

“Təsdiq edilmişdir”

«YELO BANK» ASC-nin Müşahidə Şurasının

19.03.2021 il tarixli Qərarı ilə

Protokol № 07

Müşahidə Şurasının sədri



M.Kulişova

**“YELO BANK” ASC-NİN  
MÜKAFATLANDIRMA SİYASƏTİ**

## Mündəricat

1. Ümumi müddəalar.....	3
2. Mükafatlandırma siyasətinin strukturu .....	3
3. Mükafatlandırma sisteminin prinsipləri .....	4
4. Mükafatlandırma sisteminin məqsədləri .....	5
5. Mükafatlandırmanın növləri.....	5
6. Mükafatlandırma sisteminin rəqabətliliyi .....	5
7. Kateqoriyalar üzrə mükafatlandırmanın verilməsi şərtləri .....	5
8. Məlumatların açıqlanması .....	7
9. Yekun müddəalar .....	7
01 sayılı Əlavə.....	8
02 sayılı Əlavə.....	9

## 1. Ümumi müddəalar

- 1.1. “Yelo Bank” Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin (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** - əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin yüksəldilməsinə işçinin maddi marağının artırılması məqsədi ilə əməkdaşlara bank tərəfindən maddi və qeyri-maddi formada bütün növ ödənişlər və ya digər növ həvəsləndirici tədbirlər nəzərdə tutulur.
  - **Mükafatlandırma sistemi** - mükafatlandırma siyasətinin müəyyənləşdirilməsi, nəzarəti, habelə fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və mükafatlandırmanın strukturunu əhatə edən prosesdir.

## 2. Mükafatlandırma siyasətinin strukturu

- 2.1 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 Mükafatlandırma Komitəsi və məsul icra orqanı olan İdarə Heyəti aşağıdakı şəkildə iştirak edir:
  - 2.1.1. Səhmdarların Ümumi Yığıncağı:
    - Bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərə (Müşahidə Şurası, Audit Komitəsi və İdarə Heyətinin üzvləri, habelə bankın bir və ya bir neçə struktur bölməsinə nəzarəti həyata keçirən (kurasiya üzrə rəhbərlik edən əməkdaşları) hər il üçün (təxirə salınmış mükafatlar istisna olmaqla) mükafatın verilməsi və onun həcmi barədə qərarlar qəbul edir.
  - 2.1.2. Müşahidə Şurası:
    - Bankın mükafatlandırma siyasətinin formalaşmasını və təsdiqini təmin edir;
    - Mükafatlandırma siyasətinin icrasına nəzarətin həyata keçirilməsini təmin edir;
    - Müvafiq müddətlərdə mükafatlandırma siyasətinə yenidən baxır;
    - Mükafatlandırma komitəsinin üzvlərini təyin edir və komitənin fəaliyyətinə nəzarəti həyata keçirir;
    - Rəhbərlik kateqoriyasına aid olmayan bank əməkdaşlarının mükafatlandırılması üzrə qərarlar qəbul edir.



### 2.1.3. Mükafatlandırma Komitəsi:

- Mükafatlandırma Komitəsi tək sayda, ən azı üç nəfər üzvdən ibarət olmaqla yaradılır. Mükafatlandırma Komitəsi üzvlərinin ən azı üçdə biri banklarda maliyyə idarəetməsi, strateji planlaşdırma və ya risklərin idarə edilməsi sahələrində iş təcrübəsinə malik olmalıdır. Mükafatlandırma Komitəsinin fəaliyyəti bankdaxili sənədlə (əsasnamə) nizamlanır.
- Mükafatlandırma Komitəsinin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:
  - Bankın mükafatlandırma siyasətinin hazırlanması və təsdiqi üçün Müşahidə Şurasına təqdim edilməsini təmin edir;
  - Mükafatlandırma prosesinə nəzarətin həyata keçirilməsi, o cümlədən ən azı ildə bir dəfə Risklərin idarəetməsi komitəsi ilə birgə mükafatlandırma sisteminin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir;
  - Mükafatlandırmanın həcmi üzrə təkliflərin bankın müvafiq idarəetmə orqanına təqdim edilməsini təmin edir və Müşahidə Şurası qarşısında hesabat verir.

### 2.1.4. İdarə Heyəti:

- Mükafatlandırma siyasətinin həyata keçirilməsini təmin edir.

## 3. Mükafatlandırma sisteminin prinsipləri

### 3.1. Bankın mükafatlandırma sistemi aşağıdakı prinsiplər əsasında qurulub:

- 3.1.1. Bankın strateji hədəflərə nail olmasına yönəldilməli;
- 3.1.2. Bankın uzunmüddətli fəaliyyət nəticələrinə və mənfəətliliyinə əsaslanmalı;
- 3.1.3. Bankın risk iştahasına adekvat olmalı və izafi risk qəbulu məhdudlaşdırılmalı;
- 3.1.4. Bank tərəfindən üzərinə uzunmüddətli risklərin götürülməsi hesabına qısamüddətli dövrdə gəlir əldə etməsinə yönəlməməli;
- 3.1.5. 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-ışlək kreditlərin həcmi, bərcalanın sektorda mövqeyi və s.) yerinə yetirilmə səviyyəsinə əsasən müəyyən edilməli;
- 3.1.6. Bank əməkdaşları və idarəetmə orqanları üzvlərinin əməyinin ödənilməsi mükafatlardan asılı olmamalı, dəqiq ölçülmüş meyarlar əsasında obyektiv qiymətləndirmə ilə işçinin əməyinin ədalətli ödənişi təmin edilməli, ödənişlərinin müəyyən edilməsində hər hansı bir diskriminasiyaya yol verilməməli;
- 3.1.7. Bütün növ mükafatların əsaslandırılmış və nəticəyə əsaslanan ödəniş balansını yaratmağa, həm fərdi, həm də kollektiv əməyi stimullaşdırmağa yönəlməli;
- 3.1.8. Mükafatlandırmaya yönəldilən xərclərin Bank üçün səmərə gətirməli;
- 3.1.9. Mükafatlandırma sisteminin əmək bazarı səviyyəsinə uyğun olmalı;
- 3.1.10. Mükafatlandırma siyasəti ilə bağlı məlumatların həm işçilərə, həm də ictimaiyyətə açıqlanmalıdır.

#### 4. Mükafatlandırma sisteminin məqsədləri

- 4.1. Mükafatlandırma sistemi bankın korporativ idarəetmə mexanizminin əsas komponentlərindən birini təşkil edir və aşağıdakı məqsədlərə nail olmağa xidmət edir:
  - 4.1.1. Bankın əmək bazarında rəqabət qabiliyyətliliyinin artırılmasına;
  - 4.1.2. Bankın riskyönümlü biznes fəaliyyətinə uyğunluğunun təmin edilməsinə;
  - 4.1.3. İşçilərin əmək fəaliyyəti zamanı səmərəliliyinin artırılmasına;
  - 4.1.4. İşçilər arasında ruh yüksəkliyinin artırılmasına;
  - 4.1.5. Risklərin və insan resurslarının idarə edilməsi sistemlərinin təkmilləşdirilməsinə.

#### 5. Mükafatlandırmanın növləri

- 5.1. İşçilərin mükafatlandırılması **maddi və qeyri-maddi** şəkildə həyata keçirilir:
  - 5.1.1. Maddi mükafatlandırma dedikdə, **nağd** və **nağdsız** formada olan maddi faydalar nəzərdə tutulur. Bu komponentə pul və maliyyə aktivləri şəklində ödənişlər (pul və ya səhm formasında ödəniş) və işçilərə xüsusi imtiyazların verilməsi və s. daxildir. Maddi mükafatlandırmanın komponentləri bu Siyasətin 01 sayılı əlavəsində (bundan sonra – 01 sayılı Əlavə) ətraflı təsvir edilir.
  - 5.1.2. Qeyri-maddi mükafatlandırma dedikdə, pul formasında ifadəsini tapmayan mükafatlandırma (məsələn təltif sertifikatlarının, ilin işçisi və digər fəxri adların verilməsi və s.) nəzərdə tutulur. Qeyri-Maddi mükafatlandırmanın komponentləri bu Siyasətin 02 sayılı əlavəsində (bundan sonra – 02 sayılı Əlavə) ətraflı təsvir edilir.

#### 6. Mükafatlandırma sisteminin rəqabətliliyi

- 6.1. Bank mütəmadi olaraq inflyasiyanın və mükafatlandırma sisteminin rəqabət qabiliyyətini təhlilini aparır və bazar dəyişikliyi dinamikası və Bankın maliyyə imkanlarını nəzərə alaraq müvafiq qərarlar qəbul edir.
- 6.2. Əməyin ödənişinin rəqabətə davamlılığını yoxlamaq məqsədilə Bank nağd formada olan mükafatlandırmanın həm sabit, həm də dəyişkən hissələrini cəmləşdirib qiymətləndirir.
- 6.3. Bank öz inkişafında müstəsna rolunu oynayan işçilərin maddi və qeyri maddi mükafatlandırması, inkişaf planını bank daxili prosedur və qaydalara əsasən tənzimləyir.
- 6.4. Mükafatlandırma sisteminin strukturu bazar şərtlərinin və bankın maliyyə vəziyyətinin dəyişməsinə müvafiq olaraq mütəmadi yenilənir.

#### 7. Kateqoriyalar üzrə mükafatlandırmanın verilməsi şərtləri

- 7.1. Bu Siyasətə uyğun olaraq aşağıda qeyd edilən əməkdaşlar və idarəetmə orqanlarının üzvləri mükafatlandırılır:
  - 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, eləcə də birbaşa kreditlərin verilməsi və qiymətli kağızların alqı-satqısı əməliyyatlarını həyata keçirən struktur bölmələrinin əməkdaşları aiddir);



- 7.1.3. Bankın 90 (doxsan) gündən çox gecikmiş kredit tələblərinin geri ödənilməsi ilə məşğul olan struktur bölmənin əməkdaşları (bu struktur bölməyə nəzarəti həyata keçirən (kuratorluq edən) əməkdaşlar istisna olmaqla);
- 7.1.4. Bu Siyasətin 7.1.1 – 7.1.3-cü yarımbəndlərində nəzərdə tutulmayan digər əməkdaşlar.
- 7.2. Bu Siyasətin 7.1 -ci bəndində nəzərdə tutulmuş hər bir əməkdaşa, idarəetmə orqanının üzvünə (maliyyə bazarlarına nəzarət edən orqan tərəfindən müəyyən edilmiş normativlər nəzərə alınmaqla) 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 mizd) ümumi məbləğinin 2 (iki) misindən artıq olmamalıdır. Mizdu bankın səlahiyyətli idarəetmə orqanının qərarı əsasında bölüşdürülməmiş mənfəətin faizi şəklində müəyyən olunan Müşahidə Şurasının üzvünə mükafat verilmir. Mükafatın həcmi və ödənişi bu Siyasətin 3.1-ci bəndində qeyd olunmuş prinsiplər ilə yanaşı aşağıdakılar nəzərə alınmaqla müəyyən edilir:
- 7.2.1. Mükafatın öncədən müəyyən edilmiş və təxirə salınmış hissəsinin ödənilməsi bankın kapital adekvatlığı və likvidlik göstəricilərini ən azı 25 (iyirmi beş) faiz pisləşdikdə ödənilməməli;
- 7.2.2. Mükafatın ödənişi bankın uzunmüddətli dövrdə kapital dayanıqlığına mənfə təsir etməməli.
- 7.3. Bu Siyasətin 7.1.1-ci yarımbəndinə müvafiq olaraq Bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərin mükafatlandırılmasında ən azı aşağıdakı tələblər nəzərə alınır:
- 7.3.1. Mükafatın verilməsi barədə qərar ildə bir dəfə qəbul edilir. Bu zaman Bank maliyyə ilinin nəticələrinə görə xalis mənfəət əldə etməli, habelə Bankın məcmu kapitalının minimum miqdarı, kapitalın adekvatlıq əmsalı və aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatları həm maliyyə ilinin yekun nəticələrinə, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə maliyyə bazarlarına nəzarətedici orqan tərəfindən müəyyən edilən prudensial normativlərə uyğun olmalıdır;
- 7.3.2. Bankın səhmləri ilə ödənilən mükafatlar istisna olmaqla mükafatın ən azı 50 (əlli) faizinin ödənişi təxirə salınır və növbəti üç il ərzində bərabər hissələrlə ödənilir;
- 7.3.3. Bankın və bank sektorunun qeyri-işlək aktivlərinin məcmu aktivlərə nisbəti göstəricisi nəzərə alınmalıdır;
- 7.3.4. Hər hansı növbəti maliyyə ilinin nəticələrinə görə Bank zərərlə işlədikdə və ya əldə edilmiş xalis mənfəət mükafat hesablanan ilin xalis mənfəətinin 25 (iyirmi beş) faizindən az olduqda, yaxud məcmu kapitalın minimum miqdarı, hesablanmış kapital adekvatlığı əmsalı və ya aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatlar ilə bağlı maliyyə bazarlarına nəzarətedici orqanın müəyyən etdiyi prudensial normativlər Bank tərəfindən pozulduqda və ya səhmdarların ümumi yığınağının Bankın mənfəət hədəflərinin azalmasına dair qərar qəbul etdiyi hallar istisna olmaqla, maliyyə bazarlarına nəzarət edən orqan tərəfindən müəyyən edilmiş normativlər nəzərə alınmaqla mükafatın təxirə salınmış və həmin il üçün nəzərdə tutulmuş hissəsinin ödənişi həyata keçirilmir. Növbəti maliyyə ilində (illərində) bu hallar aradan qaldırıldıqda təxirə salınmış mükafatın həmin il üçün nəzərdə tutulmuş hissəsi ödənilir;
- 7.3.5. Mükafatın təxirə salınmış hissəsi üzrə faizin hesablanması nəzərdə tutulduqda, faiz ödənişləri mükafatın ödənilməsi barədə qərarın qəbul edilməsi tarixinə qorunan əmanətlər üçün Azərbaycan Əmanətlərin Sığortalıması Fondu tərəfindən müəyyən edilmiş faiz dərəcəsinin yuxarı həddini keçməməlidir;



- 7.3.6. Mükafatın istənilən formada təxirə salınmış hissəsi bank qarşısında öhdəliklər üzrə təminat qismində qəbul edilmir;
- 7.3.7. Mükafatın verilməsi zamanı maliyyə ilinin yekun nəticələrinə, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə maliyyə bazarlarına nəzarət edən orqan tərəfindən müəyyən edilmiş Bankın qeyri-ışlək aktivlərinin Bankın məcmu aktivlərinə nisbəti göstəricisi nəzərə alınmalıdır;
- 7.3.8. Bank rəhbərliyinə aid olan şəxslər hər hansı səbəbdən tutduğu vəzifələrindən kənarlaşdırıldıqda və ya azad olunduqda mükafatın təxirə salınmış hissəsinin ödənişi bu Siyasətin 7.3.2 – 7.3.6-cı yarımbəndlərinin şərtlərinə uyğun həyata keçirilir;
- 7.3.9. Bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərə ödənilən mükafatlar üzrə bu Siyasətin 7.3.-cü yarımbəndində nəzərdə tutulmuş bütün şərtlər səlahiyyətli idarəetmə orqanının mükafatlandırmaya dair qərarında öz əksini tapmalıdır.
- 7.4. Bu Siyasətin 7.1.1, 7.1.2 və 7.1.4-cü yarımbəndlərində qeyd edilmiş bank əməkdaşları və idarəetmə orqanlarının üzvlərinə aşağıdakı hallarda mükafat, o cümlədən onun təxirə salınmış hissəsi verilmir:
- 7.4.1. Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankdan sonuncu instansiya kreditörü qismində kredit almış Bankda kredit üzrə öhdəliklər tam yerinə yetirilənədək;
- 7.4.2. Azərbaycan Respublikası 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 olunanədək;
- 7.4.3. “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 nəzarətedici orqan tərəfindən sanksiya tətbiq edildikdə (Müşahidə Şurası, Audit Komitəsi, İdarə Heyəti üzvlərinə münasibətdə).

## 8. Məlumatların açıqlanması

- 8.1 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 edərəkən istifadə edilən metod və meyarlar haqqında məlumatlandırmanı aktiv şəkildə həyata keçirir.

## 9. Yekun müddəalar

- 9.1. Hazırkı 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.
- 9.2. Hazırkı Siyasətə dəyişiklik və əlavələr Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq olunduğu gündən etibarən qüvvəyə minir.

<b>Maddi mükafatlandırma</b>	
<i>Nağd</i>	
<b>Sabit</b>	<b>Dəyişkən</b>
1. Baza əmək haqqı; 2. Əmək haqqına əlavələr.	Aylıq/rüblük/illik bonuslar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Məbləğ aşağıdakı faktorlardan asılıdır:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Əməkdaşın vəzifə kateqoriyasından və vəzifə kateqoriyasının əmək bazarında əmək haqqı həddindən. Vəzifə kateqoriyası, öz növbəsində, Bank üçün əhəmiyyətlik dərəcəsinə uyğun olaraq aşağıdakı faktorları nəzərə almaqla qiymətləndirilir:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Təhsil/təlim/bacarıq;</li> <li>➢ Təcrübə;</li> <li>➢ Məsuliyyət/Risklilik;</li> <li>➢ Ünsiyyət;</li> <li>➢ Vəzifənin xüsusiyyəti;</li> <li>➢ Bazarda qıtlıq;</li> <li>➢ İşçinin vəzifə kateqoriyası.</li> </ul> </li> <li>2. İşçinin peşəkar səriştəsindən asılı olaraq vəzifə kateqoriyasına uyğun olan əmək haqqı intervalından.</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Məbləğ fəaliyyətin nəticəsinə əsaslanır və aşağıda qeyd olunan faktorlar əsasında qiymətləndirilir:               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Əsas fəaliyyət göstəriciləri;</li> <li>➢ İşgüzar meyarları.</li> </ul> </li> <li>• Bank dəyişkən mükafatlandırmanın ödəniş formalarının (nağd pul, səhm opsiyonları, qiymətli kağızlar və s.) risk sahəsi üzrə bankdaxili qaydalara uyğunluğunu təmin edir.</li> <li>• Bankın maliyyə vəziyyətinin pisləşməsi zamanı, həmçinin müəyyən edilmiş fəaliyyət kriteriyalarına nail olunmadıqda, Bank dəyişkən kompensasiyanın ödənilməsini qismən və ya tamamilə dayandıra bilər (fərdi əməkdaş, qrup və bütövlükdə Bank səviyyəsində).</li> </ul>
<i>Nağdsız</i>	
<b>Sosial müdafiə proqramları</b>	<b>Əlavə güzəştlər</b>
1. <u>Könüllü Tibbi Sığorta:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Paket daxilində əməkdaşların istifadəsi və ailə üzvlərinə endirimlər təklif edilə bilər;</li> <li>➢ Bütün əməkdaşlara şamil edilir (sımaq müddətindən sonra);</li> <li>➢ Bütöv il üçün.</li> </ul> 2. <u>Həyat Yığım Sığortası:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Bank əməkdaşlar aylıq gəlirlərinin müəyyən qismini yönəldə bilər</li> <li>➢ Əməkdaşın təyin etdiyi məbləğ əsasında həyata keçirilir.</li> </ul>	1. <u>Vəzifə kateqoriyasından asılı güzəştlər:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Şəxsi sürücü;</li> <li>➢ Avtomobil;</li> <li>➢ Benzin xərcləri;</li> <li>➢ Korporativ nömrələr</li> <li>➢ Rabitə xərcləri;</li> </ul>



<b>Qeyri-Maddi mükafatlandırma</b>		
<i>Əyləncə xarakterli</i>		
1. İdman	Futbol, voleybol	Kişi/Qadın üçün aylıq/rüblük təşkil olunması düşünülür.
2. Görüş	Səhər yeməyi, nahar	Rəhbərliyin əməkdaşlarla qrafik əsasında görüşü
3. Təşkilatçılıq	Rayon səfərləri; Yeni il şənliyi; bütün əməkdaşlar ilə konferensiya	İldə 1 dəfə
	“Şən saatlar”	İş vaxtı yalnız hansısa səbəb olarsa 17:00-18:00 saatlarında qrafik əsasında təyin edilmiş şöbələrdə (şöbə daxili) (təşkil edilmiş pizza və s.)
4. Ad günü təbriki	Motivasiya xarakterli aylıq təbrik	Email vasitəsi ilə olması nəzərdə tutulur
5. Nahar/Kino biletləri	Motivasiya xarakterli əməkdaşın göstərdiyi səy, iş ayırdığı vaxt və s. əsasında	➤ Aylıq/Rüblük olması düşünülür ➤ Əməkdaş sayı büdcədən asılı olaraq dəyişə bilər
6. Qeyri iş günü	İş yükü, əməkdaşın verdiyi səy, dəstək	Ay/Rüb ərzində 1 (bir) gün verilə bilər
7. 4-5* otel	Variant 1. Performans nəticələrinə əsaslanan göstəricilər əsasında Variant 2. Bank daxili lotoreya təşkil edilərək ümumi iş mühiti ruhunu qaldırılması üçün	1. Büdcəyə əsaslanaraq yarım il/il ərzində tutula bilər. 2. Əməkdaş sayı büdcəyə əsaslanır. 3. Bir səfər iki nəfər üçün nəzərdə tutulub (ailə üzvü, dost və s.)
8. Endirim paketləri	Əmək haqqı kartı vasitəsi ilə əldə edilə bilər	Müəyyən mağazalar şəbəkəsi, idman, gözəllik salonu, restoran və s. məkanlarda əmək haqqı kartı vasitəsi ilə ediləcək ödənişlərə şamil edilə bilər
<i>Qiymətləndirmə xarakterli</i>		
1. Həvəsləndirmə və Komanda uğuru	Yüksək nəticələrin qiymətləndirilməsi/motivasiya	1. Aylıq/rüblük/illik olması düşünülür 2. Email vasitəsi ilə, həmçinin “Təşəkkürnamə” xarakterli sənədlə təltif etmə
2. “Komanda Uğuru”	Layihələrə, komanda nailiyyətlərinə əsaslanaraq	İlin yekunlarına əsaslanaraq ildə 1 (bir) dəfə
3. “İlin əməkdaşı”	Kriteriyalar/Vəzifə öhdəlikləri/Təhlələrə əsaslanaraq departamətdən asılı olaraq dəyişir	İlin yekunlarına əsaslanaraq ildə 1 (bir) dəfə
4. Təlim & İnkişaf	ilearning/courseera və s. kimi onlayn treyninqlər	1. Rüb ərzində nəzərdə tutula bilər. 2. Əməkdaş sayı dəyişə bilər. Digər bir variant onlayn treyninq portalları ilə uyğun razılığa gəlmək olarsa əməkdaşlar mütəmadi onlayn treyninqlər təklif edilə bilər.