

QNB FİNANSBANK A.Ş.

ÜCRETLENDİRME VE ÖDÜLLENDİRME POLİTİKASI

İşbu Politika, organizasyonel yapının tüm kademelerini ve Yönetim Kurulu Üyelerini (Yönetim Kurulu Başkanı ve Başkan Yardımcısı dahil), Genel Müdür ve Üst Yönetimi (Genel Müdür Yardımcıları ve Koordinatörler dahil), ve ayrıca ilişkin riskin üstlenilmesi ve yönetilmesi konusunda karar alma sürecinde yer alan çalışanları kapsamaktadır.

Ücret Yönetimi Komitesi, Yönetim Kurulu'na, İşbu Politika'nın Banka'nın diğer üst düzey yöneticileri ve orta kademe yönetimi için uygulanacak şekilde genişletilmesi önerisinde bulunabilir.

I. GENEL İLKELER

Çalışanların ücretlendirmeleri belirlenirken aşağıdaki unsurlar göz önünde bulundurulmalıdır:

1. İlgili iş mevzuatı hükümleri, düzenleyici kurumların ilgili yönetmelikleri, sektör ve şirket iş sözleşmeleri,
2. Yeteneğe dayalı çalışan seçim ve terfi sistemi (meritokrasi) ve şeffaflığı içeren tüm gereklilikler,
3. Özellikle şirketin temel ilke ve değerleri ile etik davranış ve risk üstlenme politikaları başta olmak üzere, bu hususları ilgilendiren mevcut şirket stratejilerinin yönü,
4. Performans değerlendirmeleri ile özellikle uzun vadeli olarak* çalışanların bireysel menfaatlerinin Banka'nın iş hedefleri ile uyumlu hale getirilmesini amaçlayan ilkeler. Müşterilere karşı sergilenen davranış modelleri ve her türlü çıkar çatışmasının önlenmesi dahil olmak üzere Banka'nın gerçekleştirdiği tüm eylemler bu amacın kapsamına girmektedir.

Risk Yönetimi, Yasal Uyum Başkanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı ve İç Kontrol Merkezi'nde görevli çalışanların ücretlendirilmeleri, denetledikleri faaliyetlere ait performansla doğrudan bağlantılı olmamalıdır. Söz konusu bölüm çalışanlarının ücretlendirilmesi tatminkar bir seviyede tutulmalı; böylelikle gerekli nitelik ve deneyime sahip bireylerin kuruma kazandırılması mümkün olmalıdır.

II. AMAÇLAR

Banka, İşbu Ücretlendirme ve Ödüllendirme Politikası ile aşağıdaki hususlar hedeflemektedir:

1. Banka'da görevli tüm çalışanlara ilişkin ücretlendirme yapısını belirlemeye yönelik genel çerçeve ve temel ilkelerin tanımlanması,
2. Banka için katma değer yaratan, yüksek mesleki ve ahlaki niteliklere ve eğitim özelliklerine sahip çalışanların Banka'ya kazandırılması, elde tutulması ve bu çalışanlardan yararlanılması,
3. Bireyseli kolektif ve kurumsal boyutta performansı iyileştirmek amacıyla Banka çalışanlarının motive ve teşvik edilmesi,

4. Performansa yönelik gösterilen çaba ve verilen ödüllere ilişkin nesnel bir değerlendirme kültürünün oluşturulması,
5. Ücretlendirme ile Banka'nın iş stratejisi, risk politikası, etik değerleri ve uzun vadeli hedefleri arasında bir tutarlılığın sağlanması ve ücretlendirmenin yalnızca kar ya da kazanç gibi Banka'nın kısa vadeli performans göstergeleri ile ilişkili olmamasının sağlanması,
6. Ücretlendirmeyi belirleyen ana parametrelerin şeffaflaştırılması ve çalışanların söz konusu parametrelere doğrudan erişiminin sağlanması.

III. ÜCRETLENDİRME

Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Yönetime ilişkin ücretlendirme, burada yer verilen ilkeler ve Ücret Yönetimi Komitesi düzenlemeleri, QNB Finansbank Esas Sözleşmesi ve Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik doğrultusunda belirlenir. Yönetim Kurulu, Yönetim Kurulu Üyeleri, Üst Yönetim ve diğer çalışanlara ilişkin ücretlendirmenin Banka'nın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasını sağlar. Yönetim Kurulu, bahsi geçen görevi ilgili mevzuat hükümleri dairesinde kısmen ya da tamamen Ücret Yönetimi Komitesi'ne devredebilir.

Ücret Yönetimi Komitesi, Banka çalışanlarına sunulacak toplam performans ikramiyeleri ve benzeri planların onaylanması hususunda Yönetim Kurulu'na öneride bulunur. Ücret Yönetimi Komitesi karar ve önerilerinde ilgililerin üst düzey komitelerde üstlendiği sorumluluk ve görevleri dikkate alır.

Üst Yönetime yapılacak maaş ve sair ödemeler, Genel Müdür'ün tavsiyesi üzerine Ücret Yönetimi Komitesi tarafından belirlenir.

İcrai görevi bulunmayan Yönetim Kurulu Üyelerinin ücreti, söz konusu üyelere verilmiş olan görevlerle doğrudan bağlantılı olanı yeteneklerini ve elde ettikleri sonuçları yansıtan teşvik ödemelerini kapsayabilir.

Banka çalışanlarını kapsayan performansa dayalı ve dolayısıyla değişkenlik arz eden ücretlendirme, aşağıda belirtilen unsurlara göre tesis edilir:

Değerlendirme Kriterleri

1. Tüm bireysel ve toplu performans değerlendirmeleri, gerçek performansın ortaya çıkmasına yetecek bir zaman diliminde gerçekleştirilmelidir.
2. Çalışanların bireysel performansı ilgili dönem boyunca yalnızca mali olarak ölçülebilir kriterlere göre değil, niteliksel kriterlere göre de değerlendirilmelidir. Söz konusu niteliksel kriterler, çalışma alanına ilişkin bilgiler, yönetim becerileri, verimlilik ve genel mesleki davranışlar, üretilen işe yönelik ilgi ve katkı düzeyi, Banka politikalarına uygunluk gibi hususları içermeli, ancak bunlarla sınırlı olmamalıdır.
3. Çalışanların Banka prosedürleri ve politikalarına uymamasından kaynaklanan her türlü aksaklık veya hataları hedeflerin gerçekleştirilmesiyle telafi edilemez.
4. Yönetim Kurulu; çalışanların Banka'da tutulması ve teşvikler ile üstlenilen riskler arasındaki bağlantının

iyileştirilmesi amacıyla uygun gördüğü süre boyunca, onaylanan toplam performans ikramiyesi havuzundan ödeme yapmayı erteleyebilir, ertelenmiş tutarın belirli bir yüzdesi, tutarın tamamı ödeninceye kadar müteakip yıllar içinde menfaat sahibine ödenir. Sistemin istisnaları saklıdır.

Performansa dayalı ücretlendirme bileşeni seviyesi

1. Performansa dayalı ücretlendirme bileşeni seviyesi, piyasa koşulları ve Bankanın uzun vadeli hedefleri (riskler ve sermaye maliyeti dahil) ile ilişkilendirilmelidir.
2. Performansa dayalı olmayan bileşenler ile performansa dayalı bileşenler arasında uygun bir oran oluşturulmalıdır.
3. Ücretlendirme toplamı temel olarak performansa dayalı olmayan bileşenlerden oluşmalıdır.