

Ücretlendirme Politikası

Yapı Kredi Bankası A.Ş.

İçerik

1. Amaç.....	3
2. Giriş.....	3
2.1. Ücretlendirme Politikasının Temel İlkeleri.....	3
3. Genel Esaslar	4
4. Performans ve Ücretlendirme	5
4.1. Sabit Ücretlendirme	5
4.2. Değişken Ücretlendirme (Performans Ödemeleri)	5
4.3. İç Sistemler Yönetimlerinde Görev Alan Çalışanlara Yapılan Değişken Ödemeler	5
4.4. Özellikli Çalışanlara Yapılan Ödemeler.....	6
4.4.1. Değişken Ücretin Hak Edilmesi ve Ödenmesine İlişkin Kurallar	6
4.4.2. Değişken Ücretlendirmenin İptali ve Geri Alınması	7
4.4.3. Özellikli Çalışanın Görevinin Sona Ermesi.....	8
4.5. Sağlanan Menfaatlerin Onay Süreçleri	8

1. Amaç

Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. (Yapı Kredi Bankası veya Banka) Ücretlendirme Politikası (Politika), Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından yayımlanan Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber (Rehber) ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yayımlanan ‘Kurumsal Yönetim İlkeleri’ dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Bu Politika, Bankanın ücretlendirme esaslarının Banka stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yapısı ile uyumunun sağlanmasına yönelik, aşırı risk alınmasını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak usul ve esasların yazılı olarak belirlenmesini amaçlar.

Politika, Banka çalışanlarının ücretlendirilmesine yönelik genel esaslar ile ‘Özellikli Çalışanlar’ın ücretlendirilmesine yönelik esasları içermektedir.

Bu politika ile Bankadaki Özellikli Çalışanlara yönelik ücretlendirme politikası kapsamındaki süreç ve uygulamaların sağlıklı ve etkin bir risk yönetimi anlayışı çerçevesinde oluşturulması ve yürütülmesi de amaçlanmıştır.

Bankada uzun vadeli ve sürdürülebilir performansın sağlanması amacıyla, Yapı Kredi Bankası’na değer katacak insan kaynağının kazanılması, geliştirilmesi, elde tutulması ve teşvik edilmesine yönelik bir ücretlendirme yaklaşımı benimsenmektedir. Söz konusu yaklaşım; müşteriler, paydaşlar ve piyasa üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilecek, müşteri zararı, mali yaptırım veya itibar kaybına yol açabilecek riskli uygulama ve davranışların önüne geçmeyi amaçlamaktadır.

Yine, bu politika ile Banka ücretlendirme stratejisi için piyasa uygulamalarının izlenmesi desteklenmekte; tüm ücretlendirme kriterleri, sabit ve değişken ücretlendirme prensipleri ile teşvik sistemleri açıklanmaktadır.

2. Giriş

Banka genelinde bireysel ve sosyal ilişkilerin temelini oluşturan “Banka Etik Kuralları” ile “Banka Değerleri” tüm Banka çalışanlarına bildirilmektedir.

Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Politikası, Banka’nın etik değerlerine, piyasa koşullarına, Banka stratejilerine ve tüm çalışanların sorumluluklarına göre belirlenir ve Banka’nın kurumsal yönetim sisteminin bir parçasıdır. Bu kapsamda çalışanların din, dil, ırk, cinsiyet, yaş, vb. özelliklerinden bağımsız bir ücretlendirmenin sağlanması esastır.

Politika tüm çalışanlar için geçerlidir.

2.1. Ücretlendirme Politikasının Temel İlkeleri

Banka’nın ücretlendirme yaklaşımı, performans odaklı olup, Banka içi ücretlendirme dengesi, pazar dinamikleri, Banka stratejisi, hissedar menfaatleri ve Banka’nın risk iştahı ile uyumlu, olarak belirlenmektedir. Politikanın temel ilkeleri şu şekildedir;

- Adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici, motive edici, açık ve şeffaf yönetim,
- Kanun, sair mevzuat ile düzenlemelere uyum,
- Bankanın uzun vadeli hedeflerine, risk yönetim yapısına uyumlu olması ve etkin risk yönetimine katkı sağlaması,
- Sürdürülebilir performansa yönelik olması,
- Görev ve fonksiyona göre farklı beceri, birikim ve bilgi gereksinimlerini dikkate alınarak tüm çalışanların motivasyonunun ve kuruma bağlılıklarının sağlanması.

3. Genel Esaslar

Yönetişim ve Uyum: Yapı Kredi Bankası'nın ücretlendirme yaklaşımı, kararların uygun yetki seviyelerinde bağımsız, bilinçli ve zamanında alınmasını sağlar. Banka genelinde ücretlendirme uygulamalarının çıkar çatışmalarına yol açmayacak şekilde ve yasal düzenlemelere uyumlu olarak gerçekleştirilmesini ve kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır.

Yönetim Kurulu: Banka'nın faaliyetlerinin kapsamına, yapısına, stratejilerine, uzun vadeli hedeflerine ve risk yönetim yapılarına uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlamak üzere oluşturulan Politika, Yönetim Kurulu tarafından onaylanır ve etkinliğinin sağlanmasını teminen yılda en az bir kez gözden geçirilir.

Ücretlendirme Komitesi: Banka'nın ücretlendirme uygulamalarının Banka Yönetim Kurulu adına izlenmesi ve denetlenmesi Ücretlendirme Komitesi tarafından yerine getirilir.

Ücretlendirme Komitesi, her yıl ücretlendirme politikası ve uygulamalarını risk yönetimi çerçevesinde değerlendirerek, önerilerini rapor halinde Banka Yönetim Kurulu'na sunar. Ücretlendirme Komitesi yılda en az 2 defa toplanır.

Ücretlendirme Komitesi, icrai görevi bulunmayan iki yönetim kurulu üyesinden oluşur. Komite, bağımsız ve etkin bir ücretlendirme sistemi oluşturmayı ve Banka ücretlendirme uygulamalarını Yönetim Kurulu adına izlemeyi ve denetlemeyi amaçlamaktadır. İnsan Kaynakları Organizasyon ve İç Hizmetler Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı, Ücretlendirme Komitesi'nde raportör olarak görev yapmaktadır.

Finansal Tablolar ile Uyum: Bu Politika ile belirlenen ücretlendirme uygulamalarının gelecekteki finansal sonuçlara etkileri ve bu uygulamaların finansal hedeflerle uyumu değerlendirilir.

Sendika Uygulamaları ile Uyum: Bu Politika, Banka ile Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN veya Sendika olarak anılacaktır) arasındaki ilke, taahhüt ve kurallara tamamıyla uyumludur. Yapı Kredi Bankası'nda yetkisi kesinleşmiş bir Sendika ve yürürlükte bir Toplu İş Sözleşmesi'nin bulunması durumunda Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsamı içinde yer alacak çalışanların (kapsam içi) ücretlendirme ve özlük hakları 'Toplu İş Sözleşmesi' ile belirlenir. Kapsam içi çalışanlara yapılan ve Toplu İş Sözleşmesi ile düzenlenmeyen ödemeler ile kapsam içi çalışanların dışında kalan tüm çalışanların ücretlendirme ve özlük hakları Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Politikası ile belirlenir.

Faaliyet Raporu:

Çalışanlara yapılan ödemelerde dikkate alınan kriterler, yapılan ödemelerin şekli ve ortalama miktarlarına ilişkin bilgiler "Bankalarca Yıllık Faaliyet Raporunun Hazırlanmasına ve Yayımlanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde hazırlanan 'Banka Yıllık Faaliyet Raporu'nun "İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Bilgiler" kısmında sunulur.

Banka politikaları ile uyum: Yapı Kredi Bankası'nda ücretler ve diğer parasal ödemeler kişiye özeldir, bu bilgilerin gizliliği esastır. Ücrete yönelik bilgilerin gizliliğinin çalışanlar tarafından ihlali Disiplin Kurulu kararına konu edilmektedir.

Görev bazlı ücretlendirme sistemleri ve planları, genel şirket itibarının gelişimine yaptıkları etki açısından değerlendirilir.

Ücretlendirme sistemleri, Bankanın stratejik risk iştahını aşan risk alma davranışlarına herhangi bir şekilde neden olmayacak şekilde tasarlanır. Performans hesaplamasında, finansal hedeflerin, finansal olmayan performans hedefleri ile uygun bir karışımı sağlar. Performansın ölçülmesinde, finansal alanların dışında uzun vadeli sürdürülebilir iyileştirme, Çevre, Toplum ve Kurumsal Yönetişim (ESG) politikalarına uyum prensipleri de gözetilmektedir.

4. Performans ve Ücretlendirme

Yapı Kredi Bankası'nda ücretlendirme aşağıdaki kalemlerden oluşmaktadır;

4.1. Sabit Ücretlendirme

Sabit ücret, temel olarak profesyonel deneyim ile sözleşme veya iş tanımı gereğince alınması gereken sorumluluğu yansıtan parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder. Sabit ücretlendirme, baz maaş, aynı ücret, emeklilik planlarına katkılar ve belirli bir çalışan grubu için genel olarak geçerli olan ve değişken parametrelere dayanmayan diğer faydalar veya ödeneklerden oluşmaktadır.

Yapı Kredi Bankası'nda sabit ücretlendirme çalışanların görev ve sorumluluklarının kapsamına göre belirlenir. Bu ücret, her bir pozisyon için Banka içindeki ücret dengesi ve bütçe durumu, görevin piyasa değeri, her bir çalışanın sorumluluk düzeyi, yetkinlikleri ve görevi kapsamındaki kariyeri dikkate alınarak oluşturulur.

Ücret adaletinin sağlanması açısından benzer görevi yapan çalışanların benzer ücreti alması amaçlanmıştır. Bu amaçla yetki ve sorumluluklarına bağlı olarak görevlerin kademeleri belirlenmiş, her bir kademeye göre de ücret yapısı oluşturulmuştur.

Sabit ücretlendirme, her bir çalışanın toplam ücretinin önemli bir bölümünü oluşturur. Sabit ücretin verilmesi ve miktarı önceden belirlenmiş, takdire bağlı olmayan ve objektif kriterlere dayanmaktadır.

Toplam gelir içinde sabit ücretin ağırlığı, Bankanın risk yapısına uygun, orta ve uzun vadeli iş sürdürülebilirliği ve değer yaratımını destekleyecek şekilde belirlenir.

4.2. Değişken Ücretlendirme (Performans Ödemeleri)

Değişken Ücretlendirme, bonus, prim vb. adlar altında performansa dayalı olarak yapılan ilave parasal veya parasal olmayan ödemeleri ifade eder. Yapı Kredi Bankası'nda performans ödemeleri hem nicelik hem nitelik olarak performans hedeflerine ulaşılması halinde çalışana ücret ödenmesini sağlar. Değişken ücretlendirmenin hesaplanmasında kullanılan performans değerlendirme kriterleri, ilgili tüm risk türlerini, bankanın fonlama maliyetini ve likidite durumunu dikkate alınarak belirlenmektedir.

Performans ölçümleri ve buna bağlı ücretlendirmeler, kısa vadeye aşırı şekilde odaklanmaktan kaçınır; orta ve uzun vadede istikrarlı performansı sağlamak üzere kârlılık ve sağlam risk yönetimi ile bağlantılı parametrelere odaklanır.

Yapı Kredi Bankası'nda değişken ücretlendirmenin yapılabilmesi için Banka'nın yıllık finansal göstergelerinin hedefleriyle uyumlu bir noktada olması beklenmektedir. Banka içerisinde 'yıllık finansal göstergeler' yönetim ölçütleriyle, 'yıllık finansal olmayan göstergeler' ise Banka'nın stratejik hedefleriyle uyumuna göre belirlenmektedir.

Değişken ücretlendirme, yürürlükteki düzenlemelerin yanı sıra Politika ile de uyumludur. Bu kapsamda Banka için mevcut ve gelecekteki riskleri dikkate alarak, gereken sermaye ve likiditenin maliyetini göz önünde bulunduracak şekilde tasarlanmıştır. Risklere uygun, sürdürülebilir ve performansa dayalı bir yaklaşım benimsenmektedir.

Değişken ücretlendirme sürecinde, uyumsuz davranış veya disiplin tedbirini gerektiren davranış sonucunda performansa dayalı ödeme yapılmamasına ilişkin karar alınabilir.

4.3. İç Sistemler Yönetimlerinde Görev Alan Çalışanlara Yapılan Değişken Ödemeler

İç sistemler yönetimlerinde görev alan (İç Denetim, İç Kontrol ve Risk Yönetimi) çalışanlar; denetledikleri birimlerden bağımsızdır. Bu ekipler görevlerini yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahiptir ve kontrol ettikleri alanların sonuçlarına bakılmaksızın görevleriyle ilgili hedeflere ulaşılmasına göre ücretlendirilir. Böylece olası çıkar çatışmalarının önlenmesi hedeflenmektedir.

İç Kontrol, İç Denetim ve Risk Yönetimi, birimlerinin 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 ve bu kapsamda finansal hedeflerden kaçınılması/hedeflerin görevleriyle ilgisi dikkate alınarak sınırlandırılması sağlanır.

Bu fonksiyonların bağımsızlığını ve tarafsızlığını güçlendirmek ve sorumluluklarının niteliğini yansıtmak için, ücretlerinin değişken unsuru toplam ücretleri içerisinde daha sınırlı bir paya sahiptir.

4.4. Özellikli Çalışanlara Yapılan Ödemeler

Yapı Kredi Bankası'nda görev alan 'özellikli çalışanlar'a yönelik ücretlendirme ve düzenlemeler bu bölümde tanımlanmıştır. Özellikli çalışanların kararlaştırılmasına, 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 ilişkin tanımlar bu bölümde belirtilmiştir.

Yapı Kredi Bankası'nda özellikli çalışanlar', Bankanın risk profili üzerinde önemli bir etkiye sahip olan çalışanlardan oluşmaktadır. Belirleme sürecinde niteliksel ve niceliksel kriterler dikkate alınmaktadır. Bu kapsamda bu kişiler pozisyonun sorumluluğu ile ilgili olarak, çalışanın görevine göre risk alma ve yönetme sorumluluğu ile Banka içi düzenlemeler ve gereklilikleri de kapsayan bir iç değerlendirme süreci sonunda belirlenir.

Personele verilecek ücretler, Bankanın sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performansı ile ilişkilendirilmez.

Banka Esas Sözleşmesi'nin ilgili hükümleri doğrultusunda Yönetim Kurulu Üyeleri ve Komite üyeleri açısından ücretlendirilmesine ilişkin temel ilkeler aşağıdaki gibidir:

Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili hükümleri ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu düzenlemeleri ile Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri kapsamında Yönetim Kurulu üyelerine ve Banka Esas Sözleşmesi 12. Maddede belirtilen komite üyelerine Yönetim Kurulu üyeliği ve komite üyeliği sıfatıyla Banka'ya vermiş oldukları hizmetlerin karşılığında huzur hakları, ücret, ikramiye veya prim gibi çeşitli mali haklar ödenebilir. Murahhas azalar dâhil Yönetim Kurulu üyelerine Yönetim Kurulu üyelikleri dolayısıyla yapılan ödemelerin şekil ve miktarı Genel Kurul tarafından, komite üyelerine komite üyeliği hizmetleri dolayısıyla yapılacak ödemelerin şekil ve miktarı ise mevzuata uygun olarak Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde pay senedi opsiyonları veya şirket performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Şu kadar ki, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretleri bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olur. Bahse konu ücretlerin, Bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasına özen gösterilir.

Özellikli çalışanlara yapılan toplam ücretlendirmelerin sabit ve değişken bileşenlerinin oranının dengeli olabilmesi için; sabit bileşenin toplam ücretlendirme içindeki payının yeterince yüksek olması, değişken bileşenin ödenmesine yönelik ise esneklik içerecek şekilde olmasına özen gösterilmektedir.

Değişken ücretlendirme Bankanın performansına bağlı olmakla birlikte, bu teşvik ödemeleri Bankanın kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde ve objektif koşullara bağlıdır. Performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez. Performansa dayalı ödemeler, alınan risklerin vadesi dikkate alınmak suretiyle ve taksitler halinde yapılır.

4.4.1. Değişken Ücretin Hak Edilmesi ve Ödenmesine İlişkin Kurallar

Teşvik sistemleri, sıfır ikramiye ödemesine olanak tanıyacak asgari performans eşikleri belirlenerek tasarlanır ve yürütülür.

Banka'da özellikli çalışanların da her bir üyesinin değişken ücreti aşağıdaki hak ediş ve ödeme kurallarına göre yapılmaktadır.

'Özellikli çalışanlara yapılan değişken ödemeler' bölümünde belirtilen şartların sağlanması ve ilgili yıl için ödeme yapılmasına karar verilmesi durumunda;

- Toplam değişken ücretlendirmenin %60'lık bölümüne değişken ücretin 'Peşin Bölümü' olarak hak kazanılır. Bu tutarın %50'lik bölümü, Rehber'de değişken bileşenin en az %50'sinin nakit dışı araçlarla yapılması yönündeki hükmüyle paralel olacak şekilde yine Rehber'de belirtilen araçlarla nakit dışı olarak ödenir.
- Banka'da özellikli çalışanların değişken ücretlendirmesinin %40'lık kısmı, en az 3 yıllık süre ile ertelenir. Bu erteleme süresi, işin niteliği, riskleri ve özellikli çalışanın faaliyetiyle uyumlu olacak şekilde yapılmaktadır. Ödeme yapılacak değişken ücretlerin %50'lik bölümü, Rehber'de değişken bileşenin en az %50'sinin nakit dışı araçlarla yapılması yönündeki hükmüyle paralel olacak şekilde yine Rehber'de belirtilen araçlarla nakit dışı olarak ödenir.

Söz konusu yıllık değişken ücrete karşılık gelen nakit dışı varlıkların geçerli erteleme süresi boyunca elde tutulması sağlanır.

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 gerçekleştirilir.

Değişken ödemeler aşağıdaki durumlarda yapılmaz;

- Yönetim Kurulunca, faaliyetleri sonucu Bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürdükleri ya da Bankanın mali bünyesinin bozulmasından sorumlu oldukları tespit edilenler hakkında performans dayalı ödemelerin iptal edilmesi de dahil, ödemeleriyle ilgili gerekli işlemler tesis edilir.
- Özellikli çalışanın bankanın önemli derecede zarar etmesine yol açan bir işlemi gerçekleştirmesi veya bu işlemin gerçekleştirilmesinden sorumlu olması veya ilgili özellikli çalışanın bankacılık mevzuatı, teamülleri ile etik kurallarına, risk yönetimine ve banka içi düzenlemelere uygun hareket etmemesi.

Değişken ücretlendirmenin yapılmamasıyla ilgili tüm değerlendirmeler Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Komitesi tarafından yapılır.

4.4.2. Değişken Ücretlendirmenin İptali ve Geri Alınması

Özellikli çalışanların değişken ücretlendirmeleri, değişken ücretlendirmelerin iptali (Malus) ve geri alınması (Clawback) anlaşmalarına konu edilebilir.

Özellikli çalışanların her bir üyesinin her bir mali yıla karşılık gelen yıllık değişken ücretinin, nakit ve nakit dışı araç olarak %100'üne kadar olan kısmı, aşağıdaki durumlardan herhangi birinin gerçekleşmesi halinde iptal ve geri alım anlaşmalarına konu edilebilir:

- İlgili özellikli çalışanın bankanın önemli derecede zarar etmesine yol açan bir işlemi gerçekleştirmesi veya bu işlemin gerçekleştirilmesinden sorumlu olması,
- İlgili özellikli çalışanın bankacılık mevzuatı, teamülleri ile etik kurallarına uygun hareket etmemesi,
- Görevi kötüye kullanma, suistimal veya Davranış Kurallarının ve diğer geçerli iç düzenlemelerin bir özellikli çalışan tarafından ciddi şekilde ihlal edilmesi,
- Belirli bir birime veya bu tür olaylardan sorumlu çalışana atfedilebilecek olaylar nedeniyle yasal yaptırımlar veya adli mahkumiyetler,
- Bir özellikli çalışanın kasıtlı suistimalinin veya ağır ihmalinin bir katkı faktörü olduğu önemli risk yönetimi başarısızlığı,
- İlgili muhasebe mevzuatındaki bir değişiklik nedeniyle yeniden düzenlenmesi hariç olmak üzere, yıllık mali tabloların yeniden düzenlenmesi.

İptal ve geri alım anlaşmaları, hükmü tetikleyen olayın meydana geldiği mali yıl için yıllık değişken ücretin hem nakit hem de nakit dışı araçlardan oluşan kısmına uygulanacaktır. Bu anlaşmalar, söz konusu yıllık değişken ücrete karşılık gelen nakit dışı varlıkların geçerli erteleme ve elde tutma süresi boyunca yürürlükte kalacaktır.

Yukarıdaki koşulların özelliikli çalışan üyesinin ciddi ve kusurlu bir görev ihmali nedeniyle iş akdinin fesh edilmesine yol açması durumunda, neden olunan zararın boyutu ışığında, işten çıkarma veya sözleşmenin feshi tarihinde ödenmeyi bekleyen önceki mali yıllara ait ertelenen yıllık değişken ücretin tamamı için iptal anlaşmaları uygulanabilir.

Ayrıca, iptal ve geri alım anlaşmaları, yukarıda belirtilen durumların banka için önemli bir itibar kaybına yol açması halinde, neden olunan finansal etkiye bakılmaksızın uygulanacaktır.

Değişken ücretlendirmenin iptali ve geri alınması konusundaki tüm değerlendirmeler Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Komitesi tarafından yapılır.

4.4.3. Özelliikli Çalışanın Görevinin Sona Ermesi

Bankadan ayrılacak personele yapılacak tazminat ödemeleri, ilgili personelin geçmiş performansı ve Bankanın uzun vadeli performansına katkısı da dikkate alınmak suretiyle belirlenir.

Aşağıdaki şartlar altında yapılacak tüm değerlendirmeler Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Komitesi tarafından yapılır;

- Özelliikli çalışanın yıllık değişken ücretin verilmesinden önce görevinin sona ermesi durumunda ve ilgili koşulların karşılanması koşuluyla, özelliikli çalışan bu ücretin orantılı kısmını almaya hak kazanabilir.
- Özelliikli çalışanın sözleşme ilişkisinin sona ermesinin gönüllü fesih veya yasal işten çıkarma nedeniyle olduğu ve yıllık değişken ücret hakkının tahakkuk etmeyeceği durumlarda herhangi bir ödeme yapılmayabilir.
- Özelliikli çalışan sözleşme ilişkisinin sona erdiği önceki yıllara ait yıllık değişken ücretin ertelenmiş tutarları, ilgili oldukları mali yılda yürürlükte olan ücret politikalarına uygun olarak, geçerli hak ediş ve ödeme kurallarına göre (erteleme süreleri ve olası sonradan yapılan ayarlamalar dahil) tabi olmaya devam edecektir.

Banka üst düzey yöneticilerinin / özelliikli çalışanlarının işten ayrılmaları halinde; çalıştıkları süre, üst düzey yönetici olarak görev yaptıkları süre, sağladıkları katkı, ayrılma tarihinden önceki son hedef primi, son yılda ödenen maaş ve prim bilgileri dikkate alınarak işten ayrılma ikramiyesi ödenebilir.

4.5. Sağlanan Menfaatlerin Onay Süreçleri

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde üst düzey yönetici ve Yönetim Kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, Yapı Kredi Bankası Ücretlendirme Komitesi görüşüyle yönetim kurulu onayına sunulur ve izleyen Genel Kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine ve/veya onayına sunulur.