

# DENİZBANK A.Ş.'NİN 2014 YILINA AİT 26 MART 2015 TARİHLİ OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTISINA İLİŞKİN BİLGİLENDİRME NOTU

## 1. 26 MART 2015 TARİHLİ OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTISINA DAVET

Bankamızın 2014 yılı hesap dönemine ait Ortaklar Olağan Genel Kurulu, gündemdeki maddeleri görüşmek ve karara bağlamak üzere 26 Mart 2015 Perşembe günü saat: 11.00'de;

"Denizbank Genel Müdürlüğü Büyükdere Caddesi No:141 Esentepe-Şişli/İstanbul" adresinde yapılacaktır.

Genel kurul toplantısına, pay sahipleri fiziki ortamda veya elektronik ortamda bizzat kendileri veya temsilcileri vasıtasıyla katılabileceklerdir. Toplantıya elektronik ortamda katılım, pay sahiplerinin veya temsilcilerinin güvenli elektronik imzaları ile mümkündür. Bu sebeple Elektronik Genel Kurul Sisteminde ("EGKS") işlem yapacak pay sahiplerinin öncelikle güvenli elektronik imza sahibi olmaları gerekmektedir.

Toplantıya elektronik ortamda katılmak isteyen pay sahiplerinin veya temsilcilerinin 28 Ağustos 2012 tarih ve 28395 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Anonim Şirketlerde Elektronik Ortamda Yapılacak Genel Kurullara İlişkin Yönetmelik", 29 Ağustos 2012 tarih ve 28396 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Anonim Şirketlerin Genel Kurullarında Uygulanacak Elektronik Genel Kurul Sistemi Hakkında Tebliğ" hükümlerine, Sermaye Piyasası Mevzuatı, Sermaye Piyasası Kurulu Düzenlemeleri ve Merkezi Kayıt Kuruluşu düzenlemelerine uygun olarak yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekmektedir.

Toplantıya fiziki ortamda şahsen katılacak pay sahipleri toplantıya sadece kimlik belgelerini ibraz ederek katılabilirler.

Toplantıya fiziki ortamda vekil vasıtasıyla katılacak pay sahiplerinin, Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-30.1 sayılı "Vekaleten Oy Kullanılması ve Çağrı Yoluyla Vekalet Toplanması" Tebliği'nde öngörülen hususları da yerine getirerek, aşağıdaki örneğe uygun olarak noterce düzenlenmiş vekaletnamelerini ibraz etmeleri gerekmektedir.

Sermaye Piyasası Kanunu'nun ilgili maddesi uyarınca kayden izlenen payları tevdi edecek olan pay sahiplerinin, "Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları İle Bu Toplantılarda Bulunacak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Temsilcileri Hakkında Yönetmelik" hükümleri gereğince, örnekleri yönetmelik ekinde yer alan "Tevdi Olunan Paylara İlişkin Temsil Belgesi" ve "Talimat Bildirim Formu" düzenlenmeleri gerekmektedir.

2014 yılına ait Yönetim Kurulu Faaliyet Raporu, Bağımsız Denetim Raporu, Finansal Tablolar ve Yönetim Kurulu'nun Kar Dağıtım Önerisi, 2014 Yılı Olağan Genel Kurul Bilgilendirme Notu ile ilgili diğer belgeler 4 Mart 2015 tarihinden itibaren Büyükdere Caddesi No:141 Esentepe/İstanbul adresindeki Banka Merkezinde bulunan Yatırımcı İlişkileri ve Finansal İletişim Bölümünde ve [www.denizbank.com](http://www.denizbank.com) adresindeki Bankamızın kurumsal internet sitesinde pay sahiplerinin incelemelerine açık bulundurulacaktır.

Sayın Pay Sahiplerinin bilgilerine arz olunur.

**DENİZBANK A.Ş. YÖNETİM KURULU**

Adresi: Büyükdere Cad. No:141 34394 Esentepe İSTANBUL

Ticaret Sicili ve Numarası: İstanbul/

## DENİZBANK A.Ş.'NİN

### OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTISI GÜNDEMİ

1. Açılış ve Olağan Genel Kurul Toplantısı (bundan böyle "Toplantı" olarak anılacaktır.) Başkanlığı'nın seçilmesi.
2. Toplantı tutanağının ve hazır bulunanlar listesinin imzalanması hususunda Toplantı Başkanlığı'na yetki verilmesi.
3. 2014 yılına ait Bilanço, Kâr ve Zarar Hesabı, 2014 yılı bağımsız denetim çalışmaları sonucu Güney Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A. Ş. (a member firm of Ernst & Young Global Limited) tarafından düzenlenen Bağımsız Denetim Raporu ile Yönetim Kurulu Faaliyet Raporunun okunması, müzakeresi ve tasdiki hakkında karar alınması.
4. 2014 yılı bilançosuna göre tahakkuk eden kar-zarar hakkında karar alınması (Kar Dağıtım Tablosu işbu doküman ekinde yer almaktadır).
5. Görevlerine devam eden Yönetim Kurulu Üyelerinin 2014 yılı faaliyetlerinden ötürü ibrası.
6. Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri gereğince Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için "Ücretlendirme Politikası" ve politika kapsamında yapılan ödemeler hakkında Pay Sahiplerine bilgi verilmesi ve onaylanması (**Ücretlendirme Politikası işbu doküman ekinde yer almaktadır**).
7. Türk Ticaret Kanunu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun ilgili Yönetmeliği ve Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri gereğince Yönetim Kurulu tarafından yapılan bağımsız denetim kuruluşu seçiminin onaylanması.
8. 2014 Yılı içerisinde yapılan bağışların pay sahiplerinin bilgisine sunulması(2014 Yılı **Bağış Listesi işbu doküman ekinde yer almaktadır**).
9. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun yasakladığı hususlar dışında olmak şartıyla; Yönetim hakimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerine, Yönetim Kurulu üyelerine, üst düzey yöneticilere ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarına; Türk Ticaret Kanunu'nun 395. ve 396. maddeleri çerçevesinde hareket etmeleri için izin verilmesi.
10. Tahvil, kar ortaklığı belgesi, finansman bonusu, banka bonusu, varlığa dayalı menkul kıymet ve mevzuatta kabul edilecek diğer borçlanma araçlarının çıkarılması hakkında karar verilmesi.

Dilekler ve Toplantının kapatılması.

## 2- SPK'nın II- 17.1 sayılı "KURUMSAL YÖNETİM TEBLİĞİ" KAPSAMINDAKİ İLAVE AÇIKLAMALARIMIZ

### Ortaklık Yapısı ve Oy Hakları

04.03.2015 tarihi itibarıyla Denizbank A.Ş. ortaklık yapısı aşağıdaki şekilde olup, imtiyazlı oy bulunmamaktadır.

Pay Sahipleri	Pay Adedi	Nominal (TL)	% Pay
Sberbank of Russia	715.044.303,335	715.044.303	%99,85
Diğer	33,981	34	%0,00
Halka Açık	1.055.662,684	1.055.663	%0,15
<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>716.100.000,000</b>	<b>716.100.000</b>	<b>%100,00</b>

### Bankamız veya Önemli İştirak ve Bağlı Ortaklıklarımızın Şirket Faaliyetlerini Önemli Ölçüde Etkileyecek Yönetim ve Faaliyet Değişiklikleri Hakkında Bilgi:

Bankamız ve Bağlı ortaklıklarımızın geçmiş hesap döneminde şirket faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyecek yönetim ve faaliyet değişiklikleri bulunmamaktadır. 2014 yılı boyunca iştiraklerimizin sermaye, ortaklık ve faaliyetlerindeki değişiklikler aşağıdaki gibidir.

#### DenizBank AG Şube Ağı

DenizBank'ın Avusturya merkezli iştiraki olan DenizBank AG, 2014 yılında 18 yeni şube açmış olup, şube sayısı 42'ye yükselmiştir.

#### DenizLeasing'in Ortaklık Yapısı Değişikliği

Deniz Finansal Kiralama A.Ş.'de (DenizLeasing), DenizBank'a ait olan %34,6 oranındaki paylar 188,7 milyon TL karşılığında ve Deniz Faktoring A.Ş.'ye ait olan %16,4 oranındaki paylar ise 89,3 milyon TL karşılığında; DFHG'nin Avusturya merkezli bankası DenizBank AG'ye devredilmiştir.

#### Deniz GYO ile Pupa Birleşmesi

Deniz Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.'nin (Deniz GYO) 6 Şubat 2014 tarihli Yönetim Kurulu toplantısında Pupa Gayrimenkul Kiralama ve Yönetim Hizmetleri A.Ş. ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde kolaylaştırılmış usulde birleşme yöntemi ile birleştirilmesine karar verilmiş olup, 11 Şubat 2014 tarihinde SPK'ya başvurulmuş ve 15 Mayıs 2014 tarihli kararla SPK tarafından uygunluk verilmiştir. Birleşme işlemi 11 Haziran 2014 tarihinde tescil edilmiştir.

Deniz GYO'nun paylarına ilişkin olarak Borsa İstanbul'da yapılan zorunlu çağrı sonrası, 23 Ocak 2014 itibarıyla Deniz Yatırım Menkul Kıymetler A.Ş.'nin (DenizYatırım) ortaklık payı %91,38'e yükselmiştir.

#### EuroDeniz Sermaye Artışı

EuroDeniz'in sermayesi 1,3 milyon ABD Doları'ndan 3,5 milyon ABD Doları'na artırılmıştır.

#### DenizYatırım Sermaye Artışı

DenizYatırım'ın sermayesi 55 milyon TL'den 150 milyon TL'ye artırılmıştır.

#### DenizPortföy Sermaye Artışı

DenizPortföy'ün sermayesi 3 milyon TL'den 3,9 milyon TL'ye artırılmıştır.

#### Unvan Değişiklikleri

10 Aralık 2013 tarihinde mali kuruluşların varlıklarını almak, satmak ve işletmek kapsamında faaliyetlerine başlayan Deniz Varlık Yönetim A.Ş.'nin unvanı Destek Varlık Yönetim A.Ş. olarak değişmiştir.

DFHG bünyesindeki yerli ve yabancı müşterilere verilen aracılık ve kurumsal finansman hizmetlerinin DenizYatırım çatısı altında bütünleşmesi sonucu, 31 Aralık 2013 tarihi itibarıyla faaliyetleri geçici olarak durdurulan EkspresYatırım'ın unvanı Ekspres Menkul Değerler A.Ş. olarak değişmiştir.

Rusya'da faaliyet gösteren CJSC DenizBank Moscow'un unvanı, 3 Aralık 2014 tarihinde JSC DenizBank Moscow olarak değişmiştir.

### **DenizBank Sermaye Artışına İlişkin Yönetim Kurulu Kararı**

Banka'nın 11 Şubat 2015 tarihinde yapılan Yönetim Kurulu toplantısında;

- Sermayesinin 716.100.000 TL'sından 1.816.100.000 TL'sına çıkartılmasına;
- Artırılan 1.100.000.000 TL'sının;
  - 94.501.078,19 TL'lık kısmının Hisse Senedi İhraç Primlerinden,
  - 3.910.025,59 TL'lık kısmının Hisse Senedi İhraç Primleri Enflasyon Değerleme Farklarından,
  - 189.164.065,04 TL'lık kısmının Ödenmiş Sermayenin Enflasyon Değerleme Farklarından,
  - 262.424.831,18.-TL'lık kısmının İştirak ve Bağlı Ortaklık Hisseleri ile Gayrimenkul Satış Kazançlarından karşılanmasına,
  - Bakiye 550.000.000.-TL'lık kısmının pay sahipleri tarafından nakden taahhüt edilerek, sermaye artışının tescilinden önce ödenmesine,
- Bu amaçla Bankanın Esas Sözleşmesindeki "BANKANIN SERMAYESİ" başlıklı 6. maddenin ekteki şekilde tadil edilmesine,
- Bankanın sermayesinin artırılması için gerekli iznin alınmasını teminen Sermaye Piyasası Kurulu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu ile T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'na başvuruda bulunulmasına;
- Tüm bu hususlarda yapılması gereken başvuruları yapmak ve gerekli dokümanı imzalamak üzere Banka Genel Müdürlüğüne yetki verilmesine;

karar verilmiştir.

**DenizBank Esas Sözleşme Tadil Tasarısı işbu doküman ekinde yer almaktadır.**

### **Pay Sahiplerinin Gündeme Madde Konulmasına İlişkin Talepleri Hakkında Bilgi:**

DenizBank'ın 2014 Yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda görüşülmek üzere pay sahiplerinin gündeme madde konulmasına ilişkin bir talepleri olmamıştır

### **EKLER:**

- EK/1 2014 Yılı Karının Dağıtımına İlişkin Kar Dağıtım Tablosu
- EK/2 Ücretlendirme Politikası
- EK/3 2014 Yılı Bağış Listesi
- EK/4 DenizBank Esas Sözleşme Tadil Tasarısı

**DENİZBANK A.Ş.**  
**2014 YILI KAR DAĞITIM TABLOSU (TL)**

1	Ödenmiş/Çıkarılmış Sermaye		716,100,000.00
2	Toplam Yasal Yedek Akçe (Yasal Kayıtlara Göre)		143,220,000.00
<b>Esas Sözleşme uyarınca kar dağıtımında imtiyaz var ise söz konusu imtiyaza ilişkin bilgi</b>			
		SPK'ya Göre	Yasal Kayıtlara (YK) Göre
3	Dönem Kârı		708,553,809.38
4	Ödenecek Vergiler (-)		142,363,092.98
5	Net Dönem Kârı (=)		566,190,716.40
6	Geçmiş Yıllar Zararları (-)		
7	Birinci Tertip Yasal Yedek (-)		
8	<b>NET DAĞITILABİLİR DÖNEM KÂRI (=)</b>		<b>566,190,716.40</b>
9	<b>Yıl içinde yapılan bağışlar (+)</b>		
10	Birinci temettünün hesaplanacağı bağışlar eklenmiş net dağıtılabilir dönem kârı		
11	Ortaklara Birinci Temettü		
	-Nakit		
	-Bedelsiz		
	-Toplam		
12	İmtiyazlı Hisse Senedi Sahiplerine Dağıtılan Temettü		
13	Yönetim kurulu üyelerine, çalışanlara vb.'e temettü		
14	İntifa Senedi Sahiplerine Dağıtılan Temettü		
15	Ortaklara İkinci Temettü		
16	İkinci Tertip Yasal Yedek Akçe		
17	Statü Yedekleri		
18	Özel Yedekler ( 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 5.Maddesinin 1/e bendine istinaden iştirak satış kazancının %75'lik kısmıdır.)		69,468,065.81
19	<b>Olağanüstü Yedek</b>		<b>496,722,650.59</b>
20	<b>Dağıtılması Öngörülen Diğer Kaynaklar</b>		
	-Geçmiş Yıl Kârı		
	-Olağanüstü Yedekler		
	-Kanun ve Esas Sözleşme Uyarınca Dağıtılabilir Diğer Yedekler		

**DAĞITILAN KÂR PAYI ORANI HAKKINDA BİLGİ**

PAY BAŞINA TEMETTÜ BİLGİLERİ				
	GRUBU	TOPLAM TEMETTÜ TUTARI (TL)	1 TL NOMİNAL DEĞERLİ HİSSEYE İSABET EDEN TEMETTÜ	
			TUTARI (TL)	ORAN (%)
BRÜT	A			
	B			
	<b>TOPLAM</b>			
NET	A			
	B			
	<b>TOPLAM</b>			

**DAĞITILAN KÂR PAYININ BAĞIŞLAR EKLENMİŞ NET DAĞITILABİLİR DÖNEM KÂRINA ORANI**

<b>ORTAKLARA DAĞITILAN KÂR PAYI TUTARI (TL)</b>	<b>ORTAKLARA DAĞITILAN KÂR PAYININ BAĞIŞLAR EKLENMİŞ NET DAĞITILABİLİR DÖNEM KÂRINA ORANI (%)</b>
---	---

**DENİZBANK A.Ş.**

Genel Müdürlük

Büyükdere Caddesi No: 141

34394 Esentepe-İSTANBUL

*[Handwritten Signature]*



# **DenizBank Finansal Hizmetler Grubu Ücretlendirme Politikası**

## İçerik

1. Giriş.....	2
2. Hedefler ve Kılavuz İlkeler .....	2
3. Politikanın Kapsamı .....	4
4. Toplam Ücretlendirme Kompozisyonu.....	6
5. İkramiye ödeme koşulları .....	6
6. İkramiyenin Ödenmesi .....	10
7. Yönetim Yapısı .....	12
8. Diğer hükümler.....	14
9. Ücretlendirme Politikasının Bildirimi.....	15
10. Ücretlendirme Politikasında kullanılan terimlerin listesi .....	15

## 1. Giriş

DenizBank A.Ş., iştirakleri ile birlikte, (“DenizBank Finansal Hizmetler Grubu”, “DenizBank Grubu” veya “Grup”) Türkiye’de mukim uluslararası bir hizmet sağlayıcısıdır. DenizBank Grubunun misyonu sürdürülebilirlik, işbirliği ve kurumsal sorumluluğa odaklanır.

Öncelikle, banka ve parasal işlemlerin güvene dayalı konular olması ve etkilerine bağlı olarak sürekli ölçümlenmeleri gerektiğinden, DenizBank Grubu çalışanları, müşterileri ve aktifleri ile alakalı olarak her zaman tutarlı bir duruş sergilemiştir.

İkincisi, DenizBank Grubu Sberbank Rusya’nın işbirliği ilkelerini izlemeyi taahhüt eder ve hissedarına olan sorumluluklarının farkındadır.

Üçüncüsü, DenizBank Grubu faaliyet gösterdiği yerlerdeki topluluklar ve ulusal ekonomiler ile güçlü bağlara sahip olduğundan, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal felsefe ile derinden ilişkilidir.

İşbu DenizBank Finansal Hizmetler Grubu Ücretlendirme Politikası (“**Ücretlendirme Politikası**”), DenizBank Grubunun misyon ve değerleri ile ilişkili olarak oluşturulmuştur.

## 2. Hedefler ve Kılavuz İlkeler

### 2.1. Genel Hedefler

İşbu Ücretlendirme Politikası, yürürlükteki kanun ve yönetmelikler uyarınca DenizBank Grubunun etkin risk yönetimini oluşturmak adına, DenizBank Grubunun bütün çalışanlarının ücretlendirmesi ile

alakalı genel hükümler ve maddi risk üstlenen kişiler dahil olmak üzere kilit üst yöneticiler (bundan böyle “**kapsam içi çalışanlar**<sup>1</sup>”) ile ilişkili ücretlendirme sistemlerinin özel hükümlerini içerir.

## 2.2. Özel Hedefler

Genel hükümlere ek olarak, bu ücretlendirme politikası Grubun risk profiline maddi etkisi olan kişiler, yani kapsam içi çalışanlara ödenen ikramiye hakkında özel hükümler içerir.

Kapsam içi Çalışan olarak istihdam edilen Çalışanların ikramiye ile alakalı hükümlerin amacı şunları temin etmektir:

- a) İkramiyenin bir kısmının performans dönemi ertesinde derhal ödenmesi ve geri kalanın ötelenmesi;
- b) İkramiyenin ötelenen kısmının geçmişi kapsayacak şekilde değerlendirilmesi;
- c) Çalışana verilen ikramiye tutarının risk etkileri de göz önüne alınarak bireysel performansa, ilgili İş Kolunun performansı, Grubun performansına dayalı olması. Bu performansların ağırlıklandırma faktörü daha önceden belirlenir ve çalışanın sorumlulukları ve Grubun riskleri ve sermaye ihtiyacı ile uygunca dengelenir;
- d) İkramiye hem finansal veya risk (nicel temel performans göstergeleri) ve finansal olmayan (nitel) performans kriterlerine dayalıdır; nitel ve nicel (ör: ilgili risk yönetimi politikalarınca) risk kriterlerinin kullanımı performans hedeflerinin risk ayarlaması ve dolayısıyla kapsam içi Çalışanların ikramiye ödemeleri konusunda düzgün bir planlama yapmayı gerektirir;
- e) Buna ek olarak, kapsam içi çalışanların ikramiyeleri şunlarla da belirlenir:
  - Nitel bireysel performans hedeflerinin özel bir türü olan “Yöneticinin Öncelikli Projeleri” (Bkz: Paragraf 5.3.) ve
  - Daha önceden belirlenmiş özel yetkinlikleri (Ek 3 ve 4) değerlendiren “5+ değerlendirme sistemi.

## 2.3. Kılavuz İlkeler

Grup, ücretlendirme politikası için aşağıdaki kılavuz ilkeleri uygular:

- a) Ücretlendirme Politikası DenizBank Grubunun iş stratejileri, misyonu ve risk iştahı ile uyumludur;
- b) Ücretlendirme Politikası ihtiyatlı ve tutarlı bir risk yönetimine katkıda bulunur ve destek verir,
- c) İkramiye, Ücretlendirme Politikası ve mevcut yönetmeliklere uyumlu şekilde ödenir. Bu kuraldan farklı bir uygulama kabul edilemez.

---

<sup>1</sup> Kapsam içi çalışanlar listesi, Ücretlendirme Komitesi tarafından mevcut yılda 1 Nisan tarihinden önce yıllık olarak belirlenecek ve onaylanacaktır.



## 2.4. Genel Kısıtlar

Kapsam içi çalışanlara uygulanan özel hükümlere ek olarak, aşağıdaki genel kısıtlar bütün Grup çalışanlarına uygulanır:

- a) Toplam İkramiye Grubun sermaye tabanını gclendirme olasılığını sınırlamamalıdır.
- b) İkramiye demesi önceden taahhüt edilmemelidir. Bu kuralın tek istisnası, yeni işe alınan çalışanlar için sadece istihdamlarının ilk yılında olmak üzere işe giriş ikramiyesi olabilir.
- c) İkramiye, bu cretlendirme politikası kapsamındaki gerekliliklerden kaçınmayı kolaylaştıracak araç veya metotlar yoluyla ödenmeyecektir.
- d) Hizmet bitimi tazminatı, bir çalışanın başarısızlığını ödüllendirme görevi görmeyecek, çalışanın performansını yansıtacaktır.
- e) alışanlara ihtiyari emeklilik hakları verilemez.
- f) Grubun bütün yeleri, bu cretlendirme politikasının etkilerine zarar verecek şahsi riskten kaçınma (hedging) veya sigorta stratejileri uygulamasından kaçınacaktır.

## 2.5. Diğer cretlendirme Politikaları

Bu cretlendirme politikası Kapsam içi çalışan seviyesindeki çalışanlara uygulanacak tek cretlendirme politikasıdır.

Diğer alışanlar için, iştiraklerin cretlendirme politikası ve cretlendirme planları, içerdikleri ek hükümlerle, işbu cretlendirme politikası ile zıt düşmedikleri takdirde aynen yürürlükte kalacaktır.

## 3. Politikanın Kapsamı

### 3.1. Coğrafi ve şirket Kapsamı

Ücretlendirme politikasının hükümleri, Türkiye sınırları içerisinde veya dışarisında mukim şekilde faaliyet gösterip göstermediklerine bakılmaksızın, yerel kanunlara tabi olarak Gruba ve bütün alt kuruluşlarına uygulanır.

BDDK'nın ilgili düzenlemelerinin hükümleri aşağıdaki hükümlerin içeriğinden farklı cretlendirme politikaları gerektirirse, bu cretlendirme politikası DenizBank A.ř. Yönetim Kurulu ("Yönetim Kurulu") tarafından görevlendirilen DenizBank A.ř. Ücretlendirme Komitesinin ("cretlendirme Komitesi" veya "RC") n onayına tabiidir.

DenizBank A.ř.'nin Türkiye dışında mukim iştirakleri ("İştirakler"), cretlendirme politikasını buldukları ülkenin kendi yerel kanunları ve yönetmeliklerine uyarlayarak uygulamakla sorumludur.

Daha önceden üstlenilen yükümlülük ve sözleşmelere hael getirmeksizin, işbu cretlendirme politikasının yürürlük tarihinden sonra yeni bir kurum (şirket) Bankanın yesi haline gelirse,

ücretlendirme politikasının hükümleri, hissedarlık yapısındaki değişiklik kararı yürürlüğe girdiği ve yasal olarak bağlayıcı hale geldiği tarihten itibaren bu kurum (şirket) için geçerli hale gelir.

Eğer bir iştirak Gruptan ayrılırsa, ücretlendirme politikasının hükümleri, ilgili iştirak Gruptan ayrıldığı ve hissedarlık yapısındaki değişiklik kararı yerel kanunlarca yasal olarak bağlayıcı hale geldiği tarihten sonra uygulanmaz. İlgili çalışanların ötelenen ödemeleri, şahsi (ayrı) sözleşmeleri ve yerel kanunlara dayanarak çözümlenir.

### *3.2. İştiraklere Uygulanması*

Ücretlendirme Politikası aşağıdaki temeller göz önüne alınarak bütün Gruba uygulanır:

- a) Ücretlendirme politikasının yerel kanun ve mevzuatlara aykırı olması halinde, yerel kanun ve mevzuatlar geçerli olacaktır.
- b) Ücretlendirme Politikası ve yerel piyasa uygulamaları arasında maddi bir farklılık olması halinde, iştiraklerde ücretlendirme politikasından sapma, Ücretlendirme Komitesi onayı ardından mümkün olabilir.

### *3.3. Personel Kapsamı – Kapsam İçi Çalışanlar*

İşbu ücretlendirme politikası, Grubun risk profiline maddi etkisi olan bütün kişilere, yani Kapsam içi Çalışanlara uygulanır.

İşbu ücretlendirme politikası altında, aşağıdaki pozisyonlarda çalışanlar Kapsam içi Çalışanlar olarak düşünülmelidir:

- a) DenizBank A.Ş. Yönetim Komitesi üyeleri (İç Sistemlerden Sorumlu Yönetici dahil olmak üzere),
- b) Maddi risk etkisi olmayan fonksiyonlar (ör: halkla ilişkiler) hariç veya oransallık ilkesi uygulanabildiği durumlarda, Yönetim Komitesine doğrudan bağlı olan yönetim kademesi;
- c) Görevleri kurumun genel risk profilinde maddi etkisi olan diğer çalışanlar;
- d) Toplam ücretlendirmeleri dolayısıyla Yönetim Komitesi üyeleri ile aynı ücretlendirme sınıfına giren diğer çalışanlar;
- e) Kontrol fonksiyonlarından sorumlu yöneticiler (İç sistemler) (Teftiş Kurulu Başkanı, Uyum Başkanı, Risk Yönetimi Başkanı)
- f) Ücretlendirme Komitesi onayına tabi olmak üzere, diğer çalışanlar.

Oransallık ilkesi (ör: büyüklük ve piyasa payına göre kurumlar (şirketler) arası farklılık; kıdem, sorumluluk ve risk profiline göre pozisyonlar arası farklılıklar) Kapsam içi Çalışan üyelerine karar verirken göz önüne alınmalıdır.

Kapsam içi Çalışanların nihai listesi, DenizBank A.Ş. Genel Müdürü ("CEO") ve Sberbank Rusya Uluslararası Operasyonlar Bloku ("Sberbank International" veya "SBI") tarafından önerilir ve Ücretlendirme Komitesi tarafından onaylanır.

## 4. Toplam Ücretlendirme Kompozisyonu

İşbu ücretlendirme politikasında, DenizBank Grubu tarafından veya adına verilen bütün ödüller, haklar (aynı) ve emeklilik katkı payları olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda, ücretlendirme, istihdam türüne bağlı değildir.

Bir çalışanına yapılacak ödemeler sabit ücreti ve diğer bileşenlerden (aylık ücret, üç aylık ve yıllık bonus ve Ücretlendirme Komitesi kararına dayalı olarak yapılan diğer ödüller veya tek seferlik ödemelerden) oluşur.

Ücretlendirme Politikası, eğitim seviyesi, işin değeri, hiyerarşideki kıdem, gerekli deneyim ve beceri seviyesi gibi çeşitli faktörlere dayalı olarak ücretlendirme seviyelerinde farklılaşmaya izin verir.

İkramiyeler çalışanın sabit ücretinden bağımsız olup performansa bağlıdır. .

Sabit ücretle karşılaştırıldığında ikramiyelerin rasyosu normalde %100'ü geçmemelidir. Yönetim Kurulu, ikramiyelerin sabit ücrete göre %100'den fazla uygulanması konusunda karar almaya yetkilidir.

## 5. İkramiye ödeme koşulları

### 5.1. İkramiye Türleri

İki tür ikramiye vardır: üç aylık bonus ve yıllık bonus. Ayrıca, yıllık bonusun ertelenmiş kısmı vardır.

Dağıtılacak gider hacmi uygulaması haricinde, üç aylık ve yıllık bonusların hesaplama prensipleri neredeyse birbiriyile aynıdır.

### 5.2. Kapsam İçi Çalışanlar için Performans Hedefleri

Kapsam içi Çalışanlar için performans hedefleri belirlenirken aşağıdaki koşullar uygulanacaktır:

- a) Performans hedefleri hem finansal hedefleri ve riskle ilgili hedefleri (niceliksel temel performans göstergelerini) ve finansal olmayan hedefleri (niteliksel temel performans göstergelerini) kapsayacaktır (Bkz. Madde 2.2.); ve
- b) Performans hedefleri, aşağıda belirtilen düzeylerdeki hedeflerin karışımından oluşacaktır:
  - o Grup düzeyi
  - o İlgili iş birimi düzeyi
  - o Bireysel çalışan düzeyi.
- c) Hedef formları (Ek 8.); hem planlar hem de gerçekleştirmeler Kapsam içi Çalışanlar, CEO ve Ücretlendirme Komitesi Başkanı tarafından imzalanacaktır.

### 5.3. Temel Performans Göstergeleri (KPI)

SBI, Hissedarın stratejik hedeflerini dikkate alarak, Kapsam içi Çalışanlar için üç aylık ve yıllık KPI'lar geliştirmektedir ve bu KPI'lar Ücretlendirme Komitesi tarafından onaylanacaktır. KPI'lar üzerinde, CEO ve Denizbank Grubu Mali İşler Departmanı tarafından mutabık kalınacaktır.

KPI'ların, her yıl 1 Nisan tarihinden önce belirlenmesi ve onaylanması tavsiye edilmektedir.

KPI'ların açıklamalarında şunlar bulunmalıdır:

- KPI adı
- KPI değer hesaplama yöntemi
- Hedeflenen ve gerçekleşen KPI değerlerini hesaplamak için kullanılacak veri kaynakları
- KPI ağırlık sayı değerleri
- KPI performansı hesaplama prosedürü (gerçekleşen ve hedeflenen değerlerin karşılaştırılma yöntemi) Eşik değerler / üst sınırlar: KPI performansının her bir KPI için minimum ve maksimum olmasına göre, minimum ve maksimum rasyolar uygulanması

KPI listesi, bir yıl içinde, altı ay içerisinde bir defadan daha sık olmamak üzere revize edilebilir.

#### *5.4. Yöneticinin Öncelikli Projeleri*

Grubun Kapsam İçi Çalışanları için, niteliksel ve niceliksel kriterlere ek olarak, SBI, iş hedefleri, Grup stratejisi ve Sberbank Grubu ortak proje programı doğrultusunda öncelikli projeler geliştirecektir. Bu öncelikli projeler, genel üç aylık / yıllık performans değerlendirmesinin bir parçası olacaktır (Ek 1 ve Ek 2.).

#### *5.5. 5+ değerlendirme (yetkinlikler)*

Ayrıca, Kapsam İçi Çalışanlar için, yetkinliklere dayalı bir değerlendirme sistemi çerçevesinde üç aylık performans izlemesi yapılacaktır. Şöyle ki, Kapsam İçi Çalışanlar ilave olarak değerlendirmeye konu çeyrek dönemi/yılı izleyen ayın 15. Gününe kadar, beş yetkinlikle ilgili kendi öz değerlendirmesini çeyrek dönem/yıl bazında yapacaktır. CEO, Kapsam İçi Çalışanların 5+ değerlendirmesini gözden geçirir (İç Sistemlerden sorumlu MB üyesi ve Kontrol Fonksiyonları Yöneticileri haricinde) ve konu çeyrek dönemi/yılı izleyen ayın 22. Gününe kadar beş yetkinlikle ilgili çeyrek dönem/yıl bazında değerlendirme yapar ve ilgili çalışanlara geri bildirimde bulunur.

İç Sistemlerden sorumlu MB üyesinin öz değerlendirmesi konusunda, ilgili Sberbank Board Üyesi mutabık kalır. Kontrol fonksiyonları yöneticilerinin öz değerlendirmesi konusunda ise, hem İç Sistemlerden Sorumlu MB üyesi hem de ilgili Sberbank Board Üyesi mutabık kalır.

Kapsam İçi Çalışanların ve DenizBank A.Ş. CEO'sunun yaptığı öz değerlendirme üzerinde, SBI Başkanı ile, ilgili çeyrek dönemin bitimini izleyen ikinci ayın 25. gününe kadar mutabık kalınacaktır.

Kapsam İçi çalışanların performansının 4. Çeyrek ve yıl için tahmini veriler bazında değerlendirilmesi durumunda, Kapsam İçi çalışan öz değerlendirmesi mevcut yılda 23 Aralık tarihinden önce tamamlanacaktır.

Bu performans izleme, performans çeyrek dönemi ve yılının sonundaki çeyrek dönem/yıllık hedef gerçekleştirmeye dayalı nihai performans ölçümü için dikkate alınacaktır ve Kapsam İçi Çalışanlar için çeyrek dönem ve yıllık bireysel bonus hesaplamasında etkili olacaktır (Ek 3 ve 4).

### 5.6. Kontrol fonksiyonları için performans hedefleri

İşbu Ücretlendirme Politikasının 5.3. kısmında yer alan minimum KPI ağırlıkları, kontrol fonksiyonlarında görevli çalışanlar için geçerli değildir, çünkü söz konusu çalışanların değişken ücretleri, kontrol ettikleri iş biriminin finansal performansından bağımsız olacaktır.

Bu nedenle, kontrol fonksiyonlarındaki çalışanlar, işle ilgili ve fonksiyona özgü hedeflere göre değerlendirilecektir. İşle ilgili olmayan kriterler belirlendiye, bunların ağırlığı toplam hedef içinde %20'den fazla olmayacaktır. Hedefler finansal nitelikte ise, kontrol fonksiyonunda çalışan kişinin görevli olduğu DenizBank Grubu kuruluşunun (şirketinin) finansal sonuçlarına dayalı olmayacaktır.

### 5.7. Toplam ikramiye tutarının belirlenmesi

Toplam değişken ücretin sürdürülebilir performansı doğru şekilde yansıtmasını ve operasyonel risklerin yeteri kadar dikkate alınmasını teminen, Denizbank Grubu, tüm bonus ödemeleri için aşağıdaki parametreleri dikkate alır:

- a) SYR (Sermaye Yeterlilik Rasyosu)
- b) Net kar – net kar negatif ise, değişken ücret ödemesi ancak istisnai durumlarda yapılır (örneğin, eğer zaten kar planlanmamışsa ve/veya bu tür bir durum sadece belli bir zaman için söz konusuysa);
- c) Tüm çalışanların toplam değişken ücreti, diğer konuların yanında, ödenmiş sermayeyi artırma imkanlarını sınırlamadığı sürece, Denizbank Grubu ve iştiraklerinin yükümlülük karşılama yeterliliği (solvency margin) ve özkaynağı.

Ayrıca, Kapsam içi Çalışanlar için, değişken ücretin yasal hükümlere göre ödenebilmesi için, finansal ve riskle ilgili KPI'lara ihtiyaç vardır.

Söz konusu KPI'lar, Grubun risk durumu gözden geçirmesini değerlendirme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Bu amaçla, Ücretlendirme Komitesi, yıllık olarak, herhangi bir performans yılında nihai olarak hangi KPI'ların kullanılacağına karar verecektir.

Üç aylık / yıllık değişken ücretin bazı, Katsayı (sabit çarpan) ile çarpılan aylık ücrettir, katsayı üç aylık ve yıllık ücretlendirme dönemleri için ayrı ayrı belirlenir. (Bkz. Ek 5.)

### 5.8. İkramiye belirleme sürecinin açıklaması

Her yıl, DenizBank Grubu içindeki toplam ikramiye havuzu, DenizBank A.Ş. Yönetim Komitesi tarafından yukarıdaki prensipler dikkate alınarak değerlendirilir ve ikramiye havuzu Yönetim Kurulu tarafından onaylanır.

### 5.9. Kapsam içi Çalışanlar için özel performans değerlendirmesi ve bonus hesaplaması süreci

- Kapsam içi Çalışanların Hedef Formu (KPI, öncelikli projeler ve 5+ değerlendirmesi dahil), ilgili kapsam içi çalışan ve DenizBank A.Ş. CEO'su tarafından imzalanarak, SBI'dan onay için SBI Başkanı'na sunulacaktır.
- Kapsam içi Çalışanların performansı, gerçekleşen verilere göre değerlendirilecektir:

- Değerlendirmeye konu çeyrek dönemi izleyen 2. Ayın 25. gününden önce
  - Yıllık performans – değerlendirmeye konu yılın sonunu izleyen 1 Haziran tarihine kadar (denetim görüşüne tabi olarak – bağımsız denetim olması gerekli değil).
- Kapsam içi Çalışanlara ödenecek bonuslar, temel performans göstergelerinin ve öncelikli projelerin gerçekleştirilmesine ve kişisel performansın gerçekleştirilmesine (5+ değerlendirmesi) bağlı olacaktır. Hesaplama modeli Ek 5'te gösterilmektedir.
  - Denizbank Grubu, KPI performans değerlendirmelerini üç aylık / yıllık bazda hazırlayacak ve performans değerlendirme sonuçlarını (KPI, öncelikli projeler, 5+) ve tüm destekleyici verileri SBI'ya sunacaktır;
  - Kapsam içi Çalışanların bonus ödeme teklifleri SBI tarafından hazırlanacak ve üç aylık ve yıllık performans değerlendirmesi sonuçlarına göre (KPI, öncelikli projeler, 5+), teklifler üzerinde SBI tarafından mutabık kalınacaktır. Denizbank A.Ş. CEO'su, diğer Kapsam içi Çalışanların yıllık bonus ödemeleri konusunda, söz konusu çalışanların üç aylık ve nihai yıllık performans değerlendirmesine göre mutabık kalacaktır.

Bonus ödemeleri, nihai olarak Ücretlendirme Komitesi tarafından onaylanacaktır.

- Ücretlendirme Komitesi kararıyla yıllık bonus ve 4. Çeyrek bonus ödemeleri, tahmini net karın pozitif olması durumunda, tahmini finansal sonuçlara dayalı olarak, mali yıl sona erene kadar yapılabilir.
- Bu durumda Kapsam içi Çalışanların performansı tahmini veriler baz alınarak değerlendirilecektir: 4. Çeyrek performansı ve yıllık performans – cari yılın 23 Aralık tarihine kadar.
- 4. çeyrek bonus tutarı hedef gerçekleştirme tahminleri baz alınarak hesaplanır ve tutarın %100'ü cari yılın 31 Aralık tarihinden önce ödenir.
- Mali yıl sonuçları tamamlandıktan sonra, 4. Çeyrek bonus tutarı fiili rakamlar baz alınarak yeniden hesaplanmalıdır ve aradaki fark gelecek yılın 1. Çeyrek bonusuna dahil edilmelidir.
- Yıllık bonus, hedef gerçekleştirme tahminleri baz alınarak hesaplanır ve tutarın %50'si cari yılın 31 Aralık tarihinden önce ödenir.
- Mali yıl sonuçları tamamlandıktan sonra, yıllık bonus tutarı (%100), fiili rakamlar baz alınarak yeniden hesaplanmalıdır. Bu tutarın %50'si sonraki 3 yıllık döneme ertelenecektir ve diğer %50 ile tahmini rakamlar baz alınarak ödenen tutar arasındaki fark, gelecek yılın 1. Çeyrek bonusuna dahil edilmelidir.

#### 5.10. Geçmişe ait göstergeler

Önceki yıllara ait değişken ücretin ertelenmiş kısmının ödenmesi hususunda cari yılın Özkaynak Getirisi (RoE) performansının dikkate alınması gerekir. RoE konusunda belirlenecek eşik değerler, Ücretlendirme Komitesinin kararına tabi olacaktır.

### 5.11. Bonus azaltımı/iptali

Bonus azaltımı, ertelenmiş ve ödenecek olan bonus tutarının DenizBank Grubu'nun yetkili organları tarafından normalde bir yıllık bir süreyi kapsayacak şekilde azaltılması veya iptal edilmesi anlamına gelir.

Aşağıdaki durumlarda bu tür bir uygulama söz konusu olacaktır:

- BDDK, ikramiye konusunda sınırlama veya durdurma kararı verirse
- Çalışanın kabul edilemez davranışları veya ciddi hataları olduğuna dair kanıt mevcudiyeti halinde (örneğin davranış kuralları prosedürünün ve diğer kuralların, özellikle de riskler ilgili kuralların ihlali durumunda)
- Denizbank Grubu ve/veya söz konusu çalışanın görevli olduğu iş biriminin finansal performansında ciddi anlamda düşüş olması (bu konudaki spesifik göstergeler Denizbank Grubu tarafından belirlenecektir)
- Denizbank Grubu ve/veya söz konusu çalışanın görevli olduğu iş biriminin risk yönetimi konusunda ciddi anlamda başarısız olması. Sonradan yapılacak risk değerlendirmesi, başlangıçta yapılan risk değerlendirmesinin haddinden fazla pozitif olduğu gösterirse, performans değerlendirmesi konusunda risk revizyonu yapılmalıdır
- Denizbank Grubu'nun ekonomik veya yasal sermaye yapısında ciddi değişiklikler olması

### 5.12. Bonus iadesi

Bonus iadesi, ilgili şirket tarafından çalışana ödenmiş bonusların geri talep edilmesi anlamına gelir ve aşağıdaki durumlarda uygulanır.

- Şirkete karşı adli bir suç işlenmesi durumunda,
- Çalışanın yanıltıcı bilgi vermesi durumunda
- Bankanın güvenilirliğini ve karlılığını ciddi anlamda negatif ölçüde etkileyen bir suiistimal durumunda.

Bonus iadesi söz konusu olursa, ertelenen bonuslarla ilgili haklar ortadan kalkar ve halihazırda ödenmiş bonusların iadesi söz konusu olur.

## 6. İkramiyenin Ödenmesi

### 6.1. Erteleme dönemi ve Hak ediş

İkramiye, işle alakalı risklerin göz önüne alınabileceği bir zaman zarfında Kapsam içi Çalışanlara ödenir. Erteleme dönemi ve hak ediş programı 3 yıl olup ertelenen ücretin 1/3'ünden fazlası, herhangi bir yılda erteleme süresinin sonundan önce hak edilemez.

Değişken ücretin ertelenen kısmı hak edilmeden önce, paragraf 5.11'te (bonus azaltımı/iptali hükümler) açıklanan risk azaltıcı önlemlerin uygulanmasının ardından İkramiye aşağıya doğru tekrar düzenlemek için bir sebep olup olmadığı belirlenir.

### 6.2. Ödeme Modeli

- Bonusun %50'si derhal ödenir (=peşin ödeme)

- Bonusun %50'si ertelenir ve RoE için gerekli performansa tabi olarak 3 senede garame oranında ödenir,
- Gayri-nakdi araçlarla ödeme yapılmaz

Ertelenen bonus tutarı 3 eşit parçaya bölünür. Bu tutarların her biri, henüz sona eren yılın performansı için verilen bonus ile birlikte, bonusun verildiği yıldan sonraki takip eden yıllarda ödenir. (Ek 6)

Ertelenen bonusun ödenmesi, temettü ve bonus dağıtan kurumların (şirketlerin) yerel kanunlarca getirilen asgari gereklilikleri yerine getiremiyorsa, iptal edilir veya azaltılır (bonus azaltımı/iptali durumu, bkz. 5.11 veya gerekli Özkaynak Getirisi seviyesi tutturulamaması durumu).

Öngörülen finansal sonuçlar bazında mali yılın bitimine kadar yıllık ve 4. Çeyrek bonuslarının ödenmesi konusunda Ücretlendirme Komitesi kararı alınması durumunda;

- 4. Çeyrek bonus tutarının %100'ü cari yılda 31 Aralık tarihine kadar ödenir,
- Mali yıl sonuçları tamamlandıktan sonra, 4. Çeyrekte ödenen bonus tutarı ile 4. Çeyrekteki fiili gerçekleşen rakamlar üzerinden hesaplanan tutar arasındaki fark, takip eden yılın ilk çeyreğinde ödenir.
- Yıllık bonusun %50'si cari yılda 31 Aralık tarihinden önce ödenir.
- Mali yıl sonuçları tamamlandıktan sonra, yıllık bonus tutarının %100'ü fiili rakamlara dayalı olarak yeniden hesaplanır, bunun %50'si takip eden 3 yıla ötelenir, geri kalan %50 ile öngörülen rakamlara dayalı ödenen tutar arasındaki fark da, takip eden yılın ilk çeyreğinde ödenir.

### *6.3. Bonus Ödenen tüm çalışanlar için Genel Bonus Ödeme ilkeleri*

Bonus ödemeleri onaylanan performans değerlendirmesine göre ödenir ve performans yılındaki fiili çalışma süresinde göre orantılı olarak hesaplanır.

Bonus ödemesi hak etmek için, ilgili performans yılında asgari 3 aylık istihdam süresi aranır.

Üç aylık bonus hesaplamasında, ilgili sürenin son gününde geçerli olan aylık brüt ücret baz alınır.

İlgili performans döneminin sonunda önce iş akdi işveren veya çalışan tarafından veya iş akdinin sona ermesi sebebiyle feshedilen bonus alıcılarına, iş akdinin işveren tarafından ilgili yerel düzenlemeler (ihbarsız derhal işten çıkarma sebebi) gibi maddi sebeplerle feshedilmediği sürece, istifa ettikleri günde (iş akdi fesih tarihi) geçerli ücretleri bazında garame oranda ve performans değerlendirmeleri temel alınarak, bonusları ödenir.

### *6.4. Kapsam içi Çalışanlar için Özel Bonus Ödeme ilkeleri*

- Kapsam içi çalışanlar aşağıdakiler geçerli olduğu müddetçe bonus ödemesi hak edecektir



- Kapsam içi alışanların Bonus demesi kararı alınan tarihte fiili olarak çalışıyor olmaları ve ilgili performans döneminde asgari 3 takvim ayı çalışmış olmaları,
- Performans döneminde bir Sberbank grubu şirketinden bir diğerine transfer olmaları durumunda; bonus ödemesi her bir Sberbank Grubu şirketinde çalıştıkları fiili zaman ve ilgili şirketteki ücret koşullarına garame oranda hesaplanır,
- Çalışanın derhal işten çıkmak için önemli bir sebebi olmadığı müddetçe, bonus ödeme kararı alınan tarihten önce iş akitlerinin süresi sona ererse veya iş akitleri işverenin inisiyatifiyle sona erdirilirse,

Kapsam içi çalışanlar aşağıdakiler gerçekleşirse, ilgili bonus Kapsam içi çalışanlara zaten verilmediği müddetçe, bonus demelerine veya geçmişten ertelenen bonusların ödemesine hak kazanamayacaktır:

- Kapsam içi çalışanın iş akdi, sözleşme süresi dolmadan önce Kapsam içi çalışan tarafından sona erdirilirse,
- iş akdi işveren tarafından ilgili iş Kanunu hükümleri uyarınca (ihbarsız derhal işten çıkarma sebebi) gibi maddi sebeplerle feshedilirse,

### 6.5. Ertelenen demenin seviyeleri

Altındaki tutarları ertelemenin mümkün olmadığı asgari seviyede ücretler, ikramiye politikasının genel hükümleri göz önüne alınarak, ihtiyatlı ve tutarlı risk yönetimi ve aşırı risk almanın önlenmesi ilkeleri uyarınca belirlenir. Yıllık ertelenen ücretin belirli bir kısmının altında kaldığı durumlarda, erteleme ve diğer gerçekleşmiş risk hafifletici önlemlerin, erteleme bileşeni maddi seviyede olmadığından Kapsam içi çalışanın davranışlarında etkili olmadığına inanılır.

Benzer şekilde, daha büyük oranda değişken ücretin oransallık ilkesi uyarınca ertelenmesi gereken ve büyük lde daha yüksek bir değişkenlik creti belirlenmiştir.

Bu şekilde, aşağıdaki yıllık ikramiye ve karşılık gelen erteleme tutarları belirlenmiştir:

İlgili yılda ikramiye değerı	Ertelenen Tutar
EUR 30 000*’ya eşit veya altında veya yıllık sabit ücretin %25’i	Ertelenme yok
EUR 30 000’den fazla veya yıllık sabit ücretin %25’i	Değerken ücretin %50’si

\* veya yerel para biriminde karşılığı

Ayrıca, yıllık ikramiye Kapsam içi çalışanlardan birinin yıllık sabit ücretinin %10’u veya daha altında olması durumunda, erteleme uygulanmaz.

## 7. Yönetim Yapısı

Ücretlendirme Politikası, Ücretlendirme Komitesi (RC) tarafından onaylanır. Ücretlendirme Komitesi, ücretlendirme politikasını yılda en az bir kez gözden geçirir ve nihai onayından sorumludur.

Ücretlendirme Politikası çerçevesinde, Kapsam içi Çalışanların münferit değişken ücreti ile toplam değişken Ücretlendirme bütçesi DenizBank A.Ş. Yönetim Komitesi tarafından belirlenir. Bu değerlendirme ilgili şirketin/iştirakin Yönetim Kurulu'nun ön onayına tabidir. Kapsam içi Çalışanların ikramiyeleri Ücretlendirme Komitesinin nihai onayına tabidir.

Ücretlendirme Politikasının uygulanması, yılda en az bir defa, ücretlendirme ile ilgili dış ve iç düzenlemeler ile prosedürlere uyum açısından Ücretlendirme Komitesi tarafından merkezi ve bağımsız incelemeye tabi tutulur. Risk Yönetimi fonksiyonu da, Kapsam içi Çalışanların maddi risk etkisi için kriterlerin belirlenmesi/incelenmesi ile ilgili olarak Ücretlendirme Politikasının incelenmesinde yer alır.

Ücretlendirme Politikasının yönetimi, DenizBank Grubu içerisindeki farklı düzeylerdeki görev ve sorumluluklar da dahil olmak üzere aşağıda açıklanmıştır.

### *7.1. Yönetim Kurulu*

DenizBank A.Ş. Yönetim Kurulu aşağıdaki sorumluluklara sahiptir:

- a) Değişken ücret için toplam bütçenin onaylanması;
- b) Kapsam içi Çalışanlar için ücretin değerlendirilmesi;
- c) Yılda en az bir kere Ücretlendirme Politikasının bağımsız bir biçimde değerlendirilmesinin sağlanması.

### *7.2. Ücretlendirme Komitesi (RC)*

DenizBank A.Ş. Yönetim Kurulu, görev ve sorumlulukların yukarıda belirtilen şekilde yerine getirilmesi hususunda Ücretlendirme Komitesi tarafından desteklenir.

Ücretlendirme Komitesi, iki tanesi DenizBank A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi olan en az üç üyeden oluşur.

Ücretlendirme Komitesi şu konulardan sorumludur:

- a) Ücretlendirme Politikasının onaylanması ve Ücretlendirme Politikası üzerinde değişiklikler yapılması;
- b) Grup içerisinde Ücretlendirme Politikasının uygulanmasının kontrolü;
- c) Ücretlendirme Politikası ile ilgili istisnaların onaylanması;
- d) Kapsam içi Çalışanların münferit ikramiyelerinin onaylanması;
- e) Kapsam içi Çalışanlara uygulanan düzeyde performans kriterlerinin onaylanması;
- f) DenizBank A.Ş. Yönetim Komitesi üyeleri haricinde Kapsam içi Çalışanların ertelenmiş ikramiye ödemeleriyle ilgili olarak bonus azaltımı/iptali durumunun uygulanması hususunda DenizBank A.Ş. Yönetim Komitesi kararının onaylanması;
- g) Ücretlendirme Politikasının oluşturulması ve uygulanması ile ilgili olarak DenizBank A.Ş. Yönetim Kurulu'na destek ve tavsiye sunulması;

- h) İkramiyenin belirlenmesinde, farklı risk, likidite ve sermaye düzeyleri konularına yeterince dikkate edildiğinden emin olmak için önceki ve sonraki tedbirlerin değerlendirmesine özellikle dikkat edilmesi. Ayrıca; ve

Ücretlendirme Komitesi; risk, sermaye ve likiditeyi yönetmek için oluşturulmuş olan ücretlendirme politikaları, uygulamaları ve teşvikleri ile ilgili yetkin ve bağımsız bir karar organı şeklinde yapılandırılmıştır.

Ücretlendirme Komitesi yılda en az bir kez olmak üzere düzenli bir biçimde toplantılar gerçekleştirir.

### *7.3. Yönetim Komitesi*

DenizBank A.Ş. ve varsa ilgili İştiraklerin Yönetim Komiteleri, mevcut Ücretlendirme Politikası çerçevesinde ücretlendirme politikasının uyarlanması ve uygulanmasından sorumludur. Bu çerçevede DenizBank A.Ş. Yönetim Komiteleri şu konularda yetkilidir:

- a) İlgili İştirakin ücretlendirme politikasını Ücretlendirme Politikası çerçevesinde uyarlamaya yetkilidir; ancak bu karar onay için Ücretlendirme Komitesine sunulur.
- b) Bu Ücretlendirme Politikası ile ilgili istisnaları uyarlamaya yetkilidir - ancak bu karar onay için Ücretlendirme Komitesine sunulur.
- c) Ücretlendirme Politikası çerçevesinde, Kapsam içi Çalışanların münferit ücretlerini ve toplam mevcut ikramiyeleri belirlemeye yetkilidir – Kapsam içi Çalışanların ikramiyeleri Ücretlendirme Komitesinin nihai onayına tabidir;
- d) Bonus azaltımı/iptali durumunu uygulamaya yetkilidir; ancak bu karar onay için Ücretlendirme Komitesine sunulur.

### *7.4. İstisna Prosedürleri*

DenizBank Grubunun istenen risk profiline uyumlu olan bir kontrollü ücretlendirme politikası izlemek amacıyla bu Ücretlendirme Politikası genel olarak İştiraklere uygulanabilir. İstisnalara ancak aşağıdaki koşullarda müsaade edilir:

- a) Ücretlendirme politikası yerel mevzuat ve düzenlemelere aykırı ise;
- b) Ücretlendirme politikası yerel piyasa uygulamalarından açıkça sapma gösteriyor ise.

Şayet istisna durumu ortaya çıkarsa, ilgili İştirakin DenizBank A.Ş. Yönetim Komitesine bir talep sunması gerekir. Eğer istisna, gerekli değerlendirmelerin ardından, Yönetim Komitesi tarafından haklı olarak kabul edilirse, nihai onay için Ücretlendirme Komitesine sunulur.

Personel ve Ücretlendirme Komitesi, istisnayı ancak aşırı risk alımı için teşvik yaratmıyorsa ve mevcut Ücretlendirme Politikasının hedef ve kılavuz ilkelerine aykırılık teşkil etmiyorsa onaylar.

## **8. Diğer hükümler**

### *8.1. Emeklilik Planları*

Çalışanlara ihtiyari emeklilik hakları verilemez. Ancak, çalışanlar için Bireysel Emeklilik planları yapmak ve katkı payı ödemek mümkündür.

### *8.2. Çıkar çatışmalarını önleyici hükümler*

Günlük yönetimde yer almayan DenizBank A.Ş. Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesi yalnızca sabit ücret bazında olmalıdır. Bu nedenle DenizBank Grubu, bu bireylere performansla ilgili herhangi bir ikramiye ödemesi yapmamalıdır.

DenizBank A.Ş. Yönetim Komitesi Üyeleri kendi ücretleriyle ilgili karar alamazlar, bu tür kararlar yalnızca DenizBank A.Ş. Yönetim Kurulu veya Ücretlendirme Komitesinin yetki alanındadır.

### *8.3. Yürürlük Tarihi*

İşbu ücretlendirme politikası Yönetim Kurulu tarafından 23.12.2014 tarihinde onaylanmış olup 23.12.2014 tarihinde yürürlüğe girecektir. 2014'ün 4 çeyreğinin sonuçlarının ve 2014 yılı sonuçlarının değerlendirilmesi işbu Ücretlendirme politikası ilkelerine göre yapılacaktır.

Yürürlük tarihi itibarıyla, DenizBank grubuna uygulanan önceki ücretlendirme politikası ve teşvik planı bu politikanın yürürlüğe girmesi ile sona erecektir.

### *8.4. Geçici Hükümler*

Denizbank Grubu 2013 ve gelecek yılların performansı ve bonusu ile alakalı tüm sözleşmeleri, iyi niyetle, ücretlendirme politikası ile uyumlu hale getirmek için çaba gösterecektir.

Kapsam içi Çalışanların 2012 ve öncesindeki senelere ait performansıyla ilişkili değişken ücretlerinde, bu ücretlendirme politikası hükümleri uygulanmaz.

### *8.5. Henüz yerine getirilmemiş yükümlülükler*

1 Ocak 2013 öncesi ile alakalı veya bu tarihten önce imzalanmış tüm sözleşme ve yükümlülükler, madde 8.4 uyarınca değiştirilen sözleşmeler hariç, ücretlendirme politikasının ilkelerine ters düşse bile değiştirilmeyecektir.

## **9. Ücretlendirme Politikasının Bildirimi**

Denizbank Grubu, ücretlendirme politikasını tüm DenizBank Grubu çalışanlarına ve ilgili diğer paydaşlara iletilmesini temin edecektir. Ayrıca, DenizBank Grubu her yıl Kapsam içi Çalışanların ücreti ile ilgili toplam bilgiyi, yürürlükteki veri güvenliği ve gizlilik mevzuatı izin verdiği ölçüde yayınlacaktır.

Ücret hakkında yayınlanan bilgiler, DenizBank grubu tarafından yayınlanan diğer bilgilerle tutarlı olmalıdır.

## **10. Ücretlendirme Politikasında kullanılan terimlerin listesi**

### **Yönetim Kurulu**

DenizBank A.Ş. Yönetim Kurulu'nu ifade eder.

### **Sermaye Yeterlilik Rasyosu (SYR)**

Tüm çalışanlar için bonus ödemelerinin ön koşulu olan performans göstergesidir.

**CEO**

DenizBank A.Ş. Genel Müdürünü (CEO) ifade eder.

**Bonus iadesi**

DenizBank A.Ş.'nin yaptığı bonus ödemelerinin, hukuki olarak belirlenmiş olan, kabul edilemez davranış halinde iadesinin çalışandan talep edilmesidir.

**Kontrol fonksiyonları**

Risk Yönetim, Uyum, Kontrol, İK ve Teftiş Departmanlarında icra edilen fonksiyonlardır.

**DenizBank Finansal Hizmetler Grubu (Denizbank Grubu, Grup)**

Yerel kanunlar kapsamında DenizBank A.Ş. ve tüm bağlı şirketlerini (iştirakleri) ifade eder.

**İhtiyari emeklilik menfaatleri**

Toplu emeklilik programı dışında, bir çalışana sağlanan ihtiyari emeklilik menfaatleridir.

**Sabit ücret**

Tatil ödeneği ve fazla çalışma ödeneği gibi ödenekler dahil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, her ay ödenen düzenli ücrettir.

**Kapsam İçi Çalışanlar**

Maddi etkiye sahip risk alan kişiler dahil olmak üzere, Ücretlendirme Komitesi tarafından önceden onaylanmış seçim kriterlerine ve yöntemine göre seçilen ve onaylanan kilit üst yöneticileri ifade eder.

**KPI**

Temel performans göstergesi.

**Bonus azaltımı/iptali**

Sonraki dönemde yapılan risk revizyonu yöntemiyle, DenizBank A.Ş.'nin, iştirakin ve çalışanların performansının risk sonuçlarını dikkate alarak, ertelenmiş bonusun bir kısmının azaltılması uygulamasıdır.

**Oransallık**

Oransallık prensibi,

- bankaların büyüklüğü, pazar payı, faaliyetlerinin karmaşıklık düzeyine göre, ve/veya
- pozisyonların kıdeme, sorumluluk düzeyine ve risk profiline göre farklılaştırılmasıdır.

Oransallık prensibinin uygulanması, Ücretlendirme Politikasının hükümlerinin, yukarıdaki kriterler ışığında, iştirakler ve çalışanlar için farklı şekillerde uygulanabileceği anlamına gelmektedir.

**PPM**

Yöneticinin Öncelikli Projeleri

**Ücretlendirme Komitesi**

DenizBank A.Ş. Ücretlendirme Komitesini ifade eder.

## **Ücretlendirme Politikası**

23.12.2014 tarihinde Yönetim Kurulu tarafından onaylanan ve zaman zaman tadil edilebilen, DenizBank Grubunun tüm çalışanlarına uygulanan DenizBank Finansal Hizmetler Grubu Ücretlendirme Politikasını ifade eder.

### **Sberbank International (SBI)**

Sberbank of Russia'nın uluslararası Bloku olup yurtdışındaki iştirak bankalarına kılavuzluk sunar, faaliyetlerinde yön verici rol oynar, bu bankaların Sberbank of Russia kural ve prensiplerine paralel hareket etmesini sağlar.

### **İşe giriş bonusu**

Yeni bir çalışan işe alınırken ve sadece istihdamın ilk yılına mahsus olmak üzere, ilgili çalışanın önceki işvereninden kalan ertelenmiş bonusunun ödenmesi uygulamasıdır.

### **İştirak:**

Yurt içi ve yurt dışında faaliyet gösteren,

- Genel kurullarında Denizbank A.Ş.nin doğrudan veya dolaylı olarak %50'den fazla oy hakkına sahip olduğu şirketler;
- Denizbank A.Ş. veya iştiraklerinin üyesi veya hissedarı olduğu ve oy kullanma hakkına sahip tüm kişilerin oy kullanması halinde dahi, üst yöneticilerinin veya Yönetim Kurulu üyelerinin yarısından fazlasını atama veya azletme yetkisine sahip olduğu şirketler demektir.

### **İkramiye**

İşe giriş bonusu hariç olmak üzere, sabit ücret dışında, hedef gerçekleştirme performansına dayalı olarak Çalışana ödenebilecek olan ikramiye, bonus veya sair menfaatlerdir.

## 2014 YILI İÇİNDE YAPILAN BAĞIŞLAR

<b>Kurum Adı</b>	<b>Tutar (TL)</b>
TÜRK EĞİTİM DERNEĞİ	635.856
BOĞAZIÇI ÜNİVERSİTESİ VAKFI	13.789
GALATASARAY SPOR KULÜBÜ	4.162,50
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ	4.000
İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ VAKFI	2.500
TÜRK EĞİTİM VAKFI	1.730
DİĞER	782
<b>TOPLAM</b>	<b>662.819,50</b>

**DENİZBANK A.Ş.**  
**ESAS SÖZLEŞMESİ TADİL TASARISI**

ESKİ METİN	YENİ METİN
<p><b>BANKANIN SERMAYESİ</b></p> <p><b>Madde 6</b> – Bankanın sermayesi tamamı ödenmiş 716.100.000.- (Yediyüzonaltımilyonyüzbin) Türk Lirasıdır. Bu sermaye her biri 1 (Bir) Türk Lirası kıymetinde 716.100.000 (Yediyüzonaltımilyonyüzbin) adet nama yazılı paya ayrılmıştır.</p> <p>Payların nominal değeri 1000,-Türk Lirası iken önce 5274 sayılı Türk Ticaret Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun uyarınca 1,- Yeni Türk Lirası, daha sonra 4 Nisan 2007 tarih ve 2007/11963 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Yeni Türk Lirası ve Yeni Kuruş'ta yer alan "Yeni" ibaresinin 1 Ocak 2009 tarihinde kaldırılması sebebiyle 1,- Türk Lirası olarak değiştirilmiştir.</p> <p>İşbu esas sözleşmede yer alan "Türk Lirası" ibareleri yukarıda belirtilen Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca değiştirilmiş ibarelerdir.</p>	<p><b>BANKANIN SERMAYESİ</b></p> <p><b>Madde 6</b> – Bankanın sermayesi 1.816.100.000 Türk Lirasıdır.</p> <p>Bu sermaye her biri 1 (Bir) Türk Lirası nominal değerinde 1.816.100.000 adet nama yazılı paya ayrılmıştır.</p> <p>Sermayenin, sermaye arttırımı öncesinde ödenen kısmı 716.100.000.-TL'dir. .</p> <p>Sermaye arttırımı esnasında ödenen kısım olan 1.100.000.000.-TL'nin;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 94.501.078,19.-TL'lik kısmı Hisse Senedi İhraç Primlerinden,</li><li>• 3.910.025,59.-TL'lik kısmı Hisse Senedi İhraç Primleri Enflasyon Değerleme Farklarından,</li><li>• 189.164.065,04.-TL'lik kısmı Ödenmiş Sermayenin Enflasyon Değerleme Farklarından,</li><li>• 262.424.831,18.-TL'lik kısmı İştirak ve Bağlı Ortalık Hisseleri ile Gayrimenkul Satış Kazançlarından hesabından karşılanmıştır.</li><li>• 550.000.000.-TL pay sahipleri tarafından sermaye artışının tescilinden önce nakden ödenmiştir.</li></ul>