

TÜRKİYE KALKINMA VE YATIRIM BANKASI A.Ş. ÜCRET POLİTİKASI

Kalkınma ve Yatırım Bankası Ücretlendirme Politikası; Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurulu ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, Banka ana faaliyetleri ve stratejilerinin uzun dönemli hedefleri çerçevesinde, risk yönetim yapıları ve iç dengeleriyle uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak ücretlendirme esaslarını belirlemeyi, Banka'nın faaliyetleri için en uygun insan kaynağını sağlamak üzere uygulanacak ücretlendirme prensiplerini açıklamayı amaçlar.

Ücret Politikası Uygulamalarında:

Yönetim Kurulu; Gerekli hallerde Ücretlendirme Komitesi tarafından yapılan öneriler doğrultusunda Ücretlendirme Politikası'nda değişiklik yapma, Kazanılacak hakların geleceğe dönük olması durumunda, ihtiyaç halinde değişken ücret üzerinde değişiklik yapma, Haksız veya istenmeyen sonuçlara yol açabilecek durumların önüne geçilebilmesini teminen, ücret ve yan haklarda ayarlama yapmak için takdir hakkını kullanma yetkilerine sahiptir.

Ücretlendirme politika, süreç ve uygulamalarının yılda en az bir kez gözden geçirilmesi ile söz konusu gözden geçirme sonuçlarına ilişkin olarak aksiyon alınmasının sağlanması Yönetim Kurulu'nun sorumluluğundadır. Yönetim Kurulu, sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla, bu görevi Ücretlendirme Komitesi vasıtasıyla yerine getirir.

Ücretlendirme Komitesi; Ücretlendirmeye ilişkin olarak Yönetim Kurulu'nun onayına sunulan kararları hazırlar, Ücretlendirme Politikası'nın Banka'nın risk iştahı ile hedeflerine uyumluluğunu ve etkinliğini düzenli olarak izler, ücretlendirme sisteminin oluşturulması ve işleyişinin gözetilmesine ilişkin olarak Yönetim Kurulu'na destek verir.

Komite işbu politika kapsamındaki görevini icra ederken;

- Banka hissedarlarının, müşterilerin ve kamunun yararını gözetir.
- Ücretlendirme politikası oluştururken yasal düzenlemeleri dikkate alır.
- Ücretlendirme politikasını yılda en az bir kez gözden geçirir.
- Etkin ücretlendirme sisteminin oluşturulması ve işleyişinin gözetilmesine ilişkin Yönetim Kurulu'na görüş verir.
- Ücretlendirme politikasında kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaları şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirler ve önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar.
- Ücretlendirme politikalarındaki iyileştirmeler ile ilgili Genel Müdürlük önerilerini gözden geçirir, uygun gördüğü değişiklikleri Yönetim Kurulu'nun onayına sunar.

Genel Müdür; Ücret ve Diğer Haklara İlişkin Yönerge çerçevesinde tanınan limitler dahilinde personelin Sabit Ücretlerini ve Diğer Hakların tutarı ile yararlanabilecek kişileri belirler.

Genel Müdür işbu politika kapsamındaki görevini icra ederken;

- Sektörde oluşan ücret ve diğer hakları göz önüne alır.
- Yapılan işlerin kapsamı, niteliği, niceliği ve risklerini dikkate alır.
- Kurum içi dengelere dikkat eder.
- Personelin Banka bünyesinde tutulmasını sağlayacak düzenlemeleri gerçekleştirmeye dikkat eder.

İnsan Kaynakları Yönetimi Birimi; ücretlendirme konularına ilişkin araştırma, Ücretlendirme Politikası'nın güncellenmesi, ücret yönetimi süreçlerinin uygulanması ve bordrolama işlemlerini yürütür.

Mali İşler Birimi; ödemelerin ve ödeme planına alınan tutarların bütçe ile uyumunu teyit eder.

GENEL İLKELER

Ücret Yönetiminin Hedefleri

Ücret Yönetim Sistemi, adalet ve iç dengeleri gözetir, yüksek performans, sürdürülebilir başarı, hedefleri gerçekleştirme ve maliyetleri beklenen seviyede tutmayı amaçlar.

Banka, etkili bir ücret yönetimi ile;

- İhtiyaç duyulan nitelik ve nicelikte yeni personeli Bankaya kazandırmayı,
- Personel bağlılığının güçlendirilmesi,
- Personel motivasyonunun yüksek tutulması,
- Personelin Banka hedeflerine yönlendirilmesi,
- Başarının ödüllendirilmesi,
- Maliyetlerin kontrol altında tutulması,
- Stratejik hedeflerin ulaşılmasını

hedefler.

Ücretlendirmede Genel Esaslar

Banka ücret yapısı;

- Piyasa koşulları,
- Sektörel veriler ve araştırmaları,
- Banka içi ücret dengesi,
- Bütçe olanakları,
- Personelin yetkinlikleri ve performansları,
- İşlerin kapsamı, niteliği ve niceliği,
- İşin gereği ve risk profili,
- İç ve dış mevzuata, risk yönetim politikalarına uyumluluğu, vb.

hususlar dikkate alınarak belirlenir.

Ücret seviyesinin, rekabetçi olması ve iş performansını yansıtacak şekilde düzenlenmesi esastır.

Ücret Yönetim unsurları

Banka ücret yapısı; (1) Sabit Ücret ve (2) Diğer Haklar olmak üzere iki başlık altında gruplandırılmıştır.

Sabit Ücret

Sabit Ücret, yapılan işe karşılık ödenmesi önceden garanti edilen sabit nakit ödemelerin bütününe ifade eder.

- Sabit Ücret ödemeleri aylık ve brüt olarak yapılır.
- Sabit Ücret'in bankacılık sektöründeki benzer pozisyon ve görevlerle karşılaştırılabilir olması esastır.
- Sabit Ücret'in Banka içindeki dengeleri ve ilgili personelin sorumlulukları ve yetkinliklerini dikkate alarak belirlenmesi esastır.

Diğer Haklar

Personele daha iyi bir gelecek sunmak, çalışma/yaşam koşullarını iyileştirmek, ekonomik güvence sağlamak, riskleri en aza indirmek amacıyla personele sunulan her türlü ek faydayı içerir. Ücret ve Diğer Haklar Yönergesi'nde belirtilen koşullar doğrultusunda Banka personeline sunulur.

Ücret Belirleme

Sabit Ücret artışları, ekonomik şartlar, bütçe, ilgili mevzuat veya sözleşmeden doğan yükümlülükler, performans ve piyasa uygulamaları dikkate alınarak belirlenir.

Ücret artışları aşağıda belirtilen temel esaslara göre belirlenir:

- Pozisyonun sektördeki karşılığı,
- İç dengeler,
- Terfiler,
- Görev değişiklikleri,
- Yetkinlik ve deneyim,
- Yapılan işin kapsamı, niteliği, niceliği ve riskleri,
- Performans veya mesleki verimliliğin gelişmesi,
- Geçmiş dönem ve/veya gelecekteki enflasyon tahmini,
- Bankanın sektör içindeki konumu

Eşit işe eşit ücret politikasının uygulanması yanında performansa dayalı ücret hedef alınır. Yüksek performans gösteren personeller daha yüksek ücret artışı alır.

Ücret artışı her yıl birinci çeyrek içinde gerçekleştirilir.

Yükselmeye bağlı artışlar yükselmenin gerçekleştiği tarihten itibaren geçerli olur ve ilgili ayın maaşına yansır.

Yönetim Kurulu Üyelerine Yapılan Ödemeler

Yönetim Kurulu Üyelerine ödenecek sabit aylık ücret ve diğer ödemeler Genel Kurulca belirlenir.

30.12.2011 tarih ve 28158 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Seri IV No:56 sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Esaslar Tebliğine uyum kapsamında; bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Şu kadar ki, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekmektedir.

Ayrıca, BDDK'nın yayımlamış olduğu Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber'e uyum kapsamında çıkar çatışmalarının önüne geçmek amacıyla, icrai görevi bulunmayan yönetim kurulu üyeleri ile ücretlendirme komitesi üyelerine yalnızca sabit nitelikte ücretlendirme yapılmalıdır.