

TÜRKİYE HALK BANKASI A.Ş. ÜCRETLENDİRME VE ÖZELLİKLİ ÇALIŞAN POLİTİKALARI

1-POLİTİKALARIN AMAÇ VE KAPSAMI

1.1-Ücretlendirme Politikası

Ücretlendirme politikasının temel amacı, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından yayınlanan, Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik ve Sermaye Piyasası Kurumu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ çerçevesinde; Bankanın ücretlendirme ile ilgili uygulamalarının, Bankanın stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yapısı ile uyumunun sağlanmasına yönelik aşırı risk alınmasını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak usul ve esasların belirlenmesidir.

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

Bankanın anlaşmış olduğu bir sendikanın olması ve toplu iş sözleşmesinin kurularak yürürlüğe girmesi durumunda toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde yer alacak çalışanların ücretlendirmesi ve özlük hakları toplu iş sözleşmesi ile belirlenir.

- Kapsam içi çalışan, sendika üyesi olup toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş olan ünvanlardaki ve bu sözleşmenin hükümlerine tabi çalışanı,
- Kapsam dışı çalışan, toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmayan çalışanı,

ifade etmektedir.

Kapsam içi çalışanlara yapılan ve toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmeyen ödemeler ile kapsam içi çalışanların dışında kalan tüm çalışanların ücretlendirmesi ve özlük hakları işbu politika dokümanı ile belirlenir.

1.2- Özellikli Çalışan Politikası

Özellikli çalışan politikasının temel amacı ise; BDDK'nın yayınladığı "Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber" kapsamında özellikli çalışanların kimlerden oluştuğuna ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir.

Özellikli çalışan, Bankanın risk profilinde önemli etkisi bulunan bir fonksiyon icra eden banka çalışanını ifade eder. Banka yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yönetimi bu kategoriye girmektedir.

Banka tarafından aşağıdaki ünvanlarda bulunan personel özellikli çalışan olarak belirlenmiştir.

- ✓ Yönetim Kurulu Üyeleri
- ✓ Genel Müdür Yardımcıları
- ✓ Grup Başkanları
- ✓ Teftiş Kurulu Başkanı
- ✓ İç Kontrol Daire Başkanı
- ✓ Risk Yönetimi Daire Başkanı
- ✓ Uyum Daire Başkanı

2-ÜCRETLENDİRMEYLE İLGİLİ TEMEL İLKE, ESAS VE PRENSİPLER

Bankanın her kademedeki yönetici ve çalışanlarına verilecek ücretler; Bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumludur ve Bankanın sadece kısa dönemli performansı ile ilişkilendirilmez. Ücretlendirme politikası ve uygulamaları, çalışan bağlılığının sağlanmasında ve performansının geliştirilmesindeki önemli faktörlerden biridir. Performansı yüksek çalışanlarımızı korumak amacı ile oluşturulan ücretlendirme politikası belirlenirken Banka içi ücret dengesi ve bütçe olanakları gözetilerek, sektörel veriler göz önünde tutulur

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.

Ücretlendirme Komitesi, icrai görevi bulunmayan iki yönetim kurulu üyesinden oluşur. Komite, ücretlendirme uygulamalarını Yönetim Kurulu adına izler, denetler, her yıl ücretlendirme politikası ve uygulamalarını risk yönetimi çerçevesinde değerlendirerek, önerilerini rapor halinde banka yönetim kuruluna sunar.

Banka üst düzey yönetimi, bankanın ücretlendirme uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu Politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütölüp yönetilmesinden yönetim kuruluna karşı sorumludur.

Yönetim kurulu, yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yönetime ve diğler personele verilecek ücretlerin bankanın etik değlerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasını sağlar. Bu ücretler, bankaların sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performansıyla ilişkili değildir.

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 insan kaynakları yönetimi bünyesinde yürütölür, yönetilir ve koordine edilir.

Tüm ücretlendirme sistemleri ve planları, genel şirket itibarının gelişimine yaptıkları etki açısından değlendirilir. Müşteri, misyonun temel odak noktası olarak değlendirilerek, iç ve dış müşteri memnuniyeti tüm ücretlendirme sistemlerinde ön sıraya yerleştirilir.

Ücretlendirme sistemleri, herhangi bir şekilde Bankanın stratejik risk iştahını aşan risk alma davranışlarına neden olmayacak şekilde çalıştırılır.

Yönetim kurulu üyeleri ve denetim kurulu üyelerinin ücretleri genel kurul tarafından belirlenmekle birlikte yönetim kurulu üyelerinin ücretleri, uhdelerinde kamu görevi olup olmamasına göre değışmektedir. Genel müdür olan yönetim kurulu üyesinin icrai görevinden dolayı alacağı ücretin belirlenmesinin usul ve esasları yönetim kurulu tarafından belirlenir.

2.1- Ücret Artışları

Kapsam içi çalışanların ücret artışları yetkili sendika ile yapılan toplu iş sözleşmesi ile kapsam dışı çalışanların ücret artışları ise yönetim kurulu tarafından belirlenmektedir.

Ücret artış dönemlerinde artış bütçesi belirlenirken; geçmiş dönem enflasyon oranları, rekabetçi politikaların uygulanacağı alanlar ve Bankanın sektör içindeki konumu baz alınır. Ücret artış bütçesi Banka yönetiminin onayına sunulur.

Ücret artışlarının belirlenmesi ve uygulanmasında Bankanın dikkate aldığı diğer kriterler şu şekildedir:

- Ücret adaletinin sağlanması açısından benzer görevi yapan çalışanların benzer ücreti alması ve bireysel farklılaşmaların performans bazlı olması amaçlanmaktadır.
- Yüksek performansı ödüllendirmek için ücret kademesine göre Banka ücret aralığı ortalamasının altında kalan ancak yüksek performans gösteren çalışanlar daha yüksek ücret artışı alırlar.
- Tüm çalışanlarımızın ücretleri, her kademe için belirlenmiş ücret aralıkları ile yönetilmektedir.
- Banka'da ücretlerin ve diğer parasal ödemelerin özel olması ve gizliliği esastır. Çalışan tarafından gizliliğin ihlali disiplin kurulu konusudur.

2.2- Ücretlendirme Paketi

Bankada personele Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında (takip eden 3'er aylık döneme ilişkin olmak üzere) aylık brüt ücreti tutarında ikramiye ödemesi bunun yanında her ay yemek ücreti, yabancı dil tazminatı ve diğer yan ödemeler yapılmaktadır.

Kapsam içi personele uygulanacak olan tazminat tutarları ve ödeme esasları toplu iş sözleşmesi ile kapsam dışı personele uygulanacak tazminat tutarları ve ödeme esasları ise yönetim kurulu tarafından belirlenmektedir.

2.3- Performans Primi

Performans primi objektif kriterler baz alınarak belirlenir; kurumsal hedeflere ulaşmada çalışanların etkinliğinin artırılması, performans sürekliliğinin temin edilmesi, bireysel performansın ön plana çıkartılarak başarılı çalışanların ayrıştırılması ve kurum için katma değer yaratan çalışanların bu doğrultuda ödüllendirilmesi amaçları doğrultusunda ödemesi yapılır.

Performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez. Performansa yönelik ödemelerde, çalışanların bir önceki dönem performansı değerlendirilir.

Uyumsuz davranış veya disiplin tedbirini gerektiren davranış sonucunda performansa dayalı ödeme yapılmamasına ilişkin düzenlemelere Banka mevzuatında yer verilir

2.4- İhtiyari Emeklilik Menfaatleri

Banka; çalışanlarının emeklilik hayatının iyileştirilmesine ilişkin sorumluluğunu yerine getirmek amacıyla, belirlenmiş kurallar çerçevesinde personel adına açtırmış olduğu Bireysel Emeklilik poliçesine, İşveren Katkı Payı ödemesi yapmaktadır.

3- YÜRÜRLÜK

Bu Politika 13.01.2026 tarihi itibarıyla yürürlüğe girer. Politikada günün koşullarına bağlı olarak sonradan yapılacak değişiklik ve güncellemeler de Yönetim Kurulu'nun onayı ile yürürlüğe girer.