

"Expressbank" ASC-nin Müşahidə Şurasının
"30" noyabr 2023-cü il tarixli qərarı ilə
təsdiq edilmişdir.
(Protokol № 65/23)



Müşahidə Şurasının sədri

Əfqan Cavadov

**"Expressbank" Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin
Qiymətləndirmə və mükafatlandırma**

SİYASƏTİ

(yeni redaksiyada)

1. Ümumi müddəalar və anlayışlar

- 1.1. “Expressbank” Açıq Səhmdar Cəmiyyətinin (bundan sonra “Bank”) qiymətləndirmə və mükafatlandırma siyasəti Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, “Banklarda korporativ idarəetmə Standartları” və digər normativ hüquqi aktlar, habelə Bazel Komitəsinin “Kompensasiya prinsiplərinin və standartlarının qiymətləndirilməsi metodologiyası” adlı tövsiyələri və Bankın İnsan resurslarının idarə edilməsi siyasəti əsasında hazırlanmışdır.
- 1.2. Bu Siyasətin əsas məqsədi Bankda qiymətləndirmə və mükafatlandırma sisteminin formalaşdırılması və tənzimlənməsidir.
- 1.3. Bu Siyasət yalnız Bankda əmək müqaviləsi ilə işləyən işçilərə şamil edilir.
- 1.4. Bankın işçiləri və idarəetmə orqanlarının üzvlərinin əməyinin ödənilməsi mükafatlardan asılı olmamalıdır.
- 1.5. Siyasətdə istifadə edilən anlayışlar aşağıdakı mənaları daşıyır:
 - 1.5.1. **Səhmdarların Ümumi Yığıncağı** - Bankın idarə edilməsində ali idarəetmə orqandır.
 - 1.5.2. **Müşahidə Şurası** – Bankın və onun struktur bölmələrinin qanunvericiliyə müvafiq qaydada fəaliyyət göstərməsini təmin etmək məqsədilə ona nəzarət etmək üçün Səhmdarların Ümumi Yığıncağı tərəfindən formalaşmış orqandır.
 - 1.5.3. **İdarə Heyəti** – Bankın idarə olunmasını və fəaliyyətinin həyata keçirilməsini, o cümlədən strateji planın icra olunmasını, maliyyə nəzarəti sisteminin maliyyə idarəetməsi və hesabatlılıq tələblərinə uyğun olmasını, Bankın büdcəsinin yerinə yetirilməsini təmin edir.
 - 1.5.4. **Audit Komitəsi** – daxili audit siyasətinin və strategiyasının hazırlanması, həyata keçirilməsi və auditor nəzarətinin təşkili üçün Müşahidə Şurası tərəfindən yaradılır.
 - 1.5.5. **Mükafatlandırma Komitəsi** – Bankda mükafatlandırma siyasətinin hazırlanması, mükafatlandırma prosesinə nəzarət edilməsi və mükafatlandırmanın həcmi ilə əlaqədar təkliflərin təqdim edilməsi məqsədilə yaradılmış daxili komitədir.
 - 1.5.6. **Qiymətləndirmə Komissiyası** – Bankın qiymətləndirmə prosesinin həyata keçirilməsi üçün formalaşdırılmış komissiyadır. Qeyd: qiymətləndirmə struktur bölmə rəhbəri və insan resurslarının idarə olunmasına məsul struktur bölmə tərəfindən həyata keçirilə bilər.
 - 1.5.7. **Qiymətləndirmə** – Bankdaxili vəzifə tələbləri və ya fəaliyyət hədəflərinə əsasən işçilərin (namizədlərin) peşəkar cəhətlərinin və ya fəaliyyət nəticələrinin uyğunluğunun yoxlanılması prosesidir.
 - 1.5.8. **Mükafatlandırma** – əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin yüksəldilməsi məqsədilə işçilərin fəaliyyət nəticələri əsasında onlara bank tərəfindən maddi formada verilən bütün növ ödənişlər və ya qeyri-maddi formada verilən digər həvəsləndirici tədbirlərdir.
 - 1.5.9. **Qiymətləndirmə və Mükafatlandırma Sistemi** – Qiymətləndirmə və mükafatlandırma siyasətinin müəyyənləşdirilməsi, nəzarəti, habelə fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və mükafatlandırmanın həyata keçirilməsini əhatə edən prosesdir.

2. Qiymətləndirmə və Mükafatlandırma siyasətinin prinsipləri

- 2.1. Bankın qiymətləndirmə və mükafatlandırma siyasəti aşağıda əks olunan prinsiplər əsasında formalaşır:
 - 2.1.1. Mükafatlandırma və qiymətləndirmə prosesi işçinin davranışının, fəaliyyətinin nəticəsində formalaşdırılmalı və Bankın Strateji hədəflərinə uyğun olmalıdır;

- 2.1.2. Qiymətləndirilən fəaliyyət nəticələri yalnız öncədən razılaşdırılmış yanaşma və şərtlər əsasında həyata keçirilir.
- 2.1.3. Hesablanan və ödənilən mükafatın məbləği struktur bölmə və ya işçinin fəaliyyətinin nəticəsində yaranmış əlavə iqtisadi səmərənin müəyyən hissəsini təşkil etməli və həmin iqtisadi səmərə məbləğini aşmamalıdır.
- 2.1.4. Qiymətləndirmə və mükafatlandırma ilə bağlı yanaşma və şərtlər (o cümlədən dəyişikliklər) açıq şəkildə Bank daxilində açıqlanmalı və bu kimi məlumatlar tənzimləyici orqanlara, maraqlı tərəflərə və işçilərə əlçatan olmalıdır.
- 2.1.5. Qiymətləndirilən dövr ərzində və ya bitdikdən sonra qiymətləndirmə və mükafatlandırma şərtlərində edilmiş dəyişikliklər yalnız perspektiv (dəyişiklik qüvvəyə mindiyi tarixdən sonra başlayan dövr) olaraq tətbiq edilməli və öncəki fəaliyyət müddəti üzrə yenidən hesablama və yenidən baxılmaya yol verilməməlidir.
- 2.1.6. Mükafatların müəyyən edilməsində hər hansı bir fərdçiliyə və diskriminasiyaya yol verilməməlidir.
- 2.1.7. Bankın işçiləri və idarəetmə orqanları üzvlərinin əməyinin ödənilməsi mükafatlardan asılı olmamalıdır.

3. Qiymətləndirmə və mükafatlandırma siyasətinin icra mexanizmi

- 3.1. Mükafatların hesablanması və ödənilməsi qiymətləndirilən fəaliyyət dövrünün başlanğıcında struktur bölmə və ya işçi ilə müzakirə olunur.
- 3.2. Müşahidə Şurası bankın Mükafatlandırma komitəsi tərəfindən hazırlanmış qiymətləndirmə və mükafatlandırma siyasətini təsdiq edir.
- 3.3. Mükafatlandırma prosesinə nəzarətin həyata keçirilməsi və mükafatlandırmanın həcmi üzrə təkliflərin verilməsi Mükafatlandırma Komitəsi tərəfindən həyata keçirilir. Mükafatlandırma Komitəsi tək sayda ən azı üç nəfər üzvdən ibarət olmaqla yaradılır. Mükafatlandırma Komitəsi sədri Müşahidə Şurasının üzvləri sırasından seçilməklə, komitənin sədri və üzvləri Müşahidə Şurası tərəfindən təyin edilir. Mükafatlandırma Komitəsi Müşahidə Şurası qarşısında hesabat verir.
- 3.4. Qiymətləndirmə Komissiyası, İdarə Heyətinin əmrinə əsasən formalaşır və qiymətləndirmə məqsədlərindən asılı olaraq birdən artıq sayda komissiya ola bilər.
- 3.5. Mükafatlandırma Komitəsi və Qiymətləndirmə Komissiyası bu siyasətin və qaydaların icrasını təmin edirlər.
- 3.6. İdarə Heyəti "Qiymətləndirmə və Mükafatlandırma Siyasəti"nin tələblərinə riayət edir və həyata keçirilməsini təmin edir.

4. Qiymətləndirmə və mükafatlandırma sisteminin məqsədləri

- 4.1. Qiymətləndirmə və Mükafatlandırma Sistemi Bankın korporativ idarəetmə mexanizminin əsas komponentlərindən birini təşkil edir və aşağıdakı məqsədlərə nail olmağa xidmət edir:
 - 4.1.1. İşəgötürən olaraq əmək bazarında rəqabətliliyini artırmaq;
 - 4.1.2. Riskəsaslı biznes fəaliyyətinə uyğunluğu təmin etmək;
 - 4.1.3. Struktur bölmə və işçilərin fəaliyyətinin nəticəsinin səmərəliliyini artırmaq;
 - 4.1.4. Bank daxilində birgə fəaliyyəti və Bankın ümumi hədəflərinə bağlılığı təşviq etmək.

5. Mükafatlandırmanın növləri və onların tətbiq dairəsi

- 5.1. Qiymətləndirmə vəzifə üzrə tələblərin yerinə yetirilib-yetirilməməsi, müsahibə və müsabiqələrin təşkili, sorğuların aparılması, əsas fəaliyyət göstəricilərinin təhlili şəkildə aparıla bilər.

- 5.2. Mükafatlandırma “maddi” və “qeyri-maddi” formada həyata keçirilir.
- 5.3. Maddi mükafatlandırma – pul (maliyyə aktivləri) və imtiyazlar formasında olan maddi faydalardan ibarətdir. Bu komponentə pul və maliyyə aktivləri şəklində ödənişlər (pulla və səhm formasında ödəniş) və işçilərə verilən xüsusi imtiyazlar (məs. işçinin xeyrinə tibbi və pensiya sığorta şəhadətnaməsi alışı, xüsusi imtiyazların verilməsi və s.) daxildir.
- 5.4. Pul və maliyyə aktivləri şəklində olan mükafatlandırma qiymətləndirilən fəaliyyət dövrü ərzində aralıq və kumulyativ nəticələr əsasında müəyyən tezliklə (aylıq/rüblük/illik bonuslardan) ödənilə bilər.
- 5.5. Qeyri-maddi mükafatlandırma dedikdə pul və ya digər maddi nemətlər formasında ifadəsini tapmayan mükafatlandırma (məsələn təltif sertifikatlarının, fəxri adların verilməsi və s.) nəzərdə tutulur.
- 5.6. Mükafatlandırma fəaliyyətin qiymətləndirilməsi sistemi ilə əlaqəlidir və aşağıdakı faktorlardan asılıdır:
 - 5.6.1. Əsas fəaliyyət göstəriciləri;
 - 5.6.2. Şəxsi peşəkar keyfiyyətləri (yumşaq vərdişlər).
- 5.7. Bankın maliyyə vəziyyətinin pisləşməsi zamanı, həmçinin müəyyən edilmiş fəaliyyət hədəflərinə nail olunmadıqda idarəetmə orqanlarının üzvlərinə bankın işçilərinə (əmək haqqının bir hissəsini mükafat formasında alan şəxslər istisna olmaqla) mükafatların hesablanması və ödənilməsi qismən və ya tamamilə dayandırıla bilər.
- 5.8. Korporativ standartlara uyğun olaraq Bankın işçiləri və idarəetmə orqanlarının üzvlərinə mükafatların verilməsi şərtləri aşağıdakı məqamları özündə birləşdirməlidir:
 - 5.8.1. Bankın idarəetmə orqanlarına mükafatın verilməsi və onun həcmi barədə qərar ildə bir dəfə Səhmdarların ümumi yığıncağı tərəfindən təsdiq edilir.
 - 5.8.2. Bankda risk-əsaslı fəaliyyətlə məşğul olan bank işçilərinə və belə struktur bölmələrin rəhbərlərinə (bankın daxili nəzarət, risklərin idarə edilməsi və daxili audit funksiyalarını həyata keçirən struktur bölmələri) daxili qaydalara əsasən müəyyən olunmuş limit çərçivəsində mükafatlarla bağlı təkliflər layihəsi Bankın illik maliyyə nəticələrinə əsasən Mükafatlandırma Komitəsi tərəfindən hazırlanaraq baxılması və qərar verilməsi üçün Müşahidə Şurasına təqdim olunur.
 - 5.8.3. Bu qaydaların 5.8.1. və 5.8.2. yarımbəndlərində nəzərdə tutulmayan digər işçilərə mükafatlarla bağlı təkliflər müəyyən edilmiş meyarlara əsasən Mükafatlandırma Komitəsi tərəfindən hazırlanır və baxılıb qərar verilməsi üçün Müşahidə Şurasına təqdim olunur.
 - 5.8.4. Banklarda korporativ idarəetmə standartlarına uyğun olaraq hər bir işçiyə, idarəetmə orqanının üzvünə (bu Siyasətin 1 sayılı Əlavəsi 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 maddi) ümumi məbləğinin 2 (iki) misindən artıq olmamalıdır.
 - 5.8.5. Təyin olunmuş maddi mükafatlarını il ərzində öz fəaliyyət nəticələrinə əsasən dövrü şəkildə verilməsi nəzərdə tutulan (aylıq, rüblük, yarım illik) və ya dövrülükdən asılı olmayaraq görülmüş iş nəticələrinə görə maddi mükafat verilməsi nəzərdə tutulan əməkdaşlara ilin nəticəsinə görə hesablanan və bölüşdürülən mükafatlar verilmir.
- 5.9. Banklarda korporativ idarəetmə standartlarına uyğun olaraq mükafatın həcmi və ödənişi aşağıdakılar nəzərə alınmaqla müəyyən edilir:
 - 5.9.1. mükafatın öncədən müəyyən edilmiş və təxirə salınmış hissəsinin ödənilməsi bankın kapital adekvatlığı və likvidlik göstəriciləri ən azı 25 faiz pisləşdikdə ödənilməməli;
 - 5.9.2. mükafatın ödənişi bankın uzunmüddətli dövrdə kapital dayanıqlığına mənfi təsir etməməlidir.

- 5.10. Banklarda korporativ idarəetmə standartlarına uyğun olaraq bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərin (bu kateqoriyaya Müşahidə Şurası, Audit Komitəsi və İdarə Heyətinin üzvləri aiddir) mükafatlandırılmasında ən azı aşağıdakı tələblər nəzərə alınmalıdır:
 - 5.10.1. 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, kapitalının adekvatlıq əmsalı və aktivlər üzrə yaradılmış xüsusi ehtiyatları həm maliyyə ilinin yekun nəticələrinə, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə Mərkəzi Bank tərəfindən müəyyən edilən prudensial normativlərə uyğun olmalıdır;
 - 5.10.2. həm maliyyə ilinin yekun nəticələrinə, həm də mükafatın verilməsi barədə qərar qəbul edilən tarixə 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 rəhbərliyinə mükafatın ödənişi bu Siyasətin 1 sayılı Əlavəsinin tələbləri nəzərə alınmaqla həyata keçirilir;
 - 5.10.3. bankın səhmləri ilə ödənilən mükafatlar istisna olmaqla, mükafatın ən azı 50 (əlli) faizinin ödənişi təxirə salınır və növbəti üç il ərzində bərabər hissələrlə ödənilir.
 - 5.10.4. bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərin əmək müqaviləsi bitdikdə (vaxtında/vaxtından əvvəl), təxirə salınmış ödənişləri ləğv olunmuş hesab edilir;
 - 5.10.5. 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 Mərkəzi Bank tərəfindən müəyyən edilən 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. Növbəti maliyyə ilində (illərində) bu hallar aradan qaldırıldıqda təxirə salınmış mükafatın həmin il üçün nəzərdə tutulmuş hissəsi ödənilir;
 - 5.10.6. mükafatın təxirə salınmış hissəsi üzrə faizin hesablanması nəzərdə tutulduqda, faiz ödənişləri mükafatın ödənilməsi barədə qərarın qəbul edilməsi tarixinə qorunan əmanətlər üçün Azərbaycan Əmanətlərin Sığortalanması Fondu tərəfindən müəyyən edilmiş faiz dərəcəsinin yuxarı həddini keçməməlidir;
 - 5.10.7. mükafatın istənilən formada təxirə salınmış hissəsi bank qarşısında öhdəliklər üzrə təminat qismində qəbul edilmir;
 - 5.10.8. bank rəhbərliyinə aid olan şəxslər tutduğu vəzifələrindən kənarlaşdırıldıqda və ya azad olunduqda mükafatın təxirə salınmış hissəsinin ödənişi bu Siyasətin 5.10.1. – 5.10.6-cı yarımbəndlərinin şərtlərinə uyğun həyata keçirilir.
 - 5.10.9. Bankın rəhbərliyinə aid olan şəxslərə ödənilən mükafatlar üzrə bu Siyasətin 5.10-ci bəndində nəzərdə tutulmuş bütün şərtlər səlahiyyətli idarəetmə orqanının mükafatlandırmaya dair qərarında öz əksini tapmalıdır.
- 5.11. Bu Siyasətin 5.8.2-ci yarımbəndində müəyyən edilmiş bank əməkdaşlarına ödəniləcək mükafatın həcmi yoxlanılan struktur bölmənin fəaliyyətindən asılı olmamalı, habelə bu əməkdaşların müstəqilliyinə xələl gətirməməlidir.
- 5.12. Bu Siyasətin 5.10-cu yarımbəndində əks edilmiş tələblər Bankın digər struktur bölmələrinin əməkdaşlarının mükafatlandırılması zamanı nəzərə alınmır.
- 5.13. Bu Siyasətin 5.8.1-ci, 5.8.2-ci və 5.8.4-cü yarımbəndlərində qeyd edilmiş bank işçiləri və idarəetmə orqanlarının üzvlərinə aşağıdakı hallarda mükafat, o cümlədən onun təxirə salınmış hissəsi verilmir:

- 5.13.1. Mərkəzi Bankdan sonuncu instansiya kreditörü qismində kredit almış bankda kredit üzrə öhdəliklər tam yerinə yetirilənədək;
- 5.13.2. Mərkəzi Bank banka qarşı xüsusi ehtiyatların yaradılması, kapitalın artırılması və ya kapital adekvatlığı əmsalinin pozulması hallarının aradan qaldırılması barədə məcburi göstərişi olduqda, həmin göstəriş bank tərəfindən tam icra olunanadək;
- 5.13.3. Mərkəzi Bankın "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 Mərkəzi Bank tərəfindən sanksiya tətbiq edildikdə (bu Siyasətin 5.13-ci yarımbəndində göstərilən şəxslərə münasibətdə).
- 5.14. Bankın rəhbərliyinə hər il üçün (təxirə salınmış mükafatlar istisna olmaqla) mükafatın verilməsi və onun həcmi barədə qərar Səhmdarların Ümumi Yığıncağı tərəfindən, digər kateqoriyalara aid bank işçilərinin mükafatlandırılması üzrə qərar isə Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq edilir. Mükafatlandırma üzrə qərarın surəti qərar qəbul edildiyi tarixdən 30 (otuz) gün müddətinə Mərkəzi Banka təqdim edilir.
- 5.15. Bank tərəfindən il ərzində və illik nəticələrə əsasən bu Siyasətin 5.8.1-5.8.4-cü bəndində 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.
- 5.16. Bank tərəfindən dividend ödənişi Mərkəzi Bankı bu barədə qərar qəbul edilən tarixdən ən gec 5 (beş) iş günü müddətində məlumatlandırmaqla həyata keçirilir.

6. Qiymətləndirmə və mükafatlandırma sisteminin rəqabətliyi


- 6.1. Mükafatlandırma Komitəsi mütəmadi olaraq qiymətləndirmə və mükafatlandırma sisteminin rəqabət qabiliyyətinin təhlilini aparır. Yerli bazar təcrübəsində baş vermiş dəyişiklik və inkişaf etmiş qabaqcıl təcrübələri nəzərə alaraq müvafiq düzəlişləri həyata keçirir.
- 6.2. Qiymətləndirmə və Mükafatlandırma Sisteminin bazar şərtləri və bankın maliyyə hədəflərində baş vermiş dəyişikliklərə uyğun olaraq adekvatlığı yoxlanılır və təkmilləşdirilir.

7. Yekun müddəalar

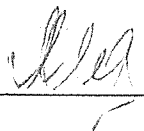
- 7.1. Bu Siyasət "30" noyabr 2023-cü il tarixdən qüvvəyə minir və bununla Müşahidə Şurasının 24 avqust 2020-ci il tarixli qərarı (Protokol № 80/20) ilə təsdiq edilmiş "Expressbank" ASC-nin Qiymətləndirmə və Mükafatlandırma siyasəti" qüvvədən düşmüş hesab edilir.
- 7.2. Bu Siyasətə əlavələr və dəyişikliklər Müşahidə Şurası tərəfindən təsdiq edilir.
- 7.3. Bu Siyasətin icrasına nəzarət Müşahidə Şurası tərəfindən həyata keçirilir.

Razılaşdırıldı:

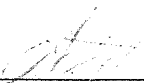
Müşahidə Şurasının üzvü


Anar Hacızadə

Müşahidə Şurasının üzvü


Fuad Məmmədov

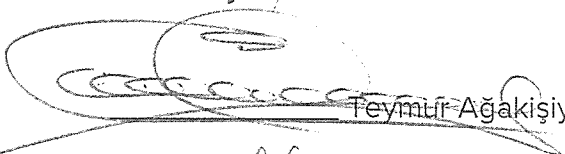
Müşahidə Şurası sədrinin müşaviri


Əhəd Əliyev

İdarə Heyətinin sədri


Mehman Məmmədov

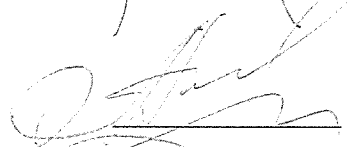
İdarə Heyətinin üzvü,
Baş maliyyə inzibatçısı


Teymur Ağakışiyev


İdarə Heyətinin üzvü,
Baş risk inzibatçısı


Rüşət Mürşüdlü

İnsan resursları departamentinin
direktoru


Ləman İmanova

Risqlərin idarə edilməsi
departamentinin direktoru

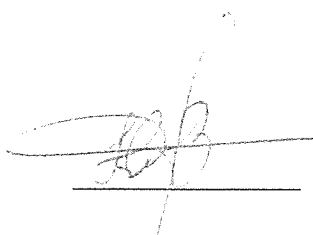

Samirə Qəhrəmanova

Maliyyə departamentinin direktoru


Fuad Muradəliyev

Təqdim etdi:

Korporativ hüquq şöbəsinin
böyük hüquqşünası


Hafiz Bədəlov

**Bankın rəhbərliyinə (Müşahidə Şurası, Audit Komitəsi və İdarə Heyətinin üzvlərinə)
mükafatın ödənişinə dair tələblər**

Göstərici	Ödənilən mükafatın həcmi
$NPA_B \leq NPA_S$	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) mislindən çox olmamaqla
$NPA_S < NPA_B \leq 1.25 \times NPA_S$	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 1 (bir) mislindən çox olmamaqla
$NPA_B > 1.25 \times NPA_S$	Mükafat ödənilmir.

Qeyd: Bank sektorunun qeyri-işlək aktivlərinin sektorun məcmu aktivlərinə nisbəti göstəricisi barədə məlumat Mərkəzi Bank tərəfindən rüblük əsasda banklara təqdim edilir.