

İstanbul, 28 Nisan 2011

2011/594

GENEL MEKTUP

No: 655

Konu: Ücretlendirme Esaslarına İlişkin Sermaye Piyasası Kurulu Kararı hk.

SAYIN ÜYEMİZ,

Sermaye Piyasası Kurulu (Kurul) tarafından hazırlanan “Aracı Kurumların Ücretlendirme Esaslarına İlişkin İlkeler” Kurulun 14.04.2011 tarih ve 2011 sayılı toplantısında kabul edilmiştir.

Tavsiye amaçlı olarak hazırlanan ilkelere uyum konusunda Kurumsal Yönetim İlkelerinde olduğu gibi “uygula, uygulamıyorsan açıkla” yönteminin geçerli olduğu bildirilmektedir.

Konuya ilişkin olarak Kurulun 27.04.2011 tarih ve B.02.1.SPK.0.16-517-4412 sayılı yazısı ve ekinde yer alan “Aracı Kurumların Ücretlendirme Esaslarına İlişkin İlkeler” Genel Mektubumuz ekinde iletilmektedir.

Gereği için bilgilerinize sunarım.

Saygılarımla,

İlkay ARIKAN
GENEL SEKRETER

Ekler:

- 1- Sermaye Piyasası Kurulunun 27.04.2011 tarih ve B.02.1.SPK.0.16-517-4412 sayılı yazısı**
- 2- Aracı Kurumların Ücretlendirme Esaslarına İlişkin İlkeler**



T.C.
BAŞBAKANLIK
Sermaye Piyasası Kurulu

— 4412

Sayı : B.02.1.SPK.0.16- 517

27/04/2011

Konu : Ücretlendirme Esaslarına İlişkin Kurulumuzun 14.04.2011 tarih ve 12/383 sayılı Kararı hk.

TÜRKİYE SERMAYE PİYASASI ARACI KURULUŞLARI BİRLİĞİ
Büyükdere Caddesi No:173 1. Levent Plaza A Blok Kat:4
80620 1. Levent/İSTANBUL

Ülke olarak üyesi bulunduğumuz Finansal İstikrar Kurulu (The Financial Stability Board-FSB) tarafından Nisan 2009 tarihinde yayımlanan “FSB Ücretlendirme İlke ve Esasları” 05.09.2009 tarihinde Pittsburgh G-20 Maliye Bakanları ve Merkez Bankaları Başkanları toplantısında onanarak ülkemiz açısından bağlayıcı bir nitelik kazanmıştır. Söz konusu ilkeler çerçevesinde hazırlanan ve yazımız ekinde yer alan “Aracı Kurumların Ücretlendirme Esaslarına İlişkin İlkeler” Kurulumuzun 14.04.2011 tarih ve 12 sayılı toplantısında tavsiye niteliğinde yayımlanmak üzere kabul edilmiştir.

“Aracı Kurumların Ücretlendirme Esaslarına İlişkin İlkeler” tavsiye amaçlı hazırlanmıştır. Bu bağlamda, söz konusu ilkelere uyum konusunda, Kurumsal Yönetim İlkeleri’nde olduğu üzere “uygula, uygulamıyorsan açıkla” yönteminin geçerli olduğunun hatırlatılmasında yarar görülmektedir.

Bilgi edinilmesini ve ilkelerin üyelerinize duyulması hususunda gereğini rica ederim.

Tuncay YILDIRAN

Aracılık Faaliyetleri Dairesi Başkanı

Ek: Aracı Kurumların Ücretlendirme Esaslarına İlişkin İlkeler

EK: ARACI KURUMLARIN ÜCRETLENDİRME ESASLARINA İLİŞKİN İLKELER

Aşağıda yer alan ilkeler aracı kurumlar için hazırlanmıştır. İlkelerde yer alan prensipler tavsiye niteliğinde olup, uygulanıp uygulanmaması isteğe bağlıdır. Aracı kurumlar faaliyet büyüklükleri ile yapılanma türlerini dikkate alarak, ücretlendirmeye ilişkin politika ve prosedürlerini aşağıda yer alan ilkeleri esas alarak belirleyebilirler. Ancak; bu ilkelerde yer alan prensiplerin uygulanıp uygulanmadığına, uygulanmadı ise buna ilişkin gerekçeli açıklamaya ve gelecekte aracı kurumun yönetim uygulamalarında ilkelerde yer alan prensipler çerçevesinde bir değişiklik yapma planının olup olmadığına ilişkin açıklamaya, yönetim kurulu yıllık faaliyet raporunda yer verilmesi gerekmektedir. Aracı kurumdaki ücretler, bağlı olunan bir holding, finansal grup veya benzeri bir yapı içinde belirleniyor ise, söz konusu ücretlendirme rejimi hakkında faaliyet raporunda ayrıca detaylı açıklamalara yer verilmelidir.

I. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

(1) Aracı kurumlar faaliyetlerinin kapsamı, uzun dönemli hedefleri ve risk yönetim yapıları ile uyumlu, aşırı risk almalarını önleyecek şekilde, çalışanlarının ücretlendirilmesine ilişkin yazılı bir politika oluşturmalıdır. Bu politikanın uygulanmasından ve yıllık olarak veya daha kısa bir süre içinde gözden geçirilerek yenilenmesinden yönetim kurulu sorumludur.

(2) Ücretlendirme politikasının, ortakların, çalışanların ve müşterilerin çıkarlarını zedeleyecek teşvik sistemlerini içermemesine dikkat edilir.

(3) Yönetim kurulu, üyelerinden birisini ücretlendirmeden sorumlu yönetim kurulu üyesi olarak belirler. Ücretlendirmeden sorumlu yönetim kurulu üyesi ücretlendirme politikalarını yönetim kurulu adına izler ve denetler. Yönetim kurulu üyesi ücretlendirme politikası ve uygulamalarını risk yönetimi çerçevesinde değerlendirerek, bunlara ilişkin önerilerini her yıl rapor halinde yönetim kuruluna sunmalıdır.

II. ÜCRETLER VE TAZMİNATLAR

(1) Yönetim kurulu, üst düzey yönetime ve nitelikli çalışanlara verilecek ücretlerin aracı kurumun iç dengeleri, stratejik hedefleri ve etik değerleri ile uyumlu olmasını sağlamalıdır. Bu ücretler, kar ya da gelir gibi aracı kurumun kısa vadeli performansı ile ilişkilendirilmemelidir.

(2) Performansa bağlı olmaksızın, düzenli ve sürekli olarak yılın belirli dönemlerinde sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemeler sabit ücretlerdir. Sabit ücretler, aracı kurumun mali durumu göz önünde bulundurularak belirlenir.

(3) Performansa dayalı prim, ikramiye, bonus, ortaklık payı gibi sabit ücret dışında kalan her türlü nakdi ve gayrinakdi ödemeler değişken ücret olarak değerlendirilir. Değişken ücretler, mevcut ve potansiyel riskler, sermaye ve likidite durumu ile gelecekte elde edilmesi planlanan gelirlerin gerçekleşme olasılığı ve zamanı dikkate alınarak aracı kurumun sahip olduğu özsermayeyi zayıflatmayacak şekilde belirlenir ve organizasyon içindeki her bir birim için değişken ücret ile toplam ücret arasındaki azami oran saptanır. Bir çalışanın yönetimdeki yetki ve sorumluluğu arttıkça bu oranın da artmasına dikkat edilir.

(4) Değişken ücretlerin belirlenmesinde esas alınacak performans ölçütleri organizasyondaki araştırma, muhasebe, operasyon, satış gibi tüm birimler dikkate alınarak önceden saptanır ve tüm personele duyurulur. Performans ölçütleri açık, anlaşılabilir ve ölçülebilir olmalıdır. Bu ölçütlerin etkinliği yıllık olarak değerlendirilerek gerekli değişiklikler yapılır.

(5)Performans ölçütleri hem finansal hem de müşterilerle ilişkiler, iş akışı ve prosedürlere uyum gibi finansal olmayan ölçütlerden oluşur. Kar, hasılat gibi finansal verilerin performans ölçütlerinin oluşturulmasında kullanılması halinde, risk ve maliyetler bakımından bu verilerin gerçeği yansıtması için gerekli önlemler alınır. Finansal verilere ilişkin hesaplamalarda hata veya hile bulunması halinde, fazladan yapılan ödemeler aracı kurumlarca geri istenebilir. Her halükarda, yönetim kurulunca, faaliyetleri sonucunda aracı kurumun sağlıklı bir şekilde çalışmasını tehlikeye atan ve mali bünyenin bozulmasında sorumluluğu tespit edilenler hakkında, değişken ücretlerin geri alınması dahil gerekli işlemler tesis edilir.

(6)Değişken ücretler belirlenirken, nitelikli çalışanın kendi performansının yanı sıra dahil olduğu birim ile aracı kurumun mevcut ve geçmiş yıllara ilişkin performansı da dikkate alınır. Üst düzey yöneticilerin değişken ücretleri belirlenirken, büyük ölçüde aracı kurumun performansı göz önünde bulundurulur. Bir nitelikli çalışanın değişken ücretinin tespitinde kullanılan performans değerlendirme sonuçlarından, değişken ücretinin tespit edildiği tarihi takip eden 15 iş günü içinde ilgili nitelikli çalışan haberdar edilir.

(7)Nitelikli çalışanların performansı ile ödenecek değişken ücretler arasında doğru orantı bulunmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Beraber, aracı kurum yönetimine bu ödemeler üzerinde üst sınırı yönetim kurulunca belirlenecek bir oranda takdir yetkisi tanınabilir.

(8)Aracı kurumun bir hesap dönemi içerisinde gerçekleştirdiği faaliyetlerin özsermayeyi ciddi surette azaltacak nitelikte risk taşıması ve söz konusu risklerin ilgili hesap dönemini aşan bir süre içinde gerçekleşme olasılığı mevcut ise, üst düzey yöneticilere ödenecek değişken ücretlerin en az %50'sine ilişkin ödemeler 3 yıldan az 5 yıldan çok olmamak kaydıyla yönetim kurulunca belirlenecek bir süre için ertelenir. Bir üst düzey yöneticinin yönetimdeki yetki ve sorumluluğu arttıkça değişken ücretlerine ilişkin erteleme süresi ve oranı da artar. Yönetim kurulunca diğer nitelikli çalışanlar için bu erteleme oranı daha düşük ve erteleme süresi daha kısa olarak belirlenebilir. Erteleme süresince aracı kurumun ve ilgili nitelikli çalışanın dahil olduğu birimin performansı dikkate alınarak ertelenen değişken ücretler yeniden değerlendirilir ve performans sonucunun olumsuz olması halinde mevcut ve ertelenen değişken ücretler azaltılabilir.

(9)Aracı kurumlarca değişken ücretlerin garanti edilmesi mümkün değildir. Yeni işe alma halinde bir defaya mahsus yapılacak ödemeler bu kapsamda değerlendirilmez.

(10)Üst düzey yöneticilerin işine son verilmesi veya kendi istekleri ile işten ayrılmaları halinde, yasal düzenlemelerden kaynaklanmayan sözleşmesel tazminatlar son iki yılda almış oldukları sabit ücretlerin toplamından fazla olamaz.

III. ÜCRETLENDİRME POLİTİKALARININ DENETİMİ

(1)Aracı kurumlarda teftiş veya iç kontrol faaliyetlerini yerine getiren çalışanlar, ücretlendirmeye ilişkin politikaların etkin bir şekilde uygulanmasını da denetlemeli ve yasal düzenlemelerle uyumlu olup olmadığını ve riskliliği artırıcı unsurlar içerip içermediğini kontrol ederek yönetim kuruluna raporlamalıdır.

(2)Teftiş ve iç kontrol faaliyetlerini yerine getiren çalışanların ücretleri, genel ücret seviyesi dikkate alınarak denetim faaliyetlerini etkin ve bağımsız bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacak düzeyde belirlenir. Bu çalışanların performans ölçütleri iş akışı ve prosedürlere,

denetim programlarına uyum gibi finansal olmayan ölçütlerden oluşur ve ücretlerinin önemli bir kısmı sabit ücretlerden meydana gelir.

IV. KAMUYU AYDINLATMA

(1) Ücretlendirmeye ilişkin politikalar, bu politikalarda yapılacak değişiklikler, değişken ücretlerin belirlenmesinde esas alınan performans ölçütleri ve ücretlendirme ile ilgili Kurulca uygun görülecek diğer bilgiler genel kurulda ortakların bilgisine sunulmalıdır.

(2) Çalışanlara yapılan ödemelerde dikkate alınan kriterler, yapılan ödemelerin şekli ve ortalama miktarlarına ilişkin bilgiler aracı kurumların yıllık faaliyet raporlarında sunulmalıdır.

7