

## Bankın mükafatlandırma siyasətinin əsas prinsipləri

Əməkdaşların mükafatlandırılma prosesinin təşkili məqsədilə Müşahidə Şurası tərəfindən Mükafatlandırma Komitəsi yaradılmışdır.

Komitənin əsas məqsədləri aşağıdakılardan ibarətdir:

Əməkdaşlarının Bankın illik fəaliyyətinin nəticələrinə görə mükafatlandırılması siyasətinin əsas istiqamətlərini müəyyən etmək;

Mükafatlandırma siyasəti çərçivəsində Bankda müxtəlif istiqamətlər üzrə motivasiya sistemlərini təsdiq etmək və bu motivasiya sistemlərinin Bankda risklərin idarə edilməsi qaydalarına uyğunluğunu təmin etmək;

Mükafatlandırma prosesinə nəzarət etmək, o cümlədən ildə ən azı bir dəfə Risklərin idarə edilməsi komitəsi ilə birlikdə mükafatlandırma sisteminin səmərəliliyini qiymətləndirmək;

Mükafatlandırmanın həcmi (mükafat fondu) barədə Bankın müvafiq idarəetmə orqanlarına təkliflər vermək;

Bu sistem rəhbər işçilər tərəfindən hədəflərin düzgün müəyyən edilməsinə, ətraf mühitdə və Bankda mümkün olan dəyişikliklərə vaxtında reaksiya verməyə, habelə qarşıya qoyulmuş vəzifələrin daha yaxşı yerinə yetirilməsi üçün işçinin dəstəklənməsinə imkan verir.

Mükafatlandırmanın Bandaxili idarəetmə sistemi aşağıdakı məqsədlərə xidmət edir:

- Hər bir rəhbər işçi üçün səmərəliliyin əməliyyat göstəricilərinin və biznes inkişafının səmərəliliyinin göstəricilərinin uzlaşdırılması, sabit artımın təmin edilməsinə;
- Rəhbər işçi tərəfindən, Bankın ondan kəmiyyət və keyfiyyət baxımından məhz hansı nəticələri gözlədiyinin başa düşülməsinə;
- Rəhbər işçinin özünün məqsədlərə doğru irəliləməsinə nəzarət etməsinə, Bankın isə konkret strateji məsələlərin həllinin səmərəliliyinin və konkret rəhbər işçilərin səmərəliliyinin izlənməsinə;
- Məhdud sayda aparıcı səmərəlilik göstəricilərini izləməklə, hər bir rəhbərin işinə səmərəli nəzarət etməyə;
- Struktur bölmələrin və bütövlükdə Bankın göstəriciləri ilə uzlaşdırılmış fərdi səmərəlilik göstəricilərinin yaradılması hesabına, komandanın səylərini Bank üçün prioritet təşkil edən məqsədlərdə cəmləşdirməyə;
- Nəticənin əldə edilməsində hər bir rəhbər işçinin fərdi məsuliyyətini, onun qarşısında fərdi ölçülə bilən səmərəlilik göstəricilərinin qoyulması və onların ümumi nəticəyə təsirini artırmağa;
- Hər bir struktur bölmənin rəhbərinin gəlirinin onun bölməsinin və bütövlükdə Bankın müvəffəqiyyətləri ilə əlaqəsinin müəyyən edilməsinə.

Yeni qərarların qəbulu zamanı effektivliyin əsas göstəricilərinin korreksiyası – onların formulə edilməsi və ya çəkisinin dəyişdirilməsi, yeni göstəricilərin əlavə edilməsi, mövcud göstəricilərin aradan götürülməsi və ya yenisi ilə əvəzlənməsi həyata keçirilir.

Son olaraq isə nailiyyətlərin qiymətləndirilməsi prosesində effektivliyin əsas göstəricilərinin məqsədli qiymətlərinin ümumi əldə edilmiş səviyyəsi müəyyən edilir; rəhbər işçinin ümumi məhsuldarlığının və onun mükafatının hesablanması prosesi baş verir.

Bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərə hər il üçün (təxirə salınmış mükafatlar istisna olmaqla) mükafatın verilməsi və onun həcmi barədə qərar Səhmdarların Ümumi Yığıncağı tərəfindən, digər

kateqoriyalara aid bank əməkdaşlarının mükafatlandırılması üzrə qərar isə Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq edilir.