

1. AMAÇ

Ücretlendirme politikasının amacı, BDDK ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, Bankanın; stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yapısı ile uyumunun sağlanmasına yönelik, aşırı risk alınmasını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak usul ve esasların yazılı olarak belirlenmesidir.

Sürdürülebilir başarı için gerekli olan insan kaynağını şirketimize kazandırmak, korumak, ödüllendirmek ve motive etmek üzere yapılandırılan ücretlendirme politikası ile, müşterileri, paydaşları veya piyasaları olumsuz etkileyebilecek uygulama veya davranışların, müşteri zararı, finansal ceza veya itibar kaybına neden olması gibi risklerin engellenmesi de amaçlanır.

2. KAPSAM

Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları ve tüm banka çalışanları için geçerli olan ücretlendirme ilke ve kurallarını belirler.

Bankada yetkisi kesinleşmiş bir Sendika ve yürürlükte bir Toplu İş Sözleşmesi'nin bulunması durumunda Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsamı içinde yer alacak çalışanların (Kapsam İçi Çalışan) ücretlendirme ve özlük hakları Toplu İş Sözleşmesi ile belirlenir. Kapsam İçi Çalışanlara yapılan ve Toplu İş Sözleşmesi ile düzenlenmeyen ödemeler ile Kapsam İçi Çalışanların dışında kalan tüm çalışanların ücretlendirme ve özlük hakları işbu politika dokümanı ile belirlenir.

3. PRENSİPLER

3.1.Ücretlendirme: Yönetim Kurulu Üyelerine, Üst Düzey yönetime ve diğer personele verilecek ücretler Bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumludur. Tüm çalışanlar üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak ücretlendirilir.

3.2.Ücret kademesi ve ücret aralığı: Tüm çalışanlarımızın ücretleri, her kademe için belirlenmiş ücret aralıkları ile yönetilmektedir.

Ücret adaletinin sağlanması açısından benzer görevi yapan çalışanların benzer ücreti alması amaçlanmıştır. Bu amaçla yetki ve sorumluluklarına bağlı olarak görevlerin kademeleri belirlenmiştir. Ücret kademeleri ve aralıkları her zam döneminde gözden geçirilir.

3.3.Yüksek performans ödüllendirme: Performans Değerlendirme Sistemi sonuçlarına göre beklenen düzeyin üzerinde performans gösteren çalışanların daha yüksek ücret artışı ve daha yüksek prim almaları amaçlanmıştır.

3.4.Performansa dayalı ödemeler: Ücretlendirme ve prim çalışmalarında ilgili dönemlere ait performans ölçümleri dikkate alınır. Başta prim ödemeleri olmak üzere performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez.

3.5.Ücretin gizliliği: Banka'da ücretlerin ve diğer parasal ödemelerin özel olması ve gizliliği esastır. Çalışan tarafından gizliliğin ihlali disiplin kurulu konusudur.

4. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ BELİRLENMESİ

Ücretlendirme politikası ve uygulamaları, çalışan bağlılığının sağlanmasında ve performansının geliştirilmesindeki önemli faktörlerden biridir. Yeni yetenekleri şirketimize kazandırmak ve performansı yüksek çalışanlarımızı korumak amacı ile oluşturulan ücretlendirme politikası belirlenirken aşağıda yer alan hususlar dikkate alınmaktadır.

4.1.İç etkenler:

Banka ücret yapısı belirlenirken;

- Banka içi ücret dengesi ve bütçe olanakları,
- Çalışanların görev tanımı ve sorumluluk düzeyi ile,
- Her bir çalışanın sergilediği bireysel performansı,
- Çalışanın yetkinlikleri,
- Bankanın iç ve dış mevzuatına uyum

dikkate alınmaktadır.

4.2.Dış etkenler:

Banka ücret politikası belirlenirken, sektörle rekabet edebilmek, yeni yetenekleri şirketimize kazandırabilmek ve dış devinimi azaltabilmek amacı ile sektörel veriler göz önünde tutulur. Çalışanların ücret ve prim modeli oluşturulurken bağımsız kuruluşlar tarafından yapılmakta olan Bankacılık Sektörü ücret araştırması sonuçlarına göre Bankanın sektör içindeki konumu dikkate alınır.

5. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ UYGULANMASI

Ücretlendirme politikası genel uygulama prensipleri aşağıdaki gibidir.

5.1.Üst Yönetime Sağlanan Mali Haklar:

Kurumsal Yönetim İlkeleri gereğince, Yönetim Kurulu üyelerine sağlanacak haklar ve ücretlendirme esasları Genel Kurul tarafından verilecek yetkiye istinaden Yönetim Kurulu onayı ile Ücretlendirme Komitesi tarafından belirlenir.

5.2.Ücret Artışları:

- Ücret artışı yılda bir kez yapılır.
- Ücret artış dönemlerinde artış bütçesinin belirlenmesinde aşağıda yer alan kriterler baz alınarak yönetimin onayına sunulur.
 - ✓ Geçmiş dönem enflasyon oranları
 - ✓ Rekabetçi politikaların uygulanacağı alanlar
 - ✓ Bankanın sektör içindeki konumu
- Eşit işe benzer ücret politikasının uygulanması ve bireysel farklılaşmaların performans bazlı olmasını sağlamak amaçlanmaktadır.

- Yüksek performansı ödüllendirmek için ücret kademesine göre Banka ücret aralığı ortalamasının altında kalan ancak yüksek performans gösteren çalışanlar daha yüksek ücret artışı alırlar.
- Bankanın sektör içindeki konumunu belirlemek amacı ile bağımsız danışmanlık firmaları tarafından yapılan ücret araştırmaları analiz edilerek Bankanın sektör içindeki durumu tespit edilir.
- İlgili döneme ait ücret artışı bilgileri çalışanlar ile paylaşılır.

5.3.Terfi veya görev değişikliği sonrası yeni ücretlerinin belirlenmesi:

Terfi eden veya görev değişikliği olan çalışanların ücret kademesinde değişiklik olduğu takdirde, çalışanın yeni kademe içindeki pozisyonuna bağlı olarak yeni ücreti belirlenir.

5.4.Performans Primi:

Prim ödemeleri:

- Kurumsal hedeflere ulaşmada çalışanların etkinliğinin artırılması, performans sürekliliğinin temin edilmesi,
- Bireysel performansın ön plana çıkartılarak başarılı çalışanların ayrıştırılması,
- Kurum için katma değer yaratan çalışanların bu doğrultuda ödüllendirilmesi

için yapılan ödemelerdir.

Prim sistemi Yönetim Kurulu, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Genel Müdürlük ve Saha çalışanlarını kapsamaktadır. Dağıtılacak olan prim miktarını belirlemede, uygulanmakta olan risk yönetim kavramları ile birlikte kredi riski, operasyonel risk, mevzuat riski, itibar riski gibi unsurlar dikkate alınır. Ayrıca, prime dayanak teşkil eden performansın elde edilmesini sağlayan her türlü aksiyonda Banka ve müşteri menfaatinin korunmuş olması gerekliliği de göz önüne alınır.

Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Kontrol ve Uyum Başkanlığı, Risk Yönetimi Başkanlığı ve Bilgi Riski Yönetimi Başkanlığı birimlerinin ayrı prim sistemleri olup bütçeleri ayrı yönetilmektedir.

BDDK'nın yayınladığı "Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber" kapsamında belirlenen özellikli çalışanlar için Üst Yönetim Aködül Primi uygulaması bulunmaktadır. Banka kadrolu avukatlarının primleri ise Hukuk Performans Primi Sistemi kapsamında ödenir.

5.5.Kampanya Ödülleri:

Özellikli ve açıkça tanımlanmış bir hedefe ulaşma amacıyla düzenlenen kampanyalara ilişkin, tanımlı kurallar çerçevesinde önceden belirlenmiş kriterlerin yerine getirilmesi şartı ile hak kazanılan, çalışanlara ve/veya takımlara verilen ödüllerdir.

5.6.Diğer Ödüller:

Bankamız çalışanlarının motivasyon ve verimliliğine doğrudan katkıda bulunmak, iş konusunda tatmini arttırmak, üstün performans gösteren çalışanları tanımak, takdir ve teşvik etmek, çalışanların mesleğine ve Banka'ya bağlılığını güçlendirmek amacıyla verilen ödüllerdir.

5.7.Yan Hak Uygulamaları:

Ücrete ek olarak yapılan maddi veya maddi olmayan nitelikteki menfaat ve ödemeleri ifade eder. Görev tanımı, görev kademesi, yetki düzeyi, bütçe gibi kriterler göz önüne alınarak belirlenir.

6. ÜCRETLENDİRME UYGULAMALARININ İZLENMESİ, DENETLENMESİ VE RAPORLANMASI:

Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini "Kurumsal Yönetim Komitesi" yürütür.

Yönetim Kurulunca faaliyetleri sonucu Bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürdükleri ya da bankanın mali bünyesinin bozulmasından sorumlu oldukları tespit edilenler hakkında performansa dayalı ödemelerin iptal edilmesi de dahil, ödemeleriyle ilgili gerekli işlemler tesis edilir.

Bankanın ücretlendirme politikası, BDDK ve SPK'nın düzenlemeleri doğrultusunda uygulanır.