

ICBC TURKEY BANK A.Ş. Ücretlendirme Politikası

Bankamız Yönetim Kurulu, BDDK ve SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, Şirketimiz'in Olağan Genel Kurulu'nda pay sahiplerinin bilgisine sunulmak üzere, Şirketimiz'in Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilerinin ücretlendirilmesi ile ilgili uygulamalarının, Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili diğer yasal mevzuat ile Bankamız Ana Sözleşmesi'ndeki hükümler çerçevesinde, Bankamız'ın faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı, hedefleri ve piyasa koşulları göz önüne alınarak, Bankamız'ın etik değerleri, iç dengeleri ve kişilerin performansları ve pozisyonu ile uyumlu olması esasına dayalı bir ücretlendirme politikasını benimsemiş ve bu politikanın, Sermaye Piyasası Kurulu ve ilgili diğer yasal mevzuat ve Bankamız'ın faaliyetleri ve piyasa koşulları gözetilerek her yıl tekrar değerlendirilmesini kararlaştırmıştır.

Bankamızdaki ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi ve denetlenmesi için Ücretlendirme Komitesi oluşturulmuştur. Komitede Bankada icrai görevi bulunmayan 2 Yönetim Kurulu üyesi görev yapmaktadır. Ücretlendirme Komitesi her yıl görüş ve önerilerini Yönetim Kurulu onayına sunmaktadır.

Bankamız ücret politikasını yönetirken; ücretlerin adil, şeffaf, ölçülebilir ve dengeli performans hedeflerine dayanan, sürdürülebilir başarıyı özendiren, banka risk yönetimi prensipleri ile uyumlu olmasına özen göstermekte, ücretlerin Bankacılık piyasasında rekabetçi bir seviyede olmasını sağlamaktadır.

Bankamızda ücret artışları performans değerlendirmesine göre yapılmaktadır. İnsan Kaynakları Bölümünün önerisi ve Genel Müdürün onayını takiben performansa dayalı olarak belirlenen ücret artışları konusunda ücretlendirme komitesi bilgilendirilmektedir.

Ücretlendirme Komitesinin, görüş ve önerilerini Yönetim Kuruluna bildirmesini takiben zamlı ücret ödemeleri gerçekleştirilmektedir.

Bankamızda performans bazlı prim sistemi tüm çalışanlar için uygulanmakta olup yetkinlik bazlı bireysel performans değerlendirmelerin yanı sıra şubelerde görev alan çalışanlar için hedef gerçekleştirmeleri, bölüm veya gruplarda görev alan çalışanlar için bankanın genel hedef gerçekleştirmesi dikkate almaktadır. Ayrıca bu sisteme ilave olarak, CEO'nun inisiyatifi doğrultusunda yönetmen ve altı unvanında olan personele yapılan "CEO Bonus ödemesi", Bankada gerçekleşen net kara istinaden pazarlama odaklı grup ve şubelere hedef başarısına istinaden her 3 ayda bir "Teşvik Primi" ,Şube Bireysel Bankacılık Satış ve Şube Operasyon birimi çalışanlarının yaptıkları ürün bazında satışlara istinaden her ay "Piece by Piece" prim ödemesi, Sorunlu Krediler Takip Bölümü çalışanları ve satış birimindeki ilgili şube çalışanlarına NPL ve Gayrimenkul satışlarına istinaden her 3 ayda bir "Takipteki Krediler Teşvik Primi ödemesi" yapılmaktadır.

