

İYİ UYGULAMA REHBERİ**Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumundan:****BANKALARDA İYİ ÜCRETLENDİRME UYGULAMALARINA İLİŞKİN REHBER****BİRİNCİ KISIM****Amaç, Kapsam ve Tanımlar****Amaç ve Kapsam**

1. Bu rehberin amacı, bankalardaki ücretlendirme politika, süreç ve uygulamalarının sağlıklı ve etkin bir risk yönetimi anlayışı çerçevesinde oluşturulması ve yürütülmesinin sağlanması amacıyla bankalardan beklenen iyi uygulamaları açıklamaktır.
2. İşbu rehber, banka çalışanlarının ücretlendirilmesine yönelik genel esaslar ile sadece özellikli çalışanların ücretlendirilmesine yönelik esasları içermektedir.
3. Rehber, 19.10.2005 tarih ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun 93'üncü maddesi ve 22.07.2006 tarih ve 26236 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Tarafından Yapılacak Denetime İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in "İyi uygulama rehberleri" başlıklı 7/A maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

4. Bu rehberde yer alan:
 - a) **Kurum:** Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunu ifade eder.
 - b) **Ücretlendirme:** Çalışanlarca sağlanan profesyonel hizmet karşılığında, banka tarafından çalışanlara yapılan tüm parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder. Ücretlendirmeler sabit veya değişken ücretlendirmeler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.
 - c) **Parasal Ödemeler:** Nakit olarak yapılan ödemeler ile hisse senedi, işten çıkarma durumunda çalışana verilen borçların iptali, sigorta katkı payları gibi para ile temsil edilebilen menfaatleri ifade eder.
 - ç) **Parasal Olmayan Ödemeler:** Sağlık sigortası, araba, indirim, cep telefonu gibi menfaatleri ifade eder. Bu ödemeler bankaya maliyetleri esas alınarak parasal değere dönüştürülmelidir.
 - d) **Sabit Ücretlendirmeler:** Herhangi bir performans kriteri dikkate alınmadan yapılan, temel olarak profesyonel deneyim ile sözleşme veya iş tanımı gereğince alınması gereken sorumluluğu yansıtan parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder. Ücretlendirmenin sabit nitelikte olduğunun kabul edilebilmesi için, belirli bir görev karşılığında görev süresi boyunca verilmesi, şartların ve tutarın önceden kararlaştırılmış olması, banka açısından zorunlu bir ödeme olması, iptal edilememesi, çalışanı aşırı risk almaya teşvik etmemesi ve çalışanlar açısından şeffaf olması gereklidir.
 - e) **Değişken Ücretlendirmeler:** Bonus, prim vb. adlar altında performansa dayalı olarak yapılan ilave parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder.

- f) **Değişken Ücretlendirmelerin İptali Anlaşması¹:** Yapılan işlemin sonraki dönemlerde banka performansı üzerindeki etkisi dikkate alınarak, çalışanın ertelenmiş değişken ücretlendirmelerinden bir kısmının veya tamamının iptal edilebilmesine imkân veren bir anlaşmayı ifade eder.
- g) **Değişken Ücretlendirmelerin Geri Alınması Anlaşması²:** Çalışanın, bankacılık mevzuatı, teamülleri ile etik kurallarına uygun hareket etmemesi ve böylece bankanın önemli derecede zarar görmesine yol açan bir işlemi gerçekleştirmesi veya bu işlemden sorumlu olması gibi belli durumlarda çalışana ödenmiş değişken ücretlendirmelerin bankaya iade edilmesine olanak sağlayan bir anlaşmayı ifade eder.
- ğ) **Değişken Ücretlendirmelerin Kazanılması:** Değişken ücretlendirmelerin çalışana ödenip ödenmediğinden bağımsız olarak, belli bir performans değerlendirme dönemi boyunca çalışan tarafından gösterilen performans nedeniyle çalışana ödenmesi gereken tutarın belirlenmesini ifade eder.
- h) **Ertelenmiş Değişken Ücretlendirmeler:** Performansa konu işlemin banka üzerindeki risklerinin değerlendirilmesi ve sonuçlarının görülmesi amacıyla, sözleşme gereğince, kazanıldıkları dönemden daha sonraki bir dönemde ilgili çalışana ödenecek olan değişken ücretlendirmeleri ifade eder.
- i) **İhtiyari Emeklilik Menfaatleri:** Banka çalışanları için öngörülen zorunlu katkı paylarından hariç olarak, ilgili dönemde kazanılan değişken ücretlendirmeler kapsamında banka tarafından ihtiyari olarak çalışanın emeklilik fonuna sağlanan ilave katkıları ifade eder.
- i) **Banka Çalışanı/Çalışan:** Bankanın yönetim kurulunu, üst düzey yönetimini ve diğer tüm personelini ifade eder.
- j) **Özellikli Çalışan:** Bankanın risk profilinde önemli etkisi bulunan bir fonksiyon icra eden banka çalışanını ifade eder.
- k) **İcrai Görevi Bulunmayan Yönetim Kurulu Üyesi:** 11/07/2014 tarih ve 29057 sayılı Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmeliğin 3 üncü maddesinde tanımlanan icrai görevi bulunmayan yönetim kurulu üyesini ifade eder.
- l) **Üst Düzey Yönetim:** 11/07/2014 tarih ve 29057 sayılı Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmeliğin 3 üncü maddesinde tanımlanan üst düzey yönetimi ifade eder.
- m) **İç Sistemler:** 11/07/2014 tarih ve 29057 sayılı Bankaların İç Sistemleri ve İçsel Sermaye Yeterliliği Değerlendirme Süreci Hakkında Yönetmeliğin 3 üncü maddesinde tanımlanan iç sistemleri ifade eder.
- n) **Sistemik Önemli Banka:** Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu tarafından belirlenen sistemik önemli bankaları ifade eder.
- o) **Hisse senedine dayalı finansal araçlar veya benzeri nakit dışı araçlar:** Değerleri, hisse senedinin piyasa fiyatına veya hisselerin borsada işlem görmemesi gibi nedenlerle piyasa fiyatının oluşmadığı durumlarda, gerçeğe uygun değerine dayalı olarak belirlenen finansal araçlar veya sözleşmeleri (Hisse senedi değer artış hakları gibi) ifade eder.

¹ İngilizce karşılığı: "Malus"

² İngilizce karşılığı: "Clawback"

İKİNCİ KISIM

Ücretlendirme ve Esasları

Ölçülülük İlkesi

5. Bu rehberin uygulanmasında ölçülülük ilkesi esastır. Ölçülülük ilkesi, bankanın ücretlendirme politika, süreç ve uygulamalarının bankanın faaliyetlerinin karmaşıklığı, risk profili, risk iştahı ile stratejilerine uygun olmasını ifade etmektedir. Bu ilke gereğince, her banka ücretlendirmeye ilişkin gerekliliklere aynı ölçüde ve aynı şekilde uyum sağlamak durumunda değildir. Sistemik önemli bankalar, diğer bankalara kıyasla daha detaylı politika, süreç ve uygulamalar geliştirmelidir. Buna göre, kendi özelliklerini değerlendirip maruz kaldığı riski kontrol altında tutarken, çalışanlarına yeterli motivasyonu sağlayacak ücretlendirme politikaları ve uygulamaları oluşturmak esas olarak bankanın sorumluluğundadır. Bu bakımdan, işbu rehberde yer alan aşağıdaki uygulamalar önemli bankalar tarafından benimsenmeli ancak diğer bankalar da ölçülülük ilkesini gözeterek kendi risk yapılarına ve stratejilerine uyduğu ölçüde bunları uygulamalıdır.

- (a) Değişken ücretlendirmelerin en az %40'lık kısmının ertelenmesi,
- (b) Erteleme periyodunun minimum üç yıl olması,
- (c) Değişken ücretlendirmelerin en az %50'sinin nakit dışı araçlarla ödenmesi,
- (d) Nakit dışı araçların belli bir süre boyunca elden çıkarılamaması,
- (e) Değişken ücretlendirmelerin iptali ve geri alınması anlaşmaları.

Özellikli Çalışanın Belirlenmesine İlişkin Esaslar

6. Özellikli çalışanları işbu rehberdeki esasları dikkate alarak tespit etmek bankanın sorumluluğundadır. Banka özellikli çalışanları nasıl tespit ettiğine yönelik ilgili doküman ve kanıtları Kurum denetimine hazır bulundurmalıdır.
7. Banka yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yönetimi ve bankanın kendi değerlendirmesi sonucunda banka risk profilinde önemli etkisi bulunan bir fonksiyon icra ettiği düşünülen diğer banka çalışanları ile yıllık kazandığı toplam ücretlendirme bakımından bu kişilere denk veya daha üst konumda olan banka çalışanları özellikli çalışan kategorisine girmektedir.

Ücretlendirme Politikaları

8. Banka yönetim kurulu, ücretlendirme politikasının onaylanmasından, düzenli gözden geçirilmesinden ve uygulanmasının gözetiminden sorumludur.
9. Banka, ücretlendirme politikasını aşağıda yer alan prensiplere uygun olarak oluşturmalıdır:
- a) Ücretlendirme politikası güçlü ve etkin bir risk yönetiminin sağlanmasına katkı yapmalı, münhasıran bankanın kısa vadeli karlılığı ile aşırı derecede ilişkilendirilmemeli ve bankanın taşıyabileceği risk düzeyini aşan risk alımını teşvik edici mahiyette olmamalıdır.

b) Ücretlendirme politikası bankanın faaliyetlerinin kapsam ve büyüklüğüne, risk yönetim yapısına, stratejisi ile uzun vadeli finansal güç ve sermaye yeterliliğine uygun olacak ve çıkar çatışmalarını önleyecek şekilde oluşturulmalıdır.

10. Ücretlendirmeye ilişkin politika ve prosedürler açık,³ şeffaf ve yazılı olarak belirlenmiş olmalıdır.
11. Banka, ücretlendirme politikalarının sermaye ve likidite gibi finansal sağlamlık göstergeleri üzerindeki etkisini dikkate almalı ve sermaye yeterliliğinin tehlikeye girmesi halinde veya lüzum görülen diğer hallerde, başta değişken ücretlendirmeler ile ilgili olmak üzere tüm ücretlendirme konularında daha muhafazakar bir politika izlemelidir.

Ücretlendirme Komitesi

12. Bağımsız ve etkin bir ücretlendirme sisteminin sağlanması amacıyla ücretlendirme politika, süreç ve uygulamalarının yönetim kurulu adına gözetimini gerçekleştirmek üzere bankalarda ücretlendirme komitesi kurulmalıdır. Ücretlendirme komitesi, icrai görevi bulunmayan ve bir bütün olarak ücretlendirme politikaları ile iç sistemler hakkında yeterli bilgi ve deneyime sahip en az iki yönetim kurulu üyesinden oluşur.
13. Özellikle çalışanların ücretlendirilmesi hakkındaki kararlar başta olmak üzere, ücretlendirmeye ilişkin olarak yönetim kurulunun onayına sunulan kararların hazırlanması, ücretlendirme politikalarının bankanın risk iştahı ile hedeflerine uyumluluğunun ve etkinliğinin düzenli olarak izlenmesi, yönetim kuruluna ücretlendirme sisteminin oluşturulması ve işleyişinin gözetilmesine ilişkin olarak görüş ve destek verilmesi ile iç sistemler kapsamındaki birimlerin üst düzey yönetiminin ücretlendirilmesinin gözetimi ücretlendirme komitesinin sorumluluğundadır. Komite, görevini icra ederken banka tüzel kişiliğinin yanı sıra, banka hissedarlarının, yatırımcıların ve kamunun yararını da gözetmelidir.
14. Komite, görevi ile ilgili olarak bankanın iç sistemlerden sorumlu birimleri başta olmak üzere ilgili tüm birimlerinden ve uzman kuruluşlardan destek alabilmeli; denetim komitesi, varsa, risk komitesi ve ilgili diğer komiteler ile işbirliği içerisinde olmalıdır.

Ücretlendirme Politika, Süreç ve Uygulamalarının Gözden Geçirilmesi

15. Ücretlendirme politika, süreç ve uygulamalarının yılda en az bir kez bağımsız olarak gözden geçirilmesi ile söz konusu gözden geçirme sonuçlarına ilişkin olarak aksiyon alınmasının sağlanması esas olarak yönetim kurulunun sorumluluğundadır. Yönetim kurulu, sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla, bu görevi ücretlendirme komitesi vasıtasıyla yerine getirebilir.

³ Örneğin, özellikle çalışanların karşılaştırılmasına, çıkar çatışmalarının önlenmesi için alınan tedbirlere, performans ölçüm yöntemlerine, sabit ve değişken ücretlendirmelerin ayırımına, değişken ücretlendirmelerde kullanılan nakit ve nakit dışı araçların oranına, ücretlendirmenin ertelenmesine, sabit ve değişken ücretlendirmelerin oranına ve ücretlendirmelere ilişkin kararların alınması sürecine vb. ilişkin yeterli dokümantasyon bankaca sağlanmalıdır.

16. Gözden geçirme asgari olarak, ücretlendirme politika, süreç ve uygulamalarının bankanın risk iştahı, strateji ve uzun dönemli hedefleri ile uyumlu olup olmadığı ve işbu rehberdeki hükümlerle çelişip çelişmediği hususlarını kapsamalıdır.
17. Ücretlendirme politikalarının gözden geçirilmesinde, insan kaynakları ile konuyla ilgili diğer birimler birlikte çalışmalıdır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlendirilmesi

18. İcrai faaliyetlerden sorumlu yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirilmesi yetki, görev, deneyim ve sorumlulukları ile tutarlı olmalıdır.
19. Çıkar çatışmalarının önüne geçmek amacıyla, icrai görevi bulunmayan yönetim kurulu üyeleri ile ücretlendirme komitesi üyelerine yalnızca sabit nitelikte ücretlendirme yapılmalıdır.

İç Sistemlerden Sorumlu Birimlerde Çalışanların Ücretlendirilmesi

20. İç sistemlerden sorumlu birimlerde çalışanların toplam ücretlendirme düzeyi, bankanın donanımlı ve deneyimli çalışanları istihdam etmesine olanak vermelidir. Bu birimlerde çalışanların ücretlendirilmesinde sabit ücretlendirmeler ağırlıklı yer tutmalıdır.
21. İç sistemlerden sorumlu birimlerde çalışanlara sağlanan değişken ücretlendirmenin belirlenmesinde, denetledikleri iş alanının performansı etkili olmamalı; kendi fonksiyonlarına özgü hedefler dikkate alınmalıdır. Ayrıca, ücretlendirmeler bu çalışanların bağımsızlığını riske atmamalı ve yönetim kurulu ile ücretlendirme komitesine vermiş oldukları danışmanlık hizmetini icra ederken çıkar çatışmalarına yol açmamalıdır.

Değişken Ücretlendirmeler ve Esasları

22. Toplam değişken ücretlendirmeler, bankanın sermayesini güçlendirme kapasitesini sınırlandırmamalıdır. Banka, ücretlendirmenin değişken bileşenine yönelik bütçesinden kaynak tahsisinde mevcut ve potansiyel ilgili tüm riskleri dikkate almalıdır.
23. Aşırı bireysel davranışların önüne geçmek amacıyla özellikli çalışana uygulanan değişken ücretlendirme tutarı, özellikli çalışanın bireysel performansı ile bağlı olduğu birimin performansı ve bankanın nihai performansının kombinasyonu olacak şekilde ve alınan riskin pozitif ve negatif sonuçları göz önünde bulundurularak belirlenmelidir. Özellikli çalışanın bireysel performansı belirlenirken finansal ve finansal olmayan kriterler⁴ dikkate alınmalıdır.
24. Ücretlendirmenin değişken bileşeninin hesaplanmasında kullanılan performans değerlendirmesi, ilgili tüm risk türlerini, bankanın fonlama maliyetini ve likidite durumunu dikkate almalıdır. Ayrıca, performans değerlendirmesinde kullanılan finansal kriterlere

⁴ Finansal olmayan kriterlere örnek olarak, stratejik hedeflere ulaşılması, müşteri memnuniyetinin sağlanması, risk yönetim politikasına uyulması, liderlik, yönetim, takım çalışması ve motivasyon gibi özelliklere sahip olunması, diğer birimlerle ve denetim birimleri ile koordineli çalışılması gibi hususlar verilebilir.

ilişkin veriler, özellikli çalışan ve banka tarafından üstlenilen riski yansıtacak kadar uzun dönemli olmalıdır.

25. Önceden garanti edilmiş değişken ücretlendirmeler etkin bir risk yönetimi anlayışına uygun olmadığından ücretlendirme planlamaları içinde yer almamalıdır. Garanti edilmiş değişken ücretlendirmeler, bankanın güçlü bir sermaye yapısına sahip olması koşuluyla, istisnai olarak, hoş geldin bonusu, işe giriş ikramiyesi vb.⁵ adlar altında yeni bir çalışan istihdamı söz konusu olduğunda sadece çalışanın birinci yılı için geçerli olmak üzere uygulanabilir.
26. Banka ve çalışan arasındaki sözleşmenin süresinden önce sonlandırılması durumunda çalışana yapılacak ödemelerde, ilgili çalışanın bankanın uzun vadeli performansına katkısı dikkate alınmalı ve ödemeler başarısızlığı ödüllendirici şekilde yapılmamalıdır.
27. Özellikli çalışana yapılan toplam ücretlendirmelerin sabit ve değişken bileşenlerinin oranı dengeli olmalı; sabit bileşenin toplam ücretlendirme içindeki payı, değişken bileşenin gerekirse hiç ödenmemesi esnekliğini içerecek kadar yüksek olmalıdır.
28. Özellikli çalışanın değişken ücretlendirmesinin en az %40'lık kısmı, erteleme periyodunun üç yıldan az olmaması şartıyla, işin niteliği, riskleri ve özellikli çalışanın faaliyetleriyle uyumlu olacak şekilde periyodlara yayılarak ödenmelidir.⁶
29. Nakit, hisse senedi ve/veya diğer nakit dışı araçların toplam değişken ücretlendirmedeki payı, ilgili özellikli çalışanın bankadaki pozisyonu ile rolünü dikkate almalı ve bankanın risk yapısıyla tutarlı olmalıdır. Özellikli çalışanların ücretlendirmesinin değişken bileşeninin en az %50'sinin⁷ aşağıda belirtilen nakit dışı araçlarla yapılması gerekmektedir:
 - (a) Banka tarafından ihraç edilmiş hisse senetleri öncelikli olmak üzere, hisse senedine dayalı finansal araçlar veya benzeri nakit dışı araçlar,
 - (b) Bankaların Özkaynaklarına İlişkin Yönetmelik'in 7 nci maddesinin 2 nci fıkrası kapsamına giren borçlanma araçları,
 - (c) Vadeye kalan süresinin, değişken ücretlendirmeye uygulanan erteleme periyodu ve zorunlu elde tutma süresi toplamına eşit veya daha fazla olması kaydıyla Bankaların Özkaynaklarına İlişkin Yönetmelik'in 8 inci maddesinin 2 nci fıkrası kapsamına giren borçlanma araçları,
 - (d) Aşağıdaki şartları içermesi kaydıyla ve her halükarda bankanın kredi kalitesindeki kötüleşmeyi yansıtan, banka ve çalışan arasında yapılan sözleşmeler dahil diğer nakit dışı araçlar.
 - (i) Vadeye kalan süresi, değişken ücretlendirmeye uygulanan erteleme periyodu ve zorunlu elde tutma süresi toplamına eşit veya daha fazla olmalıdır.
 - (ii) Bankanın çekirdek sermaye yeterliliği oranının %5,125'in altına düşmesi halinde, anapara değerinin azalmasına veya hisse senedine dönüşmesine yol açan şartlar içermelidir.

⁵ İngilizce karşılığı : "Sign-on awards".

⁶ Banka tarafından erteleme periyodunun 3 yıl olarak belirlendiği varsayımında, ertelenmiş kısmın tamamı 3 üncü yılın sonunda ödenebileceği gibi, 3 yıllık taksitler halinde her yıl belli bir tutarın ödenmesi de mümkündür.

⁷Örneğin, erteleme oranının %60 olarak bankaca kabul edildiği bir durumda, 100 TL'lik değişken ücretlendirmenin 40 TL'si ödenmeli ve 60 TL'si ertelenmelidir. Bu durumda, peşin ödenen tutarın en az 20 TL'si ile ertelenen tutarın en az 30 TL'si nakit dışı araçlarla yapılmalıdır.

- (iii) Bankanın iflas ve tasfiye süreci hariç olmak üzere karşı tarafın itfa planının hızlandırılmasını talep etme hakkı olmamalıdır.
 - (iv) Erteleme periyodu boyunca ve erteleme periyodu bitiminde, söz konusu finansal araçlara ilişkin erteleme süresince biriken faiz, temettü vb. ödemeler özellikli çalışana yapılmamalıdır.
- 30.** Banka, özellikli çalışanlarına sağladığı teşvikin bankanın uzun dönemli çıkarları ile uyumlu olmasını sağlamak amacıyla söz konusu araçların özellikli çalışanlarca elden çıkarılmaması için uygun bir zorunlu elde tutma süresi belirlemeli ve bu süre boyunca bu araçların elde tutulmasını temin etmelidir.
- 31.** Ertelenmiş ücretlendirmelere ilişkin olanlar dahil olmak üzere, özellikli çalışan tarafından kazanılan değişken ücretlendirmelerin özellikli çalışana ödenmesi ancak ödeme döneminde bankanın mali durumunun elverişli olması halinde gerçekleştirilmelidir.
- 32.** Özellikli çalışanların değişken ücretlendirmeleri değişken ücretlendirmelerin iptali ve geri alınması anlaşmalarına konu edilebilmelidir. Bankalar söz konusu anlaşmaların uygulanabileceği süreyi belirlemeli ve bunlar için sözleşme ve politika dokümanlarında net kriterler oluşturmalıdır. Söz konusu kriterler özellikle aşağıdaki hususları kapsamalıdır:
- (a) İlgili özellikli çalışanın bankanın önemli derecede zarar etmesine yol açan bir işlemi gerçekleştirmesi veya bu işlemin gerçekleştirilmesinden sorumlu olması,
 - (b) İlgili özellikli çalışanın bankacılık mevzuatı, teamülleri ile etik kurallarına, risk yönetimine ve banka içi düzenlemelere uygun hareket etmemesi.
- 33.** Değişken ücretlendirmelerin bir parçası olarak sağlanması durumunda, ihtiyari emeklilik menfaatlerinin özellikli çalışana hisse veya hisse senedine bağlı araçlarla veya bu rehberde düzenlenmiş diğer araçlarla ödenmesi gerekmektedir. Özellikli çalışanın emekliye ayrılması halinde, özellikli çalışana sağlanan ihtiyari emeklilik menfaatlerinin üç yıl boyunca emekli çalışan tarafından zorunlu olarak elde tutulması sağlanmalıdır. Özellikli çalışanın emeklilikten önce bankadan ayrılması halinde, ihtiyari emeklilik menfaatleri üç yıldan önce ödenmemelidir.
- 34.** Özellikli çalışanlar, ücretlendirme politikalarında yer alan risk azaltıcı ilkelerle uyumsuz kişisel riskten korunma stratejileri kullanmamalı, ücretlendirme politikaları kaynaklı ortaya çıkan yükümlülüklerini azaltıcı kişisel olarak herhangi bir sigorta yaptırmamalıdır.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Kamuya Açıklama

- 35.** Bankalar, özellikli çalışanlarına yönelik ücretlendirme politikaları ve uygulamaları ile ilgili olarak asgari aşağıdaki hususları yıllık bazda kamuya açıklamalıdır. Bu rehber kapsamında bankalar tarafından kamuya yapılan açıklamalar, Bankalarca Risk Yönetimine İlişkin Kamuya Yapılacak Açıklamalar Hakkında Tebliğ çerçevesinde yapılan açıklamaların bir parçası olarak, bağımsız denetime ilişkin hususlar hariç olmak üzere bu Tebliğde belirtilen genel usul ve esasların kıyasen uygulanması suretiyle yapılmalıdır. Sistemik önemli

bankalar dışındaki bankalar, söz konusu gereklilikleri, ölçülülük ilkesi gereğince kendi uygulamalarına, risk yapılarına ve stratejilerine uyduğu ölçüde uygulamalıdır.

A. Ücretlendirme Politikalarına İlişkin Niteliksel Açıklamalar

1. Ücretlendirme komitesine ilişkin açıklamalar asgari olarak aşağıdaki hususları içermelidir:
 - (a) Ücretlendirme Komitesinin yapısı, yetkisi, yaptığı toplantı sayısı vb. bilgiler,
 - (b) Dışarıdan alınan danışmanlık hizmetine ilişkin detaylı bilgi (kimler tarafından ne şekilde, hangi spesifik konu hakkında vs.),
 - (c) Yabancı ortaklıklara ve şubelere uygulanabilirlik düzeyini de içerek şekilde bankanın ücretlendirme politikalarının uygulama alanı (bölge ve faaliyet kolu ayrımı yapılarak),
 - (d) Özellikle çalışan olarak sınıflandırılan çalışanların kimlerden oluştuğu ve nasıl belirlendiğine ilişkin bilgi ile özellikle çalışanların sayısı.
2. Ücretlendirme sürecinin tasarımı ve yapısına ilişkin bilgiler asgari olarak aşağıdaki hususları içermelidir:
 - (a) Ücretlendirme politikasının kararlaştırılmasındaki süreç, politika hedefleri ve ücretlendirmede risk yönetimi, ücretlendirme sisteminin en önemli özelliklerini içerir bilgi,
 - (b) Ücretlendirme komitesinin bankanın ücretlendirme politikalarına ilişkin bir önceki sene herhangi bir değerlendirme yapıp yapmadığı, yapması halinde yapılan değişiklikler hakkında genel bilgi,
 - (c) İç sistemlerden sorumlu birimlerde çalışanların ücretlendirmesinin, söz konusu çalışanların birimlerinin performansından bağımsız bir şekilde yapıp yapılmadığına ilişkin değerlendirme.
3. Bankanın ücretlendirme süreçlerinin, cari ve gelecekteki riskleri ele alma yöntemlerine ilişkin değerlendirme asgari olarak aşağıdaki bilgileri içermelidir:
 - (a) Bankanın ücretlendirme süreçlerini uygularken dikkate aldığı temel riskler,
 - (b) Temel riskleri dikkate almada kullanılan yöntemlerin yapısı ve türleri,
 - (c) Kullanılan yöntemlerin ücretlendirmeleri nasıl etkilediğine ilişkin değerlendirme,
 - (d) Kullanılan yöntemlerin son bir yıl içinde değişip değişmediği, değiştiyse değişme amacı ve değişme etkisi.
4. Bankanın değişken ücretlendirmeleri performans ile ilişkilendirme yöntemlerine ilişkin değerlendirme asgari olarak aşağıdaki bilgileri içermelidir:
 - (a) Banka, önemli işkolları ve çalışanlar bazında temel performans kriterlerine ilişkin genel bilgi,
 - (b) Özellikle çalışanların değişken ücretlendirmesinde bankanın genel performansı ile özellikle çalışanın bireysel performansının ne derece dikkate alındığına ilişkin değerlendirme,
 - (c) Bankanın performans kriterlerinin olumsuz olması durumunda ücretlendirmeleri genel olarak nasıl ayarladıklarına dair değerlendirme.

5. Bankanın, uzun dönem performansına göre ücretlendirmeleri ayarlama metodlarına dair değerlendirme asgari olarak aşağıdaki bilgileri içermelidir:
- (a) Değişken ücretlendirmelerin ertelenmesi ve ödenmesi hakkındaki banka politikasına dair değerlendirme,
 - (b) Değişken ücretlendirmenin ertelenme oranının özellikli çalışanlar veya birimler bazında farklılık göstermesi durumunda, farklılığın nedenlerine dair değerlendirme,
 - (c) Değişken ücretlendirmelerin iptali ve geri alınması anlaşmalarının uygulanmasına ilişkin banka politikasına dair değerlendirme.
6. Değişken ücretlendirmelerde banka tarafından kullanılan araçlar ve bu araçların kullanılma amaçlarına ilişkin değerlendirme asgari olarak aşağıdaki bilgileri içermelidir:
- (a) Değişken ücretlendirmelerde banka tarafından kullanılan farklı araçlara (nakit, hisse senedi, hisse senedine bağlı diğer araçlar vs.) ilişkin genel bir değerlendirme,
 - (b) Değişken ücretlendirmelerde kullanılan araçların değişken ücretlendirmedeki payının özellikli çalışan veya birim bazında farklılık göstermesi durumunda buna ilişkin açıklayıcı bilgi.

B. Ücretlendirme Politikalarına İlişkin Niceliksel Açıklamalar

Tablo 1: İlgili Dönemde Kazanılan Sabit ve Değişken Ücretlendirme Dağılımı

	Cari Yıl			Önceki Yıl		
	Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yönetim	Diğer Özellikli Çalışan	Özellikli Çalışan Toplamı	Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yönetim	Diğer Özellikli Çalışan	Özellikli Çalışan Toplamı
Sabit Ücretlendirme						
İlgili Yılda Kazanılan Toplam Sabit Ücretlendirme Tutarı						
Faydalanan Sayısı						
Değişken Ücretlendirme						
İlgili Yılda Kazanılan Toplam (Ertelenmiş ve Ertelenmemiş) Değişken Ücretlendirme Tutarı						
Faydalanan Sayısı						
İlgili Yılda Kazanılmakla Birlikte Ertelenmiş Değişken Ücretlendirme Tutarı						
<i>Nakit</i>						
<i>Hisse Senedi</i>						
<i>Diğer</i>						
İlgili Yılda						

Kazanılan Değişken Ücretlendirmenin Ertelenmemiş Tutarı						
<i>Nakit</i>						
<i>Hisse Senedi</i>						
<i>Diğer</i>						

Tablo 2: Ertelenmiş Değişken Ücretlendirmelerin Dağılımı

	Cari Yıl			Önceki Yıl		
	Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yönetim	Diğer Özellikli Çalışan	Özellikli Çalışan Toplamı	Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yönetim	Diğer Özellikli Çalışan	Özellikli Çalışan Toplamı
İlgili Yılına İtibarıyla Birikmiş Toplam Ertelenmiş Değişken Ücretlendirme Tutarı						
Ertelenmiş Değişken Ücretlendirmelerin İlgili Yılda Kazanılan Tutarı						
Ertelenmiş Değişken Ücretlendirmelerin İlgili Yıl Boyunca Ödenen Tutarı						
İlgili Yılda Ertelenmiş Değişken Ücretlendirmelerin İptali veya Geri Alınması Yoluyla Azaltılan Tutarı						

Tablo 3: Garanti Verilmiş Değişken Ücretlendirme, İşe Giriş İkramiyesi ve İşten Ayrılma Tazminatı

	Cari Yıl			Önceki Yıl		
	Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yönetim	Diğer Özellikli Çalışan	Özellikli Çalışan Toplamı	Yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yönetim	Diğer Özellikli Çalışan	Özellikli Çalışan Toplamı
Garanti Verilmiş Değişken Ücretlendirme						
Yıl Boyunca Kazanılan Tutar Toplamı						
Faydalananların Sayısı						
İşe Giriş İkramiyesi						
Yıl Boyunca Ödenen Tutar Toplamı						
Faydalananların Sayısı						
İşten Ayrılma Tazminatı						
Yıl Boyunca Ödenen Tutar Toplamı						
Faydalananların Sayısı						