

## **BANKALARIN KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE İLİŞKİN YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK TASLAĞI**

**MADDE 1** – 1/11/2006 tarihli ve 26333 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmeliğin ekindeki Kurumsal Yönetim İlkelerinden “İlke 6” aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Banka faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı ile stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapılarına uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak yazılı bir ücretlendirme politikası oluşturulmalıdır. Yönetim kurulu, ücretlendirme politikasının etkinliğinin sağlanmasını teminen ücretlendirme politikasını yılda en az bir kez gözden geçirmelidir.

Genel kurul tarafından kararlaştırılması halinde, ücretlendirme uygulamalarının yönetim kurulu adına izlenmesi ve denetlenmesi amacıyla en az iki kişiden oluşan ücretlendirme komitesi kurulmalıdır. Ücretlendirme komitesi, ücretlendirme politikası ve uygulamalarının risk yönetimi çerçevesinde değerlendirerek, bunlara ilişkin önerilerini her yıl rapor halinde yönetim kuruluna sunmalıdır.

Yönetim kurulu, yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yönetime ve diğer yetkili personele verilecek ücretlerin bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasını sağlamalıdır. Bu ücretler, bankaların kar ya da gelir gibi kısa dönemli performansıyla ilişkilendirilmemelidir. Yönetim kurulu üyelerinden oluşan komitelerin üyelerine, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınmak suretiyle ücretlendirme yapılmalıdır.

İcrai görevi bulunan yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yönetime bankanın performansına bağlı teşvik ödemeleri yapılması mümkün olmakla birlikte, bu teşvik ödemeleri bankanın kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde ve objektif koşullara bağlı olmalıdır. Performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmemelidir. Performansa dayalı ödemeler, alınan risklerin vadesi dikkate alınmak suretiyle yapılmalıdır.

İç kontrol, iç denetim, risk yönetimi birimlerinin yöneticileri ile personeli, denetim ya da gözetimde buldukları veya kontrol ettikleri faaliyet biriminin performansından bağımsız şekilde ücretlendirilmelidir. Bu kişilere performansa dayalı ödemede bulunulmasının kararlaştırılması halinde yapılacak ödemelerin, denetim ya da gözetimde bulunduğu faaliyet biriminin performansından bağımsız olacak şekilde, ilgili personelin kendi fonksiyonuna ilişkin performansı dikkate alınarak yapılmalıdır.

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

Çalışanların görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri üst düzey yönetim tarafından belirlenmeli ve çalışanlara duyurulmalıdır. Söz konusu kriterler belirlenmiş standartlara ve özel görev sorumluluklarına göre düzenli olarak gözden geçirilmelidir.

Yönetim kurulunca, faaliyetleri sonucu bankanın emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürdükleri ya da bankanın mali bünyesinin bozulmasından sorumlu oldukları

tespit edilenler hakkında performansa dayalı ödemelerin iptal edilmesi de dahil, ödemeleriyle ilgili gerekli işlemler tesis edilmelidir.

Performansa dayalı yapılan ödemelerde dikkate alınan kriterler, yapılan ödemelerin şekli ve ortalama miktarlarına ilişkin bilgiler bankaların yıllık faaliyet raporlarında sunulmalıdır.

Üst düzey yönetim, personel alım ve terfi uygulamalarının nesnel kriterlere dayandırıldığından emin olmak, eğitim, tecrübe ve sorumlulukları göz önüne almak amacıyla gerekli süreçleri uygulamalı ve denetlemelidir. Bu süreçler organizasyonun genel politika ve işe alım, eğitim, ölçme, danışmanlık, terfi, tazminat ve disiplin gibi prosedürleriyle uyumlu olmalıdır. Üst düzey yönetim, bilgi ve beceri gereksinimlerinin sürekli olarak denetlendiğinden ve organizasyonun belirlenen hedeflerle uyum becerisi gösteren iş gücünü elde etme yetisine sahip olduğundan emin olmalıdır.

Üst düzey yönetim, personelin bilgi ve becerilerini gereksinim duyulan dereceye yükseltmek için işe alım sonrası oryantasyon ve sürekli eğitim aldıklarından emin olmalıdır. Personelin teknik ve yönetim becerilerini verimli bir şekilde artırmak amacıyla hazırlanan öğrenim ve eğitim programları düzenli olarak gözden geçirilmelidir.”

**MADDE 2 -** Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 3 -** Bu Yönetmelik hükümlerini Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Başkanı yürütür.

<b>Yönetmeliğin Yayınlandığı Resmî Gazete'nin</b>	
<b>Tarih</b>	<b>Sayısı</b>
1/11/2006	26333