

Ücretlendirme Politikası

Garanti BBVA

Yetenek ve Kültür

İstanbul, Mart 2024

No.:	NCCOMA0001_20	Versiyon no.:	003	Tarih:	12/12/2024
------	---------------	---------------	-----	--------	------------

Bir sonraki gözden geçirme tarihi:

01/12/2025

Düzenleyen
Birim:

Yetenek Çözümleri ve Ödüllendirme

Uygulama
Kapsamı:

Garanti BBVA

Sorumlu:

Ebru Taşcı Firuzbay

Etiket(ler):

[ücret, ücretlendirme, ücretlendirme politikası, iyi ücretlendirme..]

Ücretlendirme Politikası

İçerik

1. Giriş.....	4
2. Uygulamanın amacı ve kapsamı.....	4
3. Genel İlkeler.....	5
4. Politika Hükümleri.....	7
4.1. Ücretlendirme kalemleri	7
4.2. Kontrol fonksiyonunu yerine getiren çalışanlar için geçerli özel hükümler	9
4.3. Müşterilere ürün satışı ve hizmet sağlanması ile ilgili fonksiyonları yerine getiren çalışana uygulanan özel hükümler	9
4.4. Özellikli Çalışanlar için geçerli özel hükümler	10
4.4.1. Belirleme süreci	10
4.4.2. Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücretlerine uygulanacak genel kurallar	11
4.4.3. Özellikli Çalışanın Diğer Değişken Ücretleri	19
4.4.4. Sözleşmenin erken feshi ile ilgili ödemeler	20
4.4.5. Değişken Ücrette Limitler	20
5. Yönetişim modeli ve Politikanın denetimi.....	20
6. Yürürlüğe giriş ve yürürlük süresi.....	22
Terimler Sözlüğü.....	1
Değişikliklere İlişkin Açıklama.....	2

1. Giriş

- 1.1. Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (bundan böyle "**BBVA**" olarak anılacaktır), esas olarak bankacılık faaliyetinde bulunan, yasal olarak özerk şirketlerden oluşan uluslararası bir finans grubunun ana şirketidir (bundan böyle "**BBVA Grubu**" olarak anılacaktır).
- 1.2. Garanti BBVA ("**Garanti BBVA**"), esas olarak bankacılık faaliyetinde bulunan bir şirkettir ve yasal olarak özerk bir bağlı şirketler grubunun (bundan böyle "**Garanti BBVA Grubu**" olarak anılacaktır) ana şirketidir.
- 1.3. Garanti BBVA, BBVA Grubu'nun bir parçasıdır. BBVA Grubu'nun genel bir ücret politikası bulunmaktadır ve Garanti BBVA, BBVA'nın strateji ve politikalarından yararlanarak politikayı tamamen yerel mevzuata ve gereksinimlere uyumlu hale getirmiştir.
- 1.4. Garanti BBVA Yönetim Kurulu, bu belgede, temel bir yenilik olarak, mesleki faaliyetleri Garanti BBVA'nın risk profili üzerinde önemli bir etkiye sahip olan personel kategorilerinin (bundan böyle "Özellikli Çalışan" olarak anılacaktır) yıllık değişken ücretlerinin bir parçasını oluşturacak belirli bir uzun vadeli değişken ücret bileşeni getiren yeni Garanti BBVA Ücretlendirme Politikası'nı (bundan böyle "Garanti BBVA Ücretlendirme Politikası" olarak anılacaktır) onaylamaktadır. Bu yeni değişken ücret modeli, en iyi piyasa uygulamaları dikkate alınarak geliştirilmiş olup Özellikle Çalışan'ın ücretlerinin uzun vadeli değer yaratma ve sürdürülebilir performansla daha yakın bir uyum içinde olmasını ve sağlam ve etkili risk yönetimiyle birlikte sağlamayı amaçlamaktadır. Bu politikanın bir parçası olarak, aynı anda en iyi yetenekleri çekmeyi, motive etmeyi ve elde tutmayı hedeflemektedir.
- 1.5. Bu Politika, Özellikle Çalışan için geçerli olan özel kuralları, kontrol fonksiyonlarını yerine getiren çalışan için özel hükümleri ve ürünlerin satışı ve müşterilere hizmet sunulması ile ilgili fonksiyonları yerine getiren çalışan için gereklilikleri ve ilkeleri içerir.

2. Uygulamanın amacı ve kapsamı

- 2.1. Bu Politikanın amacı, Garanti BBVA çalışanlarına uygulanacak olan ücretlendirmeyi düzenlemektir.
- 2.2. Bu Politika, Garanti BBVA içinde genel politikalar, yönetmelikler, prosedürler veya ücretlendirme modelleri oluşturulurken dikkate

alınacak bir referans olacaktır. Tüm iç düzenlemeler, her durumda yürürlükteki yerel veya sektör bazlı düzenlemelere uyumlu olmanın yanında, bu Politika ile de tutarlı olmalıdır.

- 2.3. Yukarıda belirtilenlere bakılmaksızın, bu Politika belirli bir uygulama kapsamına sahip olabilecek bölümleri içermektedir ve geçerli sektöre bağlı düzenlemelerde belirlenen gereksinimler göz önüne alındığında, yalnızca belirli kategorilerdeki çalışanlara uygulanabilir.
- 2.4. Garanti BBVA, Grup şirketlerini ("İştirakler" olarak anılacaktır) bu Politika'da belirtilen genel ilkelerle uyumlu ve her bir kuruluşun kendine özgü özelliklerini ve yerel uygulamalarını dikkate alan özelleştirilmiş bir ücretlendirme politikası geliştirmeye teşvik eder.

3. Genel İlkeler

- 3.1. Garanti BBVA Ücretlendirme Politikası, Garanti BBVA için sürekli değer yaratmaya, çalışanlarının ve hissedarlarının çıkarlarını ihtiyatlı risk yönetimi ve belirlenen stratejiler ile uyumlu hale getirmeye yöneliktir.
- 3.2. Bu Politika, Garanti BBVA Kurumsal Yönetim Sistemi'nin bir parçası olarak Yönetim Kurulu tarafından Garanti BBVA'nın uygun yönetimini ve gözetimini teşvik etmek için tasarlanan unsurlardan biridir ve aşağıdaki ilkelere dayanmaktadır:
- Uzun vadeli değer yaratma;
 - İhtiyatlı ve sorumlu risk alma yoluyla sonuçlara ulaşmak;
 - En iyi yetenekleri çekmek ve elde tutmak;
 - Sorumluluk seviyesini ve kariyer yolunu ödüllendirmek;
 - İç denge, dış rekabet ile kadın ve erkekler arasındaki ücret eşitliğini sağlamak;
 - Müşterilere karşı sorumlu davranmayı ve adil muameleyi teşvik ederken aynı zamanda çıkar çatışmalarından kaçınmak;
 - Şeffaf bir ücretlendirme modeli sağlamak.
- 3.3. Bu Politika'nın kabul edilmesinde ve bu Politika'nın bir parçasını oluşturan iç düzenlemelerde yapılan güncellemelerde, dürüstlük, ihtiyatlı risk yönetimi, şeffaflık, uzun vadede karlı ve sürdürülebilir işletme başarısı ve her zaman yürürlükteki mevzuata uygunluk prensiplerine uyulmuştur.

3.4. Garanti BBVA, Garanti BBVA Ücretlendirme Politikası'nı, kredi kuruluşları ve Garanti BBVA'nın faaliyet gösterdiği farklı sektörler için yürürlükteki yasal düzenlemelere ve en iyi piyasa uygulamalarına uyumu göz önünde bulundurarak bu genel ilkeler temelinde tanımlamıştır. Ayrıca Politika, aşırı riske maruz kalmayı azaltmak ve ücretlendirmeyi Garanti BBVA'nın stratejisi, hedefleri, değerleri ve uzun vadeli menfaatleri ile uyumlu hale getirmek için tasarlanmış düzenlemeleri de içerir.

3.5. Yukarıda belirtilen ilkelerle birlikte Politika aşağıdaki unsurları kapsamaktadır:

- Garanti BBVA'nın iş stratejisine ve hedeflerine, değerlerine, çıkarlarına, uzun vadeli değer yaratma ve sürdürülebilirliğine katkıda bulunur;
- İhtiyatlı ve etkili risk yönetimi ile uyumludur ve bunları teşvik eder, Garanti BBVA tarafından tolerans gösterilen seviyenin üzerinde risk alımını desteklemez;
- Mevcut ücretlendirme sistemini oluşturan çeşitli bileşenlerin ve bunların tahakkuk, ödül, hak ediş ve ödeme koşullarının anlaşılmasını sağlayan basit bir ifade ile açık, anlaşılır ve şeffaftır. Bu amaçla, sabit ücret ve değişken ücretin belirlenmesine ilişkin kriterler arasında net bir ayrım yapar ve hesaplanmasına ilişkin hedefleri ve parametreleri belirlerken şeffaftır;
- En iyi yetenekleri çekmek ve elde tutmak ve yerine getirilen görevler için yeterli ücret sağlamak amacıyla rekabetçi bir ücretlendirme sistemi sağlar.
- Eşit işe eşit ücret ilkesi gereği ve cinsiyet temelinde herhangi bir farklılık veya ayrımcılık oluşturmadığından cinsiyet açısından tarafsızdır;
- Çıkar çatışmalarını önlemeye yönelik tedbirleri içerir; karar alma, yönetimin gözetim ve denetimi, ücretlendirme sistemlerinin oluşturulması süreçlerine dahil olan kişilerin bağımsızlığını teşvik eder ve bunların uygulanmasında herhangi bir takdir unsurunu önlemek için önceden belirlenmiş hesaplama kurallarını içerir;
- Ücretlendirmenin yalnızca veya öncelikle niceliksel kriterlere dayanmadığını, aynı zamanda yürürlükteki düzenlemelere uyumu

da yansıtan uygun nitel kriterleri de dikkate aldığını garantilemeyi amaçlar.

4. Politika Hükümleri

4.1. Ücretlendirme kalemleri

4.1.1. Genel olarak tüm Garanti BBVA çalışanları için geçerli olan ücretlendirme sistemi aşağıdaki kalemlerden oluşmaktadır:

A. Sabit ücretlendirme

4.1.2. Sabit ücretlendirme, iç denge ve fonksiyonun piyasa değeri ilkeleri çerçevesinde her bir çalışanın sorumluluk düzeyini, yerine getirdiği görevleri ve mesleki kariyerini dikkate alır ve toplam ücretin önemli bir bölümünü oluşturur. Sabit ücretin verilmesi ve miktarı önceden belirlenmiş, takdire bağlı olmayan ve objektif kriterlere dayanmaktadır.

4.1.3. Sabit ücret, temel yıllık ücret (veya baz maaş), aynı ücret, emeklilik planlarına katkılar¹ ve belirli bir çalışan grubu için genel olarak geçerli olan ve değişken parametrelere dayanmayan diğer faydalar veya ödeneklerden oluşur.

4.1.4. Her bir çalışanın temel yıllık ücreti veya baz maaşı, yerel mevzuat çerçevesinde ve aynı fonksiyonlar veya benzer değere sahip fonksiyonlar için eşit ücretlendirme ilkesine ek olarak, Garanti BBVA organizasyon yapısı içinde hem dış rekabet hem de iç denge dikkate alınarak tasarlanan her bir fonksiyon için oluşturulan ücret bantlarına göre belirlenir.

4.1.5. Çalışanlar ayrıca, yerel düzenleyici çerçevede, Garanti BBVA'nın iç düzenlemelerinde, olağan piyasa uygulamalarında ve/veya Garanti BBVA kriterlerine göre, yetenekleri çekmek ve elde tutmak ve/veya çalışanları motive etmek için uygun görüldüğünde, ücret paketlerinin bir parçası olarak başka sabit faydalar veya ödenekler de alabilirler. Bu unsurların ödemesi nakit veya aynı olarak yapılabilir.

B. Değişken ücretlendirme

4.1.6. Değişken ücretlendirme, sabit ücretlendirmeye ek olarak değişken parametrelere dayanan nakdi veya aynı ödemeler veya ödeneklerden oluşacak ve hem kurumsal model kapsamındaki yıllık değişken ücretlendirmeyi (aşağıda belirtilen şartlarda) hem de duruma göre

¹ Bu Politika ve ilgili düzenlemeler uyarınca "isteğe bağlı emeklilik yardımları" olarak kabul edilmeyen kısımlar.

diğer değişken teşvik planlarını ve Garanti BBVA'nın herhangi bir zamanda çalışanlarına veya belirli çalışan kategorilerine vermeye karar verebileceği diğer değişken bileşenleri içerir.

4.1.7. Garanti BBVA, fonksiyonlarına göre tüm Garanti BBVA çalışanları için geçerli olan ve maruz kalınan riskle uyumlu hedeflere ulaşılması yoluyla ölçülen performans düzeyini yansıtan bir teşvikin verilmesinden oluşan kurumsal bir değişken ücretlendirme modeline sahiptir. Bu husus, her bir hak sahibinin yıllık değişken ücretini oluşturur ve bu değişken ücret aşağıdaki temellere dayanır;

(i) BBVA Grubu, Garanti BBVA ve bireysel (hem finansal hem de finansal olmayan) sonuçlar için stratejik önceliklerin yanı sıra mevcut ve gelecekteki riskleri de dikkate alan ve yıllık ölçüm dönemine tabi olan ölçütler veya göstergeler ("**Yıllık göstergeler**") ;

Organizasyon içindeki her bir fonksiyona, yıllık değişken ücretlendirmenin Garanti BBVA'nın genel stratejisiyle ne ölçüde bağlantılı olduğunu belirleyen bir ağırlıklandırma atanır.

(ii) Her bir yıllık göstergeye verilen ağırlığa göre ve her biri için belirlenen hedeflere dayalı olarak oluşturulabilecek ilgili başarı ölçekleri;

(iii) Önceden belirlenen hedeflerin %100'üne ulaşılması halinde yıllık değişken ücret tutarını temsil eden bir hedef yıllık değişken ücret ("**Yıllık Hedef Prim**").

İlgili başarı ölçekleri uygulanarak yıllık değişken ücret olarak alınacak tutar, Yıllık Hedef Primin %0'ı ile %150'si arasında değişebilir.

4.1.8. Ortaya çıkan tutar, her bir hak sahibinin yıllık değişken ücretini ("**Yıllık Değişken Ücret**") oluşturur.

4.1.9. Finansal Yıllık Göstergeler yönetim ölçütleriyle, finansal olmayan Yıllık Göstergeler ise stratejik hedeflerle ilişkilendirilir.

4.1.10. Sonuçlar ve uzun vadeli sürdürülebilirlik ile uyum ve bağlılığı sağlamak için, her mali yıl için Yıllık Değişken Ücret, belirli kar ve sermaye oranı seviyelerine ulaşmadığı takdirde tahakkuk etmeyecek veya tahakkuk ettikten sonra azaltılacaktır.

- 4.1.11. Yıllık Değişken Ücretin tahakkuk edebilmesi için ulaşılması gereken asgari kâr ve sermaye oranı eşikleri yıllık olarak onaylanır.
- 4.1.12. Yıllık Değişken Ücret, yürürlükteki düzenlemelerin yanı sıra bu Politikayı yöneten ilkelerle de uyumlu olmalıdır. Hiçbir koşul altında, yasal düzenlemelere uygun olarak sağlam bir sermaye tabanını sürdürme kapasitesinin sınırlandırılmasını içermemeli, mevcut ve gelecekteki riskleri, gereken sermaye ve likiditenin maliyetini göz önünde bulunduracak şekilde tasarlanmalıdır. Risklere uygun, sürdürülebilir ve performansa dayalı bir yaklaşım benimsemelidir.
- 4.1.13. Garantili değişken ücretlendirme, yürürlükteki düzenlemelerde belirlenen şartlara uygun olarak, sadece yeni işe alınan personel için ve istihdamın ilk yılıyla sınırlı olmak üzere verilir.

4.2. Kontrol fonksiyonunu yerine getiren çalışanlar için geçerli özel hükümler

- 4.2.1. Gözetim ve kontrol fonksiyonlarını yerine getiren çalışanlar, denetledikleri birimlerden bağımsız olmalı, gerekli yetkiye sahip olmalı ve kontrol ettikleri alanların sonuçlarına bakılmaksızın görevleriyle ilgili hedeflere ulaşılmasına göre ücretlendirilmeli, böylece olası çıkar çatışmaları önlenmelidir.
- 4.2.2. Bu fonksiyonların bağımsızlığını ve tarafsızlığını güçlendirmek ve sorumluluklarının niteliğini yansıtmak için, ücretlerinin değişken unsuru toplam ücretlerinin %20'sini geçemez.
- 4.2.3. Aynı şekilde, kontrol fonksiyonlarını yerine getiren çalışanların Yıllık Değişken Ücretlerinin hesaplanması için oluşturulan ağırlıklandırmada, Garanti BBVA ve Bireysel sonuçlara ilişkin bileşenler, BBVA Grup bileşeni için belirlenenden daha büyük bir ağırlığa sahip olacaktır.

4.3. Müşterilere ürün satışı ve hizmet sağlanması ile ilgili fonksiyonları yerine getiren çalışana uygulanan özel hükümler

- 4.3.1. Garanti BBVA'nın müşterilere hizmet sunan çalışanların ücretlendirilmesi tasarlanırken ve belirlenirken, Müşteriye Karşı Davranış ve Ürün Yönetişimi Genel Politikası'nda belirtilen ilkelere uyularak, müşterilerin çıkarlarının ve sunulan hizmetlerin kalitesinin korunmasına özen gösterilmelidir. Bu kapsamda;

- Sorumlu iş davranışı ve müşterilere adil davranma teşvik edilir;
- Teşvikler, çalışanın kendi çıkarlarını veya Garanti BBVA'nın çıkarlarını, müşterilerinin çıkarlarının olası zararına olacak şekilde ön planda tutmasına neden olabilecek şekilde oluşturulmaz;
- Ücretlendirme, kurum veya çalışan için daha kârlı olan ürünler gibi bir ürünün satışıyla öncelikle veya yalnızca bağlantılı değildir; müşteri ihtiyaçlarıyla daha uyumlu diğer ürünler olduğunda, bu hedef ücret paketindeki en büyük ağırlığa sahip olan hedef olarak belirlenmez;
- Ücretin sabit ve değişken bileşenleri arasında uygun bir denge sağlanır.

4.3.2. Buna ek olarak, bu bölümde atıfta bulunulan çalışanlar için herhangi bir zamanda belirlenen ücretlendirme gerekliliklerine ve söz konusu çalışan grubu için geçerli olan diğer düzenlemelere uymalıdır.

4.4. Özellikli Çalışanlar için geçerli özel hükümler²

4.4.1. Yürürlükteki yasal düzenlemelere uygun olarak, Garanti BBVA'nın Özellikli Çalışanları için geçerli olan özel kurallar, bu bölümde belirtilen bu çalışanlar için ücretlendirme planlarına uygulanabilir düzenlemeler ve tavsiyeler doğrultusunda tanımlanmıştır.

4.4.2. 4.2 ve 4.3 bölümlerinin gerekliliklerine ek olarak, söz konusu fonksiyonları yerine getiren ve aynı zamanda Özellikli Çalışan olarak tanımlanan çalışanlar da bu bölümde belirtilen özel hükümlere tabi olacaktır.

4.4.1. Belirleme süreci

4.4.1.1. Özellikli Çalışanlar, her zaman Garanti BBVA'nın risk profili üzerinde önemli bir etkiye sahip olan çalışanlardan oluşacaktır.

4.4.1.2. Garanti BBVA'nın özellikli çalışanlarını oluşturan üyelerin seçimi, yıllık olarak yürütülen bir sürecin parçasıdır ve Garanti

² Bu bölüm, Politika'nın Özellikli Çalışanlar için geçerli olan diğer bölümleriyle birlikte Garanti BBVA'nın Özellikli Çalışanlar için Ücretlendirme Politikası'nı oluşturur.

BBVA³ için herhangi bir zamanda geçerli olan düzenlemelerde belirtilen niteliksel ve niceliksel kriterler temelinde belirlenir. Bu süreç, Garanti BBVA tarafından oluşturulan ve söz konusu düzenlemelerdeki gereklilikleri tamamlayan iç kriterleri de içerebilir ("**Belirleme Süreci**").

4.4.1.3. Belirleme Sürecindeki niteliksel kriterler, pozisyonun sorumluluğuyla ilişkili olarak ve çalışanın risk alma veya yönetme seviyesi veya sorumluluğuna dayalı olarak tanımlanır.

4.4.1.4. Bu arada, niceliksel kriterler, söz konusu çalışanın faaliyetinin risk profili üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmediği sürece, verilen toplam ücrete dayanarak çalışanın risk profili üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirler. Bu kriterler uygulanırken, bir önceki yıl verilen toplam ücret veya yürürlükteki yasalar uyarınca herhangi bir zamanda belirlenen ücret dikkate alınacaktır.

4.4.1.5. Belirleme Süreci mali yılın başında gerçekleştirilecek ve yıl içinde güncellenecektir. Garanti BBVA'nın tüm çalışanları dikkate alınacak ve bir mali yıl içinde en az üç ay boyunca yürürlükteki düzenlemelerde özellikli niteliksel kriterlere uyan veya muhtemelen uyacak olan çalışanların Özellikli Çalışan kapsamına dahil edilecektir.

4.4.2. Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücretlerine uygulanacak genel kurallar

4.4.2.1. Özellikli Çalışan için toplam ücretin sabit ve değişken bileşenleri, sabit ücretin toplam ücretin yeterince yüksek bir kısmını temsil etmesi ve politikanın değişken bileşenlerin ödenmesine ilişkin olarak tamamen esnek olmasını sağlayarak, bu bileşenlerin uygun olduğunda sıfıra bile indirilmesine izin verecek şekilde yeterince dengelenmelidir.

4.4.2.2. Özellikli Çalışanın ücretlendirmesinin sabit ve değişken bileşenleri arasındaki göreceli teorik oran, her bir hak sahibi tarafından yürütülen fonksiyonların türüne (iş kolu, destek veya kontrol) ve sonuç olarak bunların risk profili üzerindeki etkisine uygun olarak belirlenir.

4.4.2.3. Bu amaçlar doğrultusunda Garanti BBVA, özellikli çalışan üyelerinin her birinin sahip olduğu görevi ve risk profili

³ Bu kriterler, BDDK tarafından 31 Mart 2016 tarihinde yayımlanan Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber'de yer alan düzenlemelere uygun olarak belirlenmiştir.

üzerindeki etkisini dikkate alarak sabit ve değişken ücretin⁴ ana bileşenleri arasındaki hedeflenen oranları veya dağılımını belirlemiştir.

- 4.4.2.4. Özellikle Çalışanın her bir üyesinin yıllık değişken ücreti, maruz kalınan risk dikkate alınarak Garanti BBVA'nın performansı ve stratejisinin başarısı ile uyumlu olacak ve kısa vadeli bir bileşen ile uzun vadeli bir bileşenden oluşacaktır.
- 4.4.2.5. Garanti BBVA'nın diğer çalışanlarına uygulanan kurumsal değişken ücretlendirme modeli ile benzer şekilde, kısa vadeli teşvik yıllık olarak verilir. Kısa Vadeli Teşvik, en ilgili yönetim ölçütleri ve stratejik önceliklerle uyumlu bir dizi gösterge ile elde edilen sonuçları değerlendirmek üzere belirlenen hedeflere ulaşılmasıyla yıllık olarak ölçülen performansı yansıtır ("**Kısa Vadeli Teşvik**" veya "**KVT**").
- 4.4.2.6. Uzun vadeli teşvik, çok yıllık performansı yansıtır ve nihai tutarının hesaplanması, ilk ödemeden itibaren üç yıl sonra karşılanmak üzere, belirlenen stratejinin uzun vadedeki sonuçlarının ve başarı derecesinin değerlendirilmesini sağlayan uzun vadeli hedeflere ulaşılmasına bağlıdır ("**Uzun Vadeli Teşvik**" veya "**UVT**").
- 4.4.2.7. KVT ve UVT, Özellikle Çalışan bazında belirlenecek olan hedef prim ("**Kısa Vadeli Hedef Prim**" ve "**Uzun Vadeli Hedef Prim**") temelinde hesaplanacaktır.
- 4.4.2.8. Önceden belirlenen hedeflerin %100'üne ulaşılması halinde, KVT ve UVT miktarı sırasıyla Kısa Vadeli Hedef Prim ve Uzun Vadeli Hedef Prim ile etkin bir şekilde eşleşecektir.
- 4.4.2.9. Özellikle Çalışanın her bir üyesinin yıllık hedef primi, Kısa Vadeli Hedef Prim ve Uzun Vadeli Hedef Prim toplamından oluşur.
- 4.4.2.10. Genel bir kural olarak, Uzun Vadeli Hedef Prim'in ağırlığı, her bir Özellikle Çalışan için Yıllık Hedef Primin %20'sinden az olmayacaktır.
- 4.4.2.11. KVT ve UVT kapsamında verilen tutarların toplamı, her bir Özellikle Çalışan için o yıla ait Yıllık Değişken Ücreti veya Yıllık İkramiyeyi oluşturacaktır (bundan böyle, Özellikle Çalışanın "Yıllık Değişken Ücreti" olarak anılacaktır).

⁴ Aşağıda tanımlanan Yıllık Hedef Prim, ücretin değişken kısmının hedeflenen oranını hesaplamak için kullanılacaktır.

4.4.2.12. Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücreti, aşağıda belirtilen tahakkuk, ödül, hak ediş ve ödeme kurallarına tabi olacaktır:

a) Yıllık Değişken Ücretin tahakkuk ve ödeme koşulları

4.4.2.13. Garanti BBVA'nın diğer çalışanlarında olduğu gibi, Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücreti (KVT ve UVT'den oluşur), belirli kâr ve sermaye oranı seviyelerine ulaşılmaması halinde tahakkuk etmeyecek veya tahakkuk ettikten sonra azaltılacaktır. Yıllık değişken ücret ayrıca, bu Politikanın 4.1.B bölümünde diğer çalışanlar için belirtilen diğer tahakkuk koşullarına tabi olacaktır.

4.4.2.14. Bu koşullar, yürürlükteki düzenlemelerde belirtilen amaçlar doğrultusunda, Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücretinde ön ayarlamaları oluşturacaktır.

i. Kısa Vadeli Teşvikin verilmesine ilişkin kurallar:

4.4.2.15. Özellikli Çalışanın her bir üyesinin Kısa Vadeli Teşviki, Garanti BBVA'nın geri kalan çalışanlarının Yıllık Değişken Ücreti için bu Politikanın 4.1.B bölümünde açıklanan hesaplama kuralları uygulanarak, Özellikli Çalışan üyeleri için Kısa Vadeli Hedef Prim referans alınarak aşağıdaki hususlara dayalı olarak belirlenecektir:

- Yıllık olarak ölçülen Yıllık Göstergeler (mali ve mali olmayan) ve bunların her biri için özellikli hedefler;
- Her bir Yıllık Göstergeye atanan ağırlıklara göre karşılık gelen başarı ölçekleri.

4.4.2.16. Kısa Vadeli Teşvikin ilgili olduğu mali yılda performans kriterlerinin ne ölçüde karşılandığını belirlemek için, yıl sona erdiğinde, her bir Yıllık Göstergenin sonucu hedefiyle karşılaştırılacak ve Kısa Vadeli Teşvik miktarı, başarı düzeyine bağlı olarak ve her bir göstergeye atanan ilgili ölçekler ve ağırlıklandırma uygulanarak buna göre hesaplanacaktır.

4.4.2.17. Bu teşvikin tutarı Kısa Vadeli Hedef Primin %0'ı ile %150'si arasında değişebilir.

ii. Uzun Vadeli Teşvikin verilmesi ve nihai hesaplanmasına ilişkin kurallar:

4.4.2.18. Özellikli Çalışan üyeleri için Uzun Vadeli Teşvik, 4.1.10 paragrafında belirlenen kâr ve sermaye oranı eşiklerine

ulaşılması halinde ödenecektir. Mali yılın sona ermesini takiben ve bu kâr ve sermaye eşiklerinin karşılandığının doğrulanmasının ardından, Uzun Vadeli Teşvikin başlangıç ödülü maksimum teorik tutar üzerinden yapılacaktır.

4.4.2.19. Uzun Vadeli Teşvikin nihai tutarını belirlemek için Nihai tutarını belirlemek için, her bir Özellikli Çalışan için belirlenen Uzun Vadeli Hedef Prim referans olarak alınarak aşağıdaki hususlara dayalı olarak belirlenecektir:

- Garanti BBVA tarafından tanımlanan stratejiyi ve uzun vadede değer yaratmayı dikkate alan, üç yılın sonunda ulaşılması hedeflenen finansal ve finansal olmayan ölçüt veya göstergeler ("**Uzun Vadeli Göstergeler**") ;
- Her Uzun Vadeli Göstergeye atanan ağırlığa göre karşılık gelen başarı ölçekleri.

4.4.2.20. Bu teşvikin tutarı Uzun Vadeli Hedef Primin %0'ı ile %150'si arasında değişebilir.

b) Yıllık Değişken Ücretin hak edilmesi ve ödenmesine ilişkin kurallar

4.4.2.21. Özellikli Çalışanın her bir üyesinin Yıllık Değişken Ücreti aşağıdaki hak ediş ve ödeme kurallarına tabi olacaktır:

i. Erteleme ve ödeme planı:

4.4.2.22. Bölüm a) uyarınca ilgili ödeme koşullarının karşılanması şartıyla, ilgili yıla ait Yıllık Değişken Ücretin belirlenmesinin ardından bir sonraki mali yılda, Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücretinin belirlenen yüzdesine - yüksek miktarda⁵ değişken ücret alan Özellikli Çalışan üyeleri için %40'ı aşmayacak ve diğer Özellikli Çalışanlar için %60'ı aşmayacak şekilde - hak kazanılacak ve ödeme yapılacaktır (Yıllık Değişken Ücretin "**Peşin Kısmı**"). Ödeme genellikle o mali yılın ilk çeyreğinde yapılacaktır. Peşin kısım, yalnızca Kısa Vadeli Teşvikin belirlenen yüzdesinden oluşacaktır.

4.4.2.23. Yıllık değişken ücretin fiili ödemesinin Garanti BBVA'nın iş döngüsünü ve ilgili riskleri dikkate alan bir dönem boyunca gerçekleşmesini sağlamak amacıyla, kalan tutar - yüksek miktarda değişken ücret alan Özellikli Çalışanlar için Yıllık Değişken ücretin en az %60'ı ve diğer Özellikli Çalışanlar için %40'ı - dört yıllık bir süre boyunca ertelemeye tabi tutulacaktır (Yıllık

⁵ Değişken ücretin yüksek olarak kabul edileceği miktar, Özellikli Çalışan Belirlenme Kriterleri prosedüründe belirlenir.

Değişken Ücretin "**Ertelenen Kısım**" veya "**Ertelenen Yıllık Değişken Ücret**"). Ertelenen kısım, ilgili koşullar karşılandığında, erteleme her bir yılı tamamlandığında ödenecektir. Bu ertelenen kısım hiçbir koşulda orantılı bir şekilde daha hızlı ödenmeyecektir.

4.4.2.24. Bu erteleme dönemi içerisinde, Yıllık Değişken Ücretin Uzun Vadeli Teşvikine tekabül eden kısmı, ancak Uzun Vadeli Göstergelerin hedeflerine ilişkin ölçüm dönemi (yukarıda a) bölümünde açıklandığı üzere uzun vadeli teşvikin nihai tutarının hesaplanmasının tabi olduğu sonuçlar) tamamlandıktan sonra ödenmeye başlayacaktır. Bu teşvik, Özellikle Çalışanın her bir üyesi için Ertelenen Yıllık Değişken Ücretin bir parçasını oluşturacaktır.

4.4.2.25. Yürürlükteki düzenlemelerde öngörülen durumlar uyarınca erteleme kurallarına istisnalar uygulanabilir.

ii. Hisse senedi veya hisse senedine bağlı araçlarla yapılan ödemeler:

4.4.2.26. Özellikle Çalışanın her bir üyesinin Yıllık Değişken Ücretinin hem Peşin Kısım hem de Ertelenen Kısım %50 nakit ve %50 nakit dışı araçlarla ödenecektir.

4.4.2.27. Yukarıdakilere uygun olarak, ertelenen nakit dışı değişken ücretin bir kısmı hisse opsiyonu şeklinde ödenebilir.

iii. Hisseler veya hisse senedine bağlı araçlar için saklama süresi:

4.4.2.28. Yıllık Değişken Ücret olarak alınan nakit dışı araçlar, teslim tarihinden itibaren bir yıl süreyle elde tutulacaktır.

4.4.2.29. Yukarıdaki hükümler, gerekli olduğunda teslimatları üzerinde oluşan vergilerin ödemesini karşılamak için satılan nakit dışı araçlara uygulanmayacaktır.

iv. Yıllık Değişken Ücretin Ertelenen Kısımında sonradan yapılan ayarlamalar:

4.4.2.30. Yıllık Değişken Ücretin Garanti BBVA'nın riskleriyle orantılı olmasını sağlamak için, Ertelenen Kısım belirli sermaye ve likidite eşiklerinin karşılanmaması durumunda hak edilmeyeceği veya azaltılabileceği anlamına gelen belirli sonradan yapılan risk ayarlamalarına tabi tutulabilir.

4.4.2.31. Garanti BBVA'nın sermaye yeterliliğinin tehlikede olduğu durumlarda veya gerekli görüldüğünde, Garanti BBVA daha muhafazakar bir politika benimseyebilir ve izleyebilir, bu Politika uyarınca verilen ve her mali yılda hak edilen ve

ödenebilir hale gelen Özellikli Çalışanın Ertelenmiş Yıllık Değişken Ücretinin (hem nakit hem de hisse veya araç olarak) muhtemelen sifıra indirilmesine yol açabilir, böylece Yıllık Değişken Ücretin yalnızca Garanti BBVA'nın herhangi bir zamandaki sermaye ve likidite pozisyonuna dayalı olarak ödeme kapasitesi açısından sürdürülebilir olması durumunda ödenmesini sağlar.

4.4.2.32. Buna ek olarak, Özellikli Çalışanın her bir üyesinin Yıllık Değişken Ücreti **iptal (Malus) ve geri alım (Clawback) anlaşmalarına** konu edilebilecektir ve bu nedenle:

1. 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, değişken ücretin azaltılması ve halihazırda ödenmiş olan değişken ücretin geri alınması anlaşmalarına konu edilebilecektir. Her iki durum da, mali performanstaki düşüşün aşağıdaki durumlardan herhangi birinden kaynaklanması halinde, mali performanstaki düşüşle bağlantılıdır:

- a) Görevi kötüye kullanma, suistimal veya Davranış Kurallarının ve diğer geçerli iç düzenlemelerin bir Özellikli Çalışan tarafından ciddi şekilde ihlal edilmesi.
- b) Belirli bir birime veya bu tür olaylardan sorumlu çalışana atfedilebilecek olaylar nedeniyle yasal yaptırımlar veya adli mahkumiyetler.
- c) Bir Özellikli Çalışanın kasıtlı suistimalinin veya ağır ihmalinin bir katkı faktörü olduğu önemli risk yönetimi başarısızlığı.
- d) İlgili muhasebe mevzuatındaki bir değişiklik nedeniyle yeniden düzenlenmesi hariç olmak üzere, yıllık mali tabloların yeniden düzenlenmesi.

Bu amaçlar doğrultusunda, Özellikli Çalışan için yapılan performans değerlendirmesi, hedeflere ulaşmada yardımcı olan bir veya daha fazla kriterin sonradan belirlenen performansı ile karşılaştırılacaktır.

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 hisse veya hisse senedine bağlı

araçların geçerli erteleme ve elde tutma süresi boyunca yürürlükte kalacaktır.

2. Bununla birlikte, yukarıdaki koşulların Özellikli Çalışan üyesinin ciddi ve kusurlu bir görev ihmali nedeniyle işten çıkarılmasına veya sözleşmesinin feshedilmesine 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 (malus) anlaşmaları uygulanabilir.

3. Ayrıca, iptal ve geri alım anlaşmaları, 1. paragrafta belirtilen durumların Garanti BBVA için önemli bir itibar kaybına yol açması halinde, neden olunan finansal etkiye bakılmaksızın uygulanacaktır. Bu anlaşmalar, önceki mali yıllardan ertelenen tutarlar da dahil olmak üzere, zararın ortaya çıktığı mali yılda ödenecek veya ödenmiş olan Yıllık Değişken Ücret için geçerli olacaktır.

4.4.2.33. Her durumda, Yıllık Değişken Ücret, Garanti BBVA Grubu'nun bir bütün olarak sürdürülebilir olduğu ve sonuçlara dayalı olarak gerekçelendirilmesi halinde hak edilir veya ödenir.

c. Yıllık Değişken Ücret için geçerli diğer koşullar

4.4.2.34. Yıllık Değişken Ücretin Ertelenen Kısımına ait nihai olarak hak kazanılan nakit tutarları, fiyatlardaki yıllık değişim olarak ölçülen tüketici fiyat endeksi (TÜFE) veya bu amaçla özellikli diğer herhangi bir kriter uygulanarak güncellenecektir.

4.4.2.35. Özellikli Çalışan üyeleri, Yıllık Değişken Ücret ve sorumluluk ile bağlantılı olarak ihtiyatlı risk yönetimi ile uyumun etkilerini zayıflatabilecek kişisel riskten korunma stratejileri veya sigorta kullanamazlar. Özellikle, bu tür stratejiler, bu Politikada belirtilen geri alım anlaşmalarının etkinliğinden veya onaylanacak herhangi bir diğer değişken ücret telafi politikasının hükümlerinden kaynaklanabilecek yükümlülük veya etkileri karşılamak için kullanılamaz.

4.4.2.36. Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücretin verilmesinden önce görevinin sona ermesi durumunda ve ilgili koşulların karşılanması koşuluyla, Özellikli Çalışan bu ücretin orantılı kısmını (hem Kısa Vadeli Teşvik hem de Uzun Vadeli Teşvikten oluşan) almaya hak kazanacaktır. Yıllık Değişken Ücretin ilgili olduğu mali yılda görevde geçirilen süreye göre orantılı olarak hesaplanacak ve her durumda, bu Politikada belirtildiği üzere, Özellikli Çalışan üyesinin söz konusu görevde kalması halinde uygulanacak olan aynı tahakkuk, ödül, hak ediş ve ödeme sistemine

tabi olacaktır. Yukarıdakiler, sözleşme ilişkisinin sona ermesinin gönüllü fesih veya yasal işten çıkarma nedeniyle olduğu ve Yıllık Değişken Ücret hakkının tahakkuk etmeyeceği durumlarda geçerli olmayacaktır.

4.4.2.37. Her şekilde, bu Politikanın hükümleri, Özellikle Çalışan sözleşme ilişkisinin sona erdiği önceki yıllara ait Yıllık Değişken Ücretin ertelenmiş tutarlarına ilişkin olarak Özellikle Çalışanlara yapılması gereken herhangi bir ödemeye hanel getirmeksizin yorumlanacaktır. Hem nakit hem de nakit dışı araçlar olarak bu tutarlar, ilgili oldukları mali yılda yürürlükte olan ücret politikalarına uygun olarak, geçerli hak ediş ve ödeme kurallarına (erteleme süreleri ve olası sonradan yapılan ayarlamalar dahil) tabi olmaya devam edecektir, öyle ki sözleşme ilişkisinin sona ermesi, söz konusu ücretin erken hak edilmesi için bir koşul teşkil etmeyecektir.

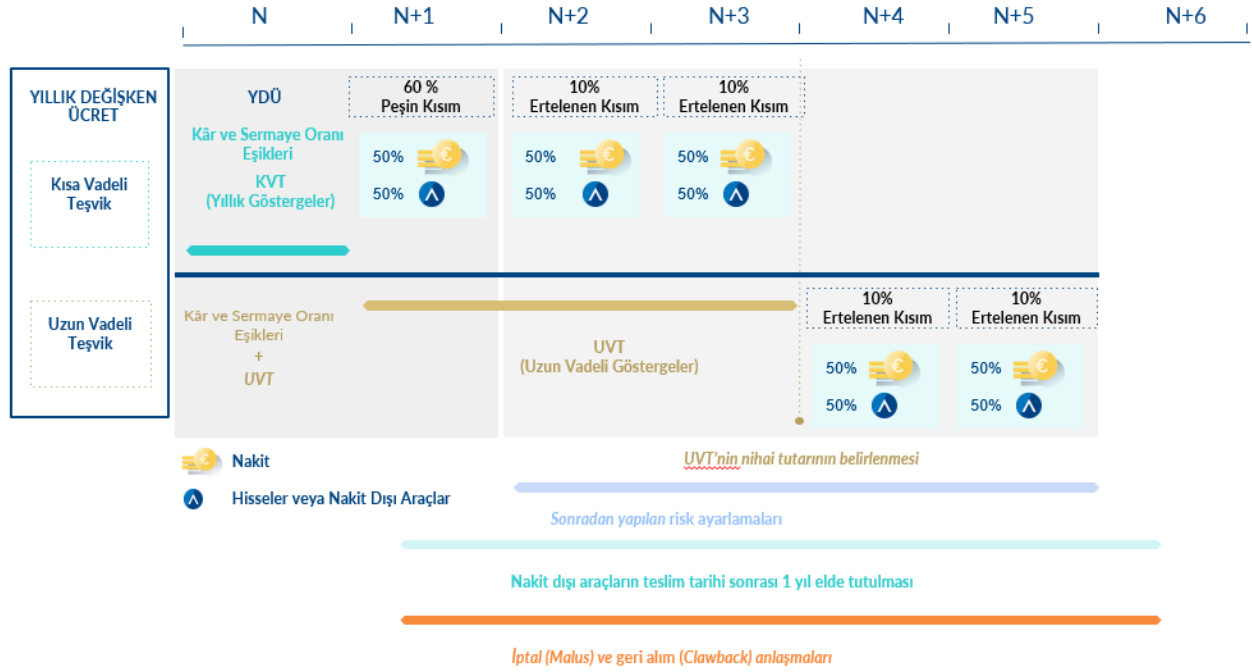
4.4.2.38. Özellikle Yıllık Değişken Ücretin Ertelenen Kısmının veya ertelenen değişken ücretin diğer bileşenlerinin tahsilatını önemli ölçüde etkileyebilecek herhangi bir olay, durum veya kurumsal işlem olması halinde, bu Politikada öngörülen ücretin tahakkuk, ödül, hak ediş ve ödeme kuralları değiştirilebilir.

4.4.2.39. Özellikle, bir devralma veya halka açık bir devralma teklifi sonucunda kontrolün el değiştirmesi durumunda, hisse veya diğer nakit dışı araçlarla ilişkili herhangi bir değişken ücret bileşeninin ertelenen kısmı erken olarak düzenlenecek ve hak sahipleri, hisseler veya hisse senetlerine referans yapılan araçlar yerine, kamuya arz teklifinde sunulan fiyata dayalı olarak eşdeğer değerlerini nakit olarak alacaklardır.

4.4.2.40. Bu Politikada belirtilen Yıllık Değişken Ücretin⁶ tahakkuku, verilmesi, hak edilmesi ve ödenmesi için belirlenen kuralları gösteren tablo aşağıda verilmiştir:

Özellikli Çalışan

⁶ Ödeme yüzdeleri, her iki teşvikin de eşit şekilde başarıldığını varsaymaktadır.



Not: Yüksek değişken ücrete sahip Özellikli Çalışanlar için hak ediş ve ödeme planı, %40'ının peşin ödenmesi ve %60'ının ertelenmesi dışında aynıdır.

4.4.3. Özellikli Çalışanın Diğer Değişken Ücretleri

4.4.3.1. Özellikli Çalışanın üyeleri Yıllık Değişken Ücret dışında herhangi bir değişken ücret almaya hak kazanırlarsa, ancak bu Politikanın hükümleri veya yürürlükteki düzenlemeler uyarınca değişken ücret olarak nitelendirilirse, söz konusu değişken ücret, ücret bileşeninin türü ve niteliğine uygun olarak tahakkuk, ödül, hak ediş ve ödemeye ilişkin kurallara tabi olacak ve her durumda, herhangi bir zamanda yürürlükte olan geçerli düzenlemelere uygun olacaktır.

4.4.3.2. Özellikli Çalışan üyelerinin sözleşmeleri uyarınca hak kazanabilecekleri herhangi bir elde tutma primi değişken ücret olarak kabul edilecek ve yürürlükteki düzenlemelerde bu konuda özellikli koşullara tabi olacaktır. Buna göre, hisse veya diğer nakit dışı araçlarla ödeme, erteleme ve elde tutma kuralları, risk ayarlamaları ve iptal ve geri alım anlaşmaları açısından bu Politikada belirtilen Yıllık Değişken Ücret gerekliliklerine uymaları gerekir ve Yıllık Değişken Ücretin yanı sıra, sabit ve değişken ücret arasındaki oranın hesaplanması amacıyla değişken ücret olarak kabul edilirler.

4.4.3.3. Her durumda, elde tutma primleri uygun şekilde gerekçelendirilecek ve elde tutma süresinin sonunda verilecektir.

4.4.4. Sözleşmenin erken feshi ile ilgili ödemeler

4.4.4.1. Sözleşmenin erken feshi nedeniyle Özellikli Çalışana yapılacak ödemeler zaman içinde elde edilen sonuçlara dayanacaktır. Hiçbir durumda kötü sonuçlar veya uygunsuz davranışlar ödüllendirilemez ve sözleşmenin derhal feshedilmesini veya Özellikli Çalışan üyesinin görevden alınmasını haklı çıkaracak açık ve ciddi ihlallerin olduğu durumlarda ödeme yapılmayabilir.

4.4.4.2. Bir sözleşmenin erken sona erdirilmesi ile ilgili Özellikli çalışanlara ödeme yapılmasını belirlemek ve onaylamak için uygun bir karar alma çerçevesi oluşturulur. Her durumda yürürlükteki iş mevzuatı ve kredi kuruluşları için geçerli olan düzenlemeler dikkate alınmalıdır. Bu alandaki kararlar, ödemenin verilme nedenleri, tutarın belirlenmesi için uygulanan kriterler ve tutarın uygunluğu konularında gerekçelendirilmelidir.

4.4.5. Değişken Ücrette Limitler

4.4.5.1. Özellikli Çalışanın bir mali yıl için ücretinin değişken bileşeni (tüm değişken ücretlerin toplamı olarak anlaşılır) toplam ücretin sabit bileşeninin (tüm sabit ücretin toplamı olarak anlaşılır) azami %100'ü ile sınırlıdır. Bazı durumlarda, bu yüzde, yürürlükteki düzenlemelere uygun olarak en fazla %200'ye kadar çıkabilir.

4.4.5.2. 4.4.2 bölümüne uygun olarak Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücreti, yürürlükteki düzenlemelerde belirlenen yıllık sınırın amaçları doğrultusunda toplam ücretin değişken unsurunun bir parçasını oluşturacaktır.

5. Yönetişim modeli ve Politikanın denetimi

5.1. Bu Politika, Garanti BBVA'nın Yetenek ve Kültür alanı tarafından hazırlanmış ve koordine edilmiş ve Garanti BBVA Yönetim Kurulu tarafından 04.04.2024 tarihinde onaylanmıştır.

5.2. Yönetim Kurulu, ücretlendirme politikasından sorumlu olmak üzere Yönetim Kurulu'nda icrai görevi bulunmayan en az iki üyeden oluşan bir Ücretlendirme Komitesi kurulmasını kararlaştırmıştır. Bu Komite, bağımsız ve etkin bir ücretlendirme sistemi oluşturmayı ve Garanti BBVA'nın ücretlendirme uygulamalarını Yönetim Kurulu

adına izlemeyi ve denetlemeyi amaçlamaktadır. Yetenek ve Kültür, Ücretlendirme Komitesi'nde raportör olarak görev yapmaktadır.

- 5.3. Garanti BBVA Yetenek ve Kültürden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı, bu Politikadan yönetici düzeyinde sorumlu olacak ve bu nedenle Politikayı onaya ve yayına sunacak, kapsamına giren tüm kişiler arasında farkındalığı artırmaya çalışacak ve iştiraklerini bu Politika ile uyumlu özelleştirilmiş bir ücretlendirme politikası geliştirmeye teşvik edecektir.
- 5.4. Garanti BBVA'nın Yetenek ve Kültür alanı, yürürlükteki düzenleyici çerçevelerle uyumluluğunu sağlamak için gerektiğinde Garanti BBVA ve BBVA Grubunun diğer alanlarından gelen girdilerle Politikayı yıllık olarak gözden geçirecek ve bu Politikada gerekli görülen değişiklikleri onayları için Garanti BBVA'nın ilgili kurumsal organlarına sunacaktır.
- 5.5. Politikadan sorumlu kişi, Garanti BBVA genelinde nasıl uygulandığını her zaman yakından takip etmeli ve uygun şekilde uygulanmıyorsa gerekli önlemleri alarak, bu tür olayları Garanti BBVA'nın kurumsal organlarına bildirmelidir.
- 5.6. Söz konusu kişi ayrıca, gerektiğinde, uyumun sağlanması için yeterli araç, sistem ve organizasyonun gerektiğinde sağlanmasını kolaylaştıracaktır.
- 5.7. Garanti BBVA'nın çeşitli kontrol fonksiyonları, kendilerine verilen yetkilere ek olarak, bu Politika'nın uygulanmasını düzenli ve etkin bir şekilde izlemekte işbirliği yapacaktır.
- 5.8. Garanti BBVA Yönetim Kurulu, Şirketin en üst denetim organı olarak, doğrudan veya Garanti BBVA Ücretlendirme Komitesi veya ilgili kurumsal organ aracılığıyla, Yetenek ve Kültürden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve/veya İç Denetim alanından alınan periyodik veya olaya özel raporlara dayanarak, Politika'nın etkili bir şekilde uygulanmasını denetleyecektir.
- 5.9. Bu anlamda, Garanti BBVA Ücretlendirme Komitesi, Yönetmelik hükümlerine uygun olarak, Politikaya uyulmasını sağlayacak ve diğer hususların yanı sıra, Politika'nın en iyi yetenekleri çekmek ve elde tutmak için yeterli olmasını ve uzun vadeli değer yaratılmasına ve risklerin yeterli kontrol ve yönetimine katkıda bulunmasını ve eşit ücret ilkesini ele almasını sağlamak için gerekli gördüğü değişiklikleri veya istisnaları Garanti BBVA Yönetim Kuruluna önererek yıllık olarak gözden geçirecektir.
- 5.10. Bu Politikaya getirilebilecek istisnalar, hiçbir koşulda cinsiyet düşüncelerine veya ayrımcı olarak değerlendirilebilecek diğer

hususlara dayandırılmaz. Bunlar da aynı şekilde sağlam bir şekilde gerekçelendirilmeli ve yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerin hükümlerine uygun olmalıdır.

6. Yürürlüğe giriş ve yürürlük süresi

- 6.1. Politika, 1 Ocak 2024 tarihinde yürürlüğe girecek ve bu tarihte, ancak o tarihe kadar yürürlükte olan Garanti BBVA'nın Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış olan Ücretlendirme Politikasının yerine geçecektir.
- 6.2. Ücretlendirme Politikası ilk kez 28 Aralık 2011 tarihinde, 2278 sayılı karar ile Garanti BBVA Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır; daha sonra, 1 Aralık 2022 tarihli ve 2478 numaralı karar uyarınca gözden geçirilmiştir.
- 6.3. Bu Politika, Garanti BBVA Yönetim Kurulu değiştirmeye veya yerine geçecek yeni bir politikayı onaylamaya karar verene kadar geçerli olacaktır.

Terimler Sözlüğü

Tanımlar

Bu Politikada belirtilen anahtar terimler aşağıdaki anlamlardadır:

- **Yıllık Göstergeler:** Yıllık Değişken Ücretin Kısa Vadeli Teşvik kısmının hesaplandığı yıllık bir ölçüm dönemine tabi olan göstergeler.
- **Yıllık Değişken Ücretlendirme:** Çalışanlara yıllık olarak verilen performansa dayalı değişken teşvik, en ilgili olduğu düşünülen yönetim ölçütleri ve Garanti BBVA'nın stratejik öncelikleriyle uyumlu bir dizi gösterge için her yıl veya ölçüm döneminde elde edilen sonuçları değerlendirmek üzere belirlenen hedeflere ulaşılmasıyla ölçülür. Garanti BBVA'nın Özellikli Çalışanlarında ise, bu teşvik bir Kısa Vadeli Teşvik (yıllık hedef ölçüm periyodu ile) ve bir Uzun Vadeli Teşvikten (çok yıllık hedef ölçüm periyoduna tabi) oluşur.
- **Ödül:** Belirli bir tahakkuk dönemi için, söz konusu ücretin ödendiği veya teslim edildiği fiili zaman noktasına ve bu ücretin tabi olduğu herhangi bir koşulun sonuçlarına veya sonucuna bağlı olarak nihai olarak hak edilen ödüllendirilmiş ücretin nihai miktarına bakılmaksızın, ister nakit ister hisse veya diğer nakit dışı araç olarak olsun, sabit veya değişken ücretin ödüllendirilmesi.
- **BBVA:** Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (BBVA Grubu'nun ana şirketi).
- **BBVA Grup:** Ana şirket olarak Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. ve esas olarak bankacılık faaliyetlerinde bulunan diğer yasal olarak özerk şirketlerden oluşan uluslararası bir finans grubu.
- **Garanti BBVA Yönetim Kurulu:** Garanti BBVA'nın yönetim organı.
- **Garanti BBVA'nın kurumsal organları:** Bu Politikanın amaçları doğrultusunda, Garanti BBVA Yönetim Kurulu ve komiteleri.
- **Yıllık Değişken Ücretin Ertelenen Kısmı veya Ertelenen Yıllık Değişken Ücret:** Her bir Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücreti asgari olarak %40'ı dört (4) yıllık bir süre boyunca ertelenecektir.
- **İştirakler veya Garanti BBVA Grup Şirketleri:** Garanti BBVA Grubu'nun bir parçası olan ve Garanti BBVA'nın yönetiminde kontrol sahibi olduğu şirketler.
- **Garanti BBVA:** Türkiye Garanti Bankası A.Ş. (Garanti BBVA Grubu'nun ana şirketi).
- **Garanti BBVA Grup:** Ana şirket olarak Garanti BBVA ve esas olarak bankacılık faaliyetlerinde bulunan diğer yasal olarak özerk şirketlerden oluşan finansal grup.
- **Garanti BBVA Ücretlendirme Politikası veya Politika:** Mevcut politika.
- **Belirleme süreci:** Garanti BBVA Özellikli Çalışanlarını oluşturan kişilerin belirlenme süreci, ilgili düzenlemelerde yer alan niteliksel ve niceliksel kriterlere uygun olarak gerçekleştirilir.
- **Garanti BBVA'nın Özellikli Çalışanı veya Özellikli Çalışan:** Faaliyetleri Garanti BBVA'nın risk profili üzerinde önemli etkiye sahip olan çalışan kategorileri.

- **Uzun Vadeli Teşvik veya UVT:** Çok yıllık döneme ait performansı yansıtan ve nihai tutarı bir dizi uzun vadeli hedefin gerçekleştirilmesine bağlı olan teşvik.
- **Uzun Vadeli Göstergeler:** Üç yıllık bir ölçüm dönemine tabi olan ve Yıllık Değişken Ücretin bir parçasını oluşturan Uzun Vadeli Teşvikin nihai tutarını hesaplamak için kullanılan göstergeler.
- **Garanti BBVA Ücretlendirme Komitesi:** Garanti BBVA Yönetim Kurulu'na bağlı Ücretlendirme Komitesi.
- **Kısa Vadeli Teşvik veya KVT:** Yıllık olarak verilen ve her mali yılda bir dizi gösterge için elde edilen sonuçları değerlendirmek üzere belirlenen hedeflere ulaşılması yoluyla ölçülen performansı yansıtan teşvik.
- **Yıllık Hedef Prim:** Önceden Özellikli hedeflerin %100'üne ulaşılması halinde verilen Yıllık Değişken Ücret Tutarı.
- **Kısa Vadeli Hedef Prim:** Yıllık Göstergeler için önceden belirlenen hedeflerin %100'üne ulaşılması halinde verilen Kısa Vadeli Teşvik Tutarı.
- **Uzun Vadeli Hedef Prim:** Uzun Vadeli Göstergeler için önceden belirlenen hedeflerin %100'üne ulaşılması halinde Uzun Vadeli Teşvik Tutarı.
- **Yıllık Değişken Ücretin Peşin Kısım:** Azami olarak, her bir Özellikli Çalışanın Yıllık Değişken Ücretinin %60'ı, genel bir kural olarak ve ilgili koşulların karşılanması kaydıyla, Yıllık Değişken Ücretin ilgili olduğu mali yılı takip eden mali yılın ilk çeyreğinde hak edilecek ve ödenecektir.
- **Hak ediş:** Bir çalışanın, ödeme için kullanılan araca veya ödemenin ek elde tutma sürelerine veya halihazırda ödenmiş olan ücret için telafi anlaşmalarına tabi olup olmadığına bakılmaksızın, daha önce verilen değişken ücretin yasal sahibi haline geldiği etki.

Değişikliklere İlişkin Açıklama

Tarih	Değişiklik Açıklaması	Değişikliği Gerçekleştiren
07/12/2017	2382 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile tadil edilmiştir.	İnsan Kaynakları
01/12/2022	2478 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile tadil edilmiştir.	Yetenek ve Kültür
04/04/2024	2505 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile tadil edilmiştir.	Yetenek ve Kültür