

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

BDDK ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, Banka faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı ile stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapılarıyla uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak ücretlendirme esaslarını belirlemek üzere düzenlenmiştir.

Banka, etkili bir ücret yönetimi ile asgari olarak aşağıdaki temel hedeflere ulaşmayı amaçlar:

- İhtiyaç duyulan nitelik ve nicelikte yeni çalışan adaylarının Banka'ya kazandırılması,
- Çalışanların bağlılığının güçlendirilmesi,
- Çalışan motivasyonunun yüksek tutulması ve Banka hedeflerine yönlendirilmesi,
- Banka'nın elde ettiği başarının çalışanlarla paylaşılması,
- Maliyetlerin kontrol altında tutulması ve bankanın stratejik hedeflerinin gerçekleştirilmesi

Banka'nın ücretlendirme politikasının ve uygulandığının Yönetim Kurulu adına izlenmesi ve denetlenmesi amacıyla icrai görevi olmayan en az iki Yönetim Kurulu üyesinden oluşan bir Ücretlendirme Komitesi oluşturulmuştur.

Komite tarafından ücretlendirme politikası ve uygulandığı risk yönetimi ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmekte ve öneriler bir rapor halinde yıllık olarak Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır. İlgili incelemenin gerçekleştirilmesi sırasında, Yönetim Kurulu ve Ücretlendirme Komitesi, Banka'nın şeffaflığı, performans kriterleri ve ölçümü ile aşırı risk alımının önlenmesi hususlarına odaklanmaktadır.

Yönetim Kurulu; Yönetim Kurulu üyelerinin, üst yönetimin ve diğer ilgili personelin ücretlerinin Banka'nın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasını sağlamayı ilke edinmiştir.

Banka'nın ücretlendirme esasları ve ölçütlerinin belirlenmesinde; piyasa şartları, Banka içi ücret dengesi ve bütçe olanakları, çalışanların görev tanımı ve sorumluluk düzeyi, çalışanların sergilediği bireysel performansları, çalışanların yetkinlikleri, işlerin doğası ve risk profili, iç ve dış mevzuata, risk yönetim politikalarına, prosedürlerine ve kontrollerine uyumluluk ve benzeri hususlar dikkate alınmaktadır.

Üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları ve ölçütlerinin belirlenerek ücret önerilerinin oluşturulmasında, görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sorumluluk kapsamı, problem çözme ölçütleri ve performans dikkate alınmaktadır.

Performansa dayalı yapılan ödemelerde dikkate alınan kriterler, Ücretlendirme Politikası ile belirlenmiş olup, Banka'nın performansının yanı sıra ilgili işkolu/fonksiyonun aşağıda belirtilen ölçülebilir kriterlerle değerlendirilmesine dayanmaktadır.

- Önceden belirlenmiş finansal ve/veya finansal olmayan performans kriterleri,
- Değerlere bağlı profesyonel davranış, iş etiği kodu ve Banka politika/prosedürlerine uyumluluk,
- Risk yönetimi ve yasal mevzuata uyum konusundaki katkı,
- Gerekli durumlarda ilgili partilerin yönetsel davranışlarına dayanan bireysel performans.

Yönetim Kurulu Başkanı, Başkan Vekili ve Üyelerine ödenecek ücretler ve her toplantı için katılanlara ödenecek huzur hakkı Genel Kurul tarafından belirlenmektedir. Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan komite üyelerine ilişkin ücretlendirmelerde bu kişilere bu hususta atanan sorumluluklar dikkate alınmaktadır.

İç Sistemler Birimleri çalışanlarının performans primi havuzları, operasyonlarını denetledikleri ya da gözetimde buldukları veya kontrol ettikleri faaliyet birimlerinin performans primi havuzlarından bağımsız olarak belirlenmektedir.