreditoru qismində alınmış kredit üzrə öhdəliklər tam yerinə yetirilənədək;

13.1.2. 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 olunanadək;

13.1.3. Bank inzibatçılarının tutduğu vəzifədən azad edilməsi barədə Mərkəzi Bank tərəfindən sanksiya tətbiq edildikdə (xüsusi kateqoriyaya aid olan işçilərə münasibətdə).

13.2. Bu Siyasətin 13.1-ci bəndində göstərilənlərdən asılı olmayaraq, aşağıda göstərilən işçilərə mükafatın əsas və təxirə salınmış hissəsi verilmir:

13.2.1. Bu Siyasətin 3.14-cü bəndinin şərtləri nəzərə alınmaqla, Bankda bu Siyasətin 3.9-cu, 3.12-ci və 3.13-cü bəndlərində müəyyən edilmiş müddətlərdən az işləyən işçilərə;

13.2.2. Uşağın üç yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qismən ödənişli sosial məzuniyyət götürən işçilərə;

13.2.3. Bu Siyasətin 3.7-ci bəndinin şərtləri nəzərə alınmaqla, mükafatın müəyyən edilməsi barədə qərarın qəbul edildiyi tarixdə intizam tənbehi götürülməmiş işçilərə;

13.2.4. Bir iş ilindən artıq dövr üçün (cari iş ili periodu nəzərə alınmamaq şərti ilə) istifadə edilməmiş məzuniyyəti olan işçilərə;
Qeyd: *Bu Siyasətin 13.2.4-cü yarımbəndi İdarə Heyətinin üzvlərinə münasibətdə 2027-ci ilin 1 yanvar tarixindən, Bankın digər işçilərinə münasibətdə 2026-cı ilin 1 yanvar tarixindən tətbiq ediləcəkdir.*

13.2.5. Bu Siyasətin 12.14-cü bəndində müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixədək əmək müqaviləsi ləğv olunan işçilərə.

14. Məlumatların açıqlanması

14.1. Sabit mükafatın və dəyişən mükafatın verilməsi barədə Bankın səlahiyyətli orqanlarının qərarlarının surəti qərarlar qəbul edildiyi tarixdən 15 (on beş) gün müddətində Mərkəzi Banka təqdim edilir.

14.2. Bank tərəfindən il ərzində və illik nəticələrə əsasən bu Siyasətin 2.16-cı, 2.17-ci, 2.18-ci, 2.19-cu və 6.2-ci bəndlərində göstərilən işçilərə verilmiş mükafatların həcmi barədə hesabat hər növbəti ilin iyul ayının 7-dək Mərkəzi Banka təqdim edilir. Mərkəzi Bank tərəfindən xüsusi kateqoriyaya aid işçilərə ödənilmiş mükafatlar barədə məlumatın təqdim edilməsi tələb edildikdə xüsusi kateqoriyaya aid olan hər bir şəxs üzrə mükafatın həcmi göstərilməlidir.

15. Mükafatlandırma sisteminin səmərəliliyi

15.1. KİK mükafatlandırma sisteminin səmərəliyini təmin etmək məqsədilə Bankda mükafatlandırma sisteminə nəzarəti həyata keçirir, daxili və kənar hadisələrin bu Siyasətə və mükafatlandırma prosesinə təsirini nəzərdən keçirir.

15.2. KİK ildə bir dəfə RİK ilə birgə mükafatlandırma sisteminin səmərəliliyini qiymətləndirir. Qiymətləndirmə qiymətləndirilən ildən sonra gələn ilin ikinci rübünün sonundan gec olmayaraq həyata keçirilir. Qiymətləndirmənin nəticələri hesabat formasında MŞ-yə təqdim olunur.

16. Yekun müddəalar

16.1. Bu Siyasət təsdiq olunduğu tarixdən qüvvəyə minir və həmin tarixdən Müşahidə Şurasının 23 iyul 2026-cı il tarixli qərarı (Protokol N° 39/26) ilə təsdiq edilmiş "Expressbank" Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin Mükafatlandırma Siyasəti" qüvvədən düşür.

16.2. Bu Siyasətin 3.16-cı bəndi 01 avqust 2026-cı il tarixdə qüvvəyə minir.

16.3. Bu Siyasətə əlavələr və dəyişikliklər Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq edilir.

Razılaşdırıldı:

Müşahidə Şurasının müstəqil üzvü _____ Fuad Məmmədov

Müşahidə Şurasının üzvü _____ Samirə Qəhrəmanova

Müşahidə Şurası sədrinin müşaviri _____ Əhəd Əliyev

İdarə Heyətinin sədri _____ Mehman Məmmədov

İdarə Heyətinin üzvü,
Baş risk inzibatçısı _____ Rüfət Mürşüdlü

İdarə Heyətinin üzvü,
Baş maliyyə inzibatçısı _____ Fuad Muradəliyev

İnsan resursları departamentinin direktoru _____ Ləman İmanova

Komplayens departamentinin direktoru _____ Samir Tağıyev

Tərtib və təqdim etdi:

Müşahidə Şurası komitələrinin müstəqil
kənar üzvü _____ Çingiz Məmmədov