

# BANK ASYA ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

## 1 AMAÇ

---

Bu politika;

- BDDK ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, Banka faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı ile stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapılarına uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak ücretlendirme esaslarını belirlemeyi,
- Banka stratejilerine uygun olarak çalışabilecek yetenek ve nitelikteki kişileri; Banka'ya kazandırmak, Banka bünyesinde tutmak ve desteklemek üzere uygulanacak ücretlendirme prensiplerini açıklamayı amaçlar.

## 2 KAPSAM

---

Bu Politika, yönetim kurulu, üst düzey yönetim ve belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile görev yapan tüm Banka çalışanlarını kapsar.

## 3 TANIMLAR VE KISALTMALAR

---

**Banka:** Asya Katılım Bankası A.Ş.

**BDDK :** Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu

**SPK :** Sermaye Piyasası Kurulu

## 4 ÜCRET YÖNETİMİNİN HEDEFLERİ

---

Ücret Yönetimi, Banka çalışanlarının Banka'ya olan katkılarının ödüllendirilmesine yönelik temel bir insan kaynakları yönetimi sürecidir.

Banka, etkili bir ücret yönetimi ile 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 işgücü piyasasındaki rekabetçi konumunun devam ettirilebilmesi için gerekli olan ücret alt yapısının sağlanması,
- Banka'nın elde ettiği başarının çalışanlarla paylaşılması.

Banka'nın stratejik hedeflerine ulaşması amacıyla oluşturulan bu politika, ücret yönetimine ve konunun bileşenlerine yönelik yönetim ve uygulama ilkelerini içermektedir.

Ücrete yönelik ayrılan kaynakların Banka'nın önemli finansal yatırım ve gider kalemlerinden birini oluşturması nedeniyle, bu konudaki tüm uygulama adımları ve yaklaşımlarının, Banka'nın finansal yönetim ilkeleri ve bütçeleme süreçleri ile entegre edilmiş ve uyumlu hale getirilmiş olarak yürütülmesi esastır.

## **5 ÜCRETLENDİRME**

---

### **5.1 Ücret Yönetimi Unsurları**

Verilecek ücretler Bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumludur. Tüm çalışanlar üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak ücretlendirilir.

Bankada ücret yönetiminin unsurları “baz ücret, tazminatlar, yan haklar, yıllık performans bonusu, satış primi” şeklinde kategorize edilebilir:

#### **➤ Baz Ücret**

Baz ücret, yapılan işe karşılık ödenmesi önceden garanti edilen sabit nakit ödemelerin bütünüdür. Baz ücret çalışanın kişisel niteliklerini, tecrübesini ve eğitimini de kapsar.

#### **➤ Tazminatlar**

Herhangi bir çalışan grubu, fonksiyon ya da genele yönelik olarak, belirli bir ihtiyacın karşılanması amacıyla periyodik olarak yapılan ve tutarı önceden belirli olan sabit nakit ilave ödemelerdir.

#### **➤ Yan Haklar**

Çalışanlara daha iyi bir gelecek sunmak, çalışma / yaşam koşullarını iyileştirmek, ekonomik güvence sağlamak, riskleri en aza indirmek amacıyla çalışanlara sunulan her türlü ek faydayı içerir.

#### **➤ Yıllık Performans Bonusu**

Belirli hedeflerin ve Banka, ekip ve birey performansının gerçekleşmesine bağlı olarak yılda bir defa ödenen, ödeme tutarı önceden garanti edilmeyen ve dönemden döneme değişkenlik gösterebilen nakit ödemelerdir.

### **5.2 Genel Esaslar**

Banka ücret yapısı;

- Piyasa uygulamaları, Banka içi ücret dengesi ve bütçe olanakları,
- Çalışanların görev tanımı ve sorumluluk düzeyi ile,
- Çalışanın sergilediği bireysel performansı,
- Çalışanın yetkinlikleri,
- İşlerin doğası ve risk profili,
- İç ve dış mevzuata, risk yönetim politikalarına, prosedürlerine ve kontrollerine uyumluluğu

ve benzeri hususlar dikkate alınarak belirlenir.

- Ücret seviyesinin, rekabetçi olması ve iş performansını yansıtacak şekilde düzenlenmesi esastır.
- Yıllık performans bonusu; şirket performansı, iş birimi performansı ve çalışan yetkinlik performansına göre belirlenmiş hedefler doğrultusunda tespit edilir. Bireysel performansın, belirlenen seviyenin altında olması halinde bonus hiçbir suretle ödenmez.
- Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Kontrol Merkezi Başkanlığı ve Risk Yönetimi Başkanlığı ile Mevzuat ve Uyum Müdürlüğü'nün 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.
- Bankadan ayrılacak personele yapılacak tazminat ödemeleri, ilgili personelin geçmiş performansı ve Banka'nın uzun vadeli performansına katkısı da dikkate alınmak suretiyle belirlenir.

### **5.3 Yönetim Kurulu Üyeleri**

- Yönetim Kurulu Başkan, Başkan Vekili ve Üyelerine Genel Kurul tarafından saptanacak bir ücret ödenir. Genel Kurulca yapılacak yetkilendirme doğrultusunda, bankacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatı düzenlemeleri çerçevesinde, komitelerde yer alan veya tam zamanlı çalışan yönetim kurulu üyelerine ilave ücret verilmesine Banka yönetim kurulu karar verebilir.

### **5.4 Üst Düzey Yöneticiler**

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

### **5.5 Ücret Uygulaması**

- Ücret ödemeleri aylık ve brüt olarak yapılır.
- Ücret revizyonları yıllık olarak gözden geçirilir.
- Banka, çalışanlarının kariyer yönetimi ve ücret yönetimi çalışmalarına temel oluşturmak amacıyla, Genel Müdür Yardımcısı ve altında yer alan tüm pozisyonlar için kademeli bir

seviyelendirme yaklaşımı uygulamaktadır. Bu çerçevede Banka'daki her işin bir ücret kademesi bulunmaktadır.

- Oluşturulan kademe yapısı içerisinde, ücret bantları kullanılır.

## **6 SORUMLULUKLAR**

---

Banka Ücret Komitesi;

- Üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerini, Banka'nın uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirler,
- Banka'nın ve üst düzey yöneticilerin performansı ile bağlantılı olacak şekilde ücretlendirmede kullanılacak ölçütleri belirler,
- Kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ve ücretlendirme politikası ve uygulamalarının risk yönetimi çerçevesinde değerlendirerek, bunlara ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunar.
- Ücretlendirme politikasının etkinliğinin sağlanmasını teminen, ücretlendirme politikasını yılda en az bir kez gözden geçirir.

Performansa bağlı teşvik ödemelerine ilişkin kriterler üst düzey yönetim tarafından belirlenir ve çalışanlara duyurulur. Söz konusu kriterler belirlenmiş standartlara ve özel görev sorumluluklarına göre düzenli olarak gözden geçirilir.