

TÜRKİYE İŞ BANKASI A.Ş.

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1- POLİTİKANIN AMACI VE KAPSAMI

Türkiye İş Bankası A.Ş. Ücretlendirme Politikasının (Politika) temel amacı; Bankanın ücretlendirme ile ilgili uygulamalarının, ilgili mevzuat ile Bankanın faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı, stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapıları ile uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine dayalı olarak planlanıp yürütülmesini ve yönetilmesini sağlamaktır.

Politika; ücretlendirme yönetimi yönünden Bankanın Genel Müdürlüğü ve şubeleri ile her kademedeki yönetici ve çalışanlarını kapsar.

2. 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.

Performansa dayalı teşvik ödemeleri; miktarları önceden garanti edilmeksizin, alınan risklerin vadesi de dikkate alınmak suretiyle, Bankanın kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde ve objektif koşullara bağlı olarak belirlenir.

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.

Performansa bağlı teşvik ödeme kriterleri belirlenerek çalışanlara duyurulur; belirlenmiş kriterler düzenli olarak gözden geçirilir.

Faaliyetleri sonucu Bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürdükleri ya da Bankanın mali bünyesinin bozulmasından sorumlu oldukları tespit edilenler hakkında, performansa dayalı ödemelerin iptali de dahil, ödemeleriyle ilgili gerekli işlemler tesis edilir.

3. GÖREV VE SORUMLULUKLAR

Bankanın ücretlendirme uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu Politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinin sağlanması konusunda nihai yetki ve sorumluluk, Bankanın Yönetim Kuruluna aittir. Yönetim kurulu, yılda en az bir kez gözden geçirmek suretiyle Politikanın etkinliğini sağlar.

29.12.2011 tarih, 38038 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiştir.

Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan Ücretlendirme Komitesi, bu Politika çerçevesinde, Bankanın ücretlendirme uygulamalarını Yönetim Kurulu adına izler ve denetler; değerlendirme ve önerilerini Yönetim Kuruluna sunar.

Banka Üst Düzey yönetimi, Bankanın ücretlendirme uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu Politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinden Yönetim Kuruluna karşı sorumludur.

İlgili mevzuat ve bu Politika çerçevesinde, Bankanın ücretlendirme ile ilgili uygulama usul ve esaslarına ilişkin prosedürlerin hazırlanması, yayınlanması, güncellenmesi, etkin bir biçimde uygulanması ve takibi ile ilgili görev ve faaliyetler İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü bünyesinde yürütülür, yönetilir ve koordine edilir. Bankanın diğer Bölümleri ile şubeleri de bu kapsamdaki görevlerini İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü ile koordineli olarak yerine getirir.

Bankanın her kademedeki tüm personeli, bu Politika ve ilgili prosedürlerin amaca uygun ve etkin bir biçimde uygulanması yönünden üzerine düşen görevleri devamlı surette tam ve doğru biçimde yerine getirir.

Bankanın ücretlendirme ile ilgili uygulama ve faaliyetlerinin ilgili mevzuat ve bu Politika hükümleri ile uygunluğu ve etkinliği, iç denetim kapsamında da düzenli olarak denetim ve değerlendirmeye tabi tutulur.

4. YÜRÜRLÜK

Bu Politika, 01.01.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girer. Politikada günün koşullarına bağlı olarak sonradan yapılacak değişiklik ve güncellemeler de Yönetim Kurulunun onayı ile yürürlüğe girer.

29.12.2011 tarih, 38038 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiştir.