

TÜRKİYE VAKIFLAR BANKASI T.A.O.

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1- AMAÇ

Bu politika, BDDK ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.'nun ("Banka") faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı ile stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapısına uyumlu ve etkin risk yönetimine katkı sağlayan Bankanın ücretlendirme ilke, kural, koşul ve uygulamalarını anlatan bir politika olup, Bankanın Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

2- KAPSAM

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

Banka çalışan profili, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS) üyesi olan "Kapsam İçi" ve "Kapsam Dışı" çalışan olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

- Kapsam içi çalışan, sendika üyesi olup sözleşmede belirlenmiş olan unvanlarda çalışan ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine tabi çalışanları ifade etmektedir.
- Kapsam dışı çalışan, toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmayan çalışanı ifade etmektedir.

3- TANIMLAR VE KISALTMALAR

BDDK: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
SPK: Sermaye Piyasası Kurulu
BASS: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
Banka: Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.

4- ÜCRETLENDİRME İLE İLGİLİ TEMEL İLKE VE ESASLAR

Bankanın her kademedeki yönetici ve çalışanlarına verilecek ücretlerin; Bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olması ve Bankanın sadece kısa dönemli performansı ile ilişkilendirilmemesi esastır.

Bankanın üst düzey yönetimine ve diğer personeline, Bankanın performansına bağlı ödeme yapılması mümkün olmakla birlikte, bu ödemeler Bankanın kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde ve objektif koşullara bağlıdır.

Yönetim kurulu üyeleri ile denetim kurulu üyelerinin ücretleri genel kurul tarafından belirlenir.

Performansa dayalı prim ödemeleri; miktarları önceden garanti edilmeksizin, Bankanın kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde ve objektif koşullara bağlı olarak belirlenir. Performansa bağlı prim ödeme kriterleri belirlenerek çalışanlara duyurulur; belirlenmiş kriterler düzenli olarak gözden geçirilir.

Ücretlendirme politikasının ve uygulamalarının etkin olarak hayata geçirilebilmesini sağlamaktaki nihai yetki ve sorumluluk yönetim kuruluna aittir. Banka üst düzey yönetimi, Bankanın ücretlendirme

uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütölüp yönetilmesinden yönetim kuruluna karşı sorumludur.

İç sistemler kapsamındaki birimlerin yöneticileri ile personeline yapılacak ödemeler, denetim ya da gözetimde buldukları veya kontrol ettikleri faaliyet biriminin performansından bağımsız olacak şekilde, ilgili personelin kendi fonksiyonuna ilişkin performansı dikkate alınarak belirlenir.

5. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ UYGULANMASI

Ücretlendirme politikası genel uygulama prensipleri aşağıdaki gibidir.

5.1. Ücret Artışları

Kapsam içi çalışanların ücret artışları Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS) ile yapılan toplu iş sözleşmesi ile kapsam dışı çalışanların ücret artışları ise Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir.

İlgili döneme ait ücret artışı bilgileri çalışanlar ile paylaşılır.

5.2. Terfi veya görev değişikliği sonrası yeni ücretlerin belirlenmesi

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

5.3. Performans Primi

Performans primi Bankamız personelinin mevcut performansının değerlendirilerek gelecek dönemlerdeki çalışmasını teşvik etmek amacıyla yapılan ödemelerdir. Performans primi altı ayda bir ödenmektedir.

5.4. Tazminatlar

Kapsam içi personele uygulanacak olan tazminat (sorumluluk, yabancı dil, lisanslama tazminatı vb.) tutarları ve ödeme esasları toplu iş sözleşmesi ile kapsam dışı personele uygulanacak tazminat tutarları ve ödeme esasları ise Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir.

5.5. Sosyal Yardımlar

Kapsam içi personele uygulanacak olan mesken yardımı, yemek yardımı vb. sosyal yardımların tutarları ve ödeme esasları toplu iş sözleşmesi ile belirlenir. Kapsam dışı personele ödenecek sosyal yardım tutarları ise Yönetim Kurulu kararı ile kapsam içi personele uygulanan tutarlarda ödenmektedir.

6- ÜCRETLENDİRME KOMİTESİ

Ücretlendirme Komitesi, ücretlendirme politikası ve uygulamalarını risk yönetimi çerçevesinde değerlendirerek bunlara ilişkin önerilerini her yıl rapor halinde Yönetim Kuruluna sunar.

Ücretlendirme Komitesi, üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerini, Bankanın uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirler; yöneticilerin performansı ile bağlantılı olacak şekilde ücretlendirmede kullanılabilecek ölçütleri tespit eder; kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini Yönetim Kuruluna sunar.

7- YÜRÜRLÜK

Bu Politika, 28 Şubat 2014 tarihi itibarıyla yürürlüğe girer. Politikada günün koşullarına bağlı olarak sonradan yapılacak değişiklik ve güncellemeler de Yönetim Kurulunun onayı ile yürürlüğe girer.