Sermaye Piyasası Kurulundan:

ARACI KURUMLARIN ÜCRETLENDİRME ESASLARINA İLİŞKİN TEBLİĞ TASLAĞI
(Seri: V, No: *)**

BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 - (1) Bu Tebliğin amacı, aracı kurumların sağlıklı bir finansal yapıya sahip olmalarını, güven ve açıklık içinde çalışmalarını sağlamak üzere belirleyecekleri ücretlendirme politika ve prosedürlerine ilişkin ilke ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

MADDE 2 - (1) Bu Tebliğ, 28/7/1981 tarihli ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun 22 nci maddesinin ikinci fıkrası ile 34 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 - (1) Bu Tebliğde geçen;

a) Denetim kurulu: 29/6/1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu uyarınca anonim ortaklıklarca oluşturulması zorunlu olan, ortaklığın işlerini denetlemek ve bunlara nezaret etmekle görevli daimi organını,

b) İç kontrol prosedürleri: 14/7/2003 tarihli ve 25168 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Seri:V No:68 "Aracı Kurumlarda Uygulanacak İç Denetim Sistemine İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ"in 3 üncü maddesinde tanımı yapılan iç kontrol sistemini,

c) Kanun: 28/7/1981 tarihli ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununu,

d) Kurul: Sermaye Piyasası Kurulunu,

e) Nitelikli çalışanlar: 11/8/2001 tarihli ve 24490 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Seri:VIII, No:34 "Sermaye Piyasasında Faaliyette Bulunanlar İçin Lisanslama ve Sicil Tutmaya İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ" uyarınca lisans almak zorunda olan çalışanları, yönetim kurulu üyeleri, genel müdür ve genel müdür yardımcılarını,

f) Özsermaye: Kurulun aracı kurumların sermayelerine ve sermaye yeterliliğine ilişkin düzenlemeleri uyarınca hesaplanan özsermaye tutarını,

g) Performans ölçütleri: Aracı kurumların nitelikli çalışanlarının performanslarını ölçmek ve değerlendirmek amacıyla kullandıkları ölçütleri,

h) Üst düzey yönetici: Aracı kurum yönetim kurulu üyeleri, genel müdür ve genel müdür yardımcılarını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM
Genel Hükümler

Ücretlendirme politikası

MADDE 4 - (1) Aracı kurumlar uzun dönemli hedefleri ve risk yönetimleri ile uyumlu, sağlıklı bir finansal yapıya sahip olmalarını sağlayacak ve aşırı risk almalarını önleyecek şekilde, nitelikli çalışanlarının ücretlendirilmesine ilişkin politika ve prosedürlerini oluşturmak zorundadırlar. Bu politika ve prosedürlerin yazılı hale getirilmesi, uygulanması ve yıllık olarak veya daha kısa bir süre içinde gözden geçirilerek yenilenmesinden arcı

kurumların yönetim kurulu sorumludur**.** Ücretlendirme politikalarının, ortakların, çalışanların ve müşterilerin çıkarlarını zedeleyecek teşvik sistemlerini içermemesine dikkat edilir.

(2) Denetim kurulu ücretlendirme politikalarını denetlemek ve gözetlemekle yükümlüdür. 29/6/1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu uyarınca genel kurulun yönetim kurulu üyelerinin ücretlerine ilişkin devredilemez yetkileri saklı kalmak üzere, üst düzey yöneticilere ilişkin ücret politikalarının oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesi münhasıran denetim kurulunca organize edilir.

Ücret komitesi

MADDE 5 - (1) Bu Tebliğ'in 4 üncü maddesinin 2 nci fıkrası saklı kalmak üzere, nitelikli çalışan sayısı 50'den fazla olan veya hakim ortağı banka, sigorta şirketi, aracı kurum, yatırım ortaklığı gibi bir finans kuruluşu olan aracı kurumlar, yönetim kurulu adına ücretlendirmeye ilişkin işlem ve prosedürlerin uygulanması, yenilenmesi önerilerinin geliştirilmesi ve denetlenmesi ile yükümlü bir ücret komitesi oluşturmak zorundadırlar. Ücret komitesinin kurulması yönetim ve denetim kurullarının bu işlemlerle ilgili sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Denetim kurulunun, üst düzey yöneticilere ilişkin ücret politikalarına ilişkin sorumluluğu saklıdır.

(2) Aracı kurumlar, yönetici veya icracı olmayan yönetim kurulu üyesinin başkanlığında risk yönetimi ve ücretlendirme konularında en az 2 yıl deneyimli ve aracı kurumda veya ilişkili şirketlerde üst düzey yönetici ya da icracı birimlerde yönetici olmayan en az 3 üyeden meydana gelen bir ücret komitesi oluştururlar. Ücretlendirme komitesinin toplantılarına, üyelerin ihtiyaç duyması halinde üyelerden başka kişilerin de katılması mümkündür.

(3) Ücret komitesi üyelerinin görev süresi 3 yıldır. Süresi bitenler yeniden seçilebilirler. Üyelerin üçte biri her yıl yenilenir. Üyelikler görev süreleri dolmadan boşaldığı takdirde, boşalan yerlere yukarıdaki fıkrada yer alan esaslara göre 2 ay içinde yeni bir üye seçilir. Ücret komitesinin ilk kez oluşturulması halinde, 3 yıllık görev süresine bağlı kalmaksızın üyelerin üçte biri bir yıl sonra yenilenir.

(4) Ücret komitesinin yılda en az 3 kez toplanması zorunludur. Ücret komitesi başkanı toplantı sıklığı ve zamanının belirlenmesinden sorumludur.

(5) Ücret komitesi, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken ücretlendirme sistemi ile ilgili ihtiyaç duyduğu her türlü belgeye erişim imkanına sahip kılınır.

(6) Ücret komitesi, aldığı kararlarda yasal düzenlemelerin yanı sıra aracı kurumun mevcut finansal durumunu, hedeflerini ve gelecekte elde edilmesi planlanan gelirlerini göz önünde bulundurmak zorundadır.

(7) Ücret komitesinin görev ve yetkileri aracı kurumların iç kontrol prosedürlerinde belirlenir.

Sabit ücretler

MADDE 6 - (1) Performansa bağlı olmaksızın, düzenli ve sürekli olarak yılın belirli dönemlerinde sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemeler sabit ücretlerdir. Sabit ücretler, sektör ve aracı kurumun mali durumu göz önünde bulundurularak emsallerine uygunluk ilkesine veya piyasa teamüllerine uygun düzeyde belirlenir.

Değişken ücretler

MADDE 7 - (1) Performansa dayalı prim, ikramiye, komisyon, ortaklık payı gibi sabit ücret dışında kalan her türlü nakdi ve gayrinakdi ödemeler değişken ücret olarak değerlendirilir.

(2) 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 emsallerine uygunluk ilkesine veya piyasa teamüllerine uygun düzeyde belirlenir ve organizasyon içindeki her bir birim için değişken ücret ile toplam ücret arasındaki maksimum oran saptanır. Bir nitelikli çalışanın yönetimdeki yetki ve sorumluluğu arttıkça bu oranın da artmasına dikkat edilir. Kurul gerekli gördüğünde, her bir aracı kurum bazında bu oranı sınırlayabilir.

(3) Benimsenen risk yönetimi uygulamaları ile uyumlu olmak kaydıyla, değişken ücretlerin yönetimce uygun görülecek kısmı ortaklık payı, kira ödemesi gibi nakitten başka menfaatlerden oluşabilir.

(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. 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 ve hile bulunması halinde, fazladan yapılan ödemeler aracı kurumlarca geri istenebilir.

(5) 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 değerleme sonuçlarından, değişken ücretinin tespit edildiği tarihi takip eden 15 iş günü içinde ilgili nitelikli çalışan haberdar edilir.

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

(7) Üst düzey yöneticilere ödenecek değişken ücretlerin en az %50'sine ilişkin ödemeler 3 yıldan az 5 yıldan çok olmamak kaydıyla denetim kurulunca uygun görülecek 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.

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

(9) Denetim kurulunun belirleyeceği limiti aşan değişken ücretler denetim kurulunun onayına tabidir.

(10) Nitelikli çalışan sayısı 50'den fazla olan veya hakim ortağı banka, sigorta şirketi, aracı kurum, yatırım ortaklığı gibi bir finans kuruluşu olan aracı kurumlar, risk yönetimini zayıflatacak kişisel riskten korunma stratejilerini kullanmayacaklarına ve ücret ve sorumlulukla ilgili sigorta yaptırmayacaklarına dair nitelikli çalışanlarından taahhütname almak zorundadırlar.

Tazminatlar

MADDE 8 - (1) 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.

Ücretlendirme politikalarının denetimi

MADDE 9 - (1) Aracı kurumlarda teftiş ve iç kontrol faaliyetlerini yerine getiren çalışanlar, ücretlendirmeye ilişkin politika ve prosedürlerin etkin bir şekilde uygulanmasını denetlemek ve yasal düzenlemelerle uyumlu olup olmadığını ve riskliliği artırıcı unsurlar içerip içermediğini kontrol ederek yönetim ve denetim kurullarına raporlamak zorundadırlar.

(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.

Kamuyu aydınlatma

MADDE 10 - (1) Ücretlendirmeye ilişkin politikaların, bu politikalarda yapılacak değişikliklerin ve ücretlendirme ile ilgili Kurulca uygun görülecek diğer bilgilerin genel kurulda ortakların bilgisine sunulması ve mali tablolarla birlikte kamuya duyurulması zorunludur.

Kurul'a bildirim

MADDE 11 - (1) Aracı kurumlar, mali tablolarla birlikte geçmiş dönemle karşılaştırmalı olarak ilgili dönemlerde yönetim kurulu üyeleri, genel müdür ve genel müdür yardımcılarına ödenen toplam ücret miktarına, yararlanıcı sayısına, bu toplam ücret miktarının ne kadarının değişken ücretlerden oluştuğuna, değişken ücretlerin ne zaman hak edildiğine, ödeme planına ve ödenme şekline, gelecekte olması muhtemel ödemelere, ertelenen değişken ücretlerin miktarına ve erteleme süresine, işe yeni alınma veya işten ayrılma halinde bir defaya mahsus olarak yapılan ödemelere ve yararlanıcı sayısına, bu tür ödemelerden bir kişiye yapılan en yüksek ödeme tutarına ilişkin bilgileri ve ücret sistemlerine ilişkin yıllık gözden geçirme raporlarını yıllık mali tablolarla birlikte Kurul'a göndermek zorundadırlar.

(2) Ücret komitesinin varlığı veya ücret politikaları ile ilgili dışarıdan hizmet alınması halinde, ücret komitesinin üyeleri ve dışarıdan hizmet alınan kuruluş hakkında Kurul'a bilgi verilmesi zorunludur.

Yürürlük

MADDE 12 - (1) Bu Tebliğin, 5 inci maddesi yayımı tarihinden itibaren 1 ay sonra, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 13 - (1) Bu Tebliğ hükümlerini Sermaye Piyasası Kurulu yürütür.

GEREKÇE

28/7/1981 tarihli ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun 22 nci maddesinin ikinci fıkrası ve 34 üncü maddesi hükmü uyarınca "Aracı Kurumların Ücretlendirme Esaslarına İlişkin Tebliğ Taslağı" (Tebliğ Taslağı) hazırlanmıştır.

Ulusal düzenleyici otoriteler tarafından finansal piyasalarda daha etkin düzenleme ve denetim yapılmasını ve bu düzenleme ve denetim faaliyetlerinin uluslararası düzeyde koordine edilmesini sağlamak için gerekli politika ve ilkelerin belirlenmesi amacıyla kurulmuş olan ve ülkemizi temsilen Türkiye Cumhuriyet Merkez A.Ş.' nin üye olduğu Finansal İstikrar Kurulu (The Financial Stability Board - FSB) tarafından Nisan 2009 tarihinde yayımlanan "FSB Ücretlendirme İlke ve Esasları", 5/9/2009 tarihinde başlayan Pittsburgh G20 Maliye Bakanları ve Merkez Bankaları Başkanları toplantısında onanarak ülkemiz açısından bağlayıcı bir nitelik kazanmıştır. FSB tarafından oluşturulan ilke ve esaslar genel olarak, ücretlendirme uygulamalarında uluslararası standartları geliştirmeyi, bu sayede mali sistemin istikrarını sağlamayı ve finansal kuruluşların ücretlendirme politikalarındaki şeffaflığı artırmayı amaçlamaktadır. FSB üye ülkelerin finansal otoritelerine konuya ilişkin olarak yasal düzenlemeleri en kısa sürede hayata geçirmeleri önerisinde bulunmuştur. Bu kapsamda, uluslararası çapta düzenlenecek çalışma toplantılarında ülkelerin FSB Ücretlendirme İlke ve Esaslarına ne seviyede uyum sağladıkları gözden geçirilecektir.

Bu çerçevede hazırlanan Tebliğ Taslağı ile sermaye piyasası aracı kurumlarının uzun dönemli hedefleri ve risk yönetimleri ile uyumlu, sağlıklı bir finansal yapıya sahip olmalarını sağlayacak ve aşırı risk almalarını önleyecek şekilde üst düzey yöneticileri ve çalışanlarına yönelik olarak ücretlendirmeye ilişkin politika ve prosedürlerini oluşturmaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu amaçla, aracı kurum yönetim kuruluna her türlü sabit ve değişken ücretleri ile tazminatların belirlenmesine ilişkin ilke ve esasların yazılı hale getirilmesi, uygulanması ve denetimi hususlarında bazı görevler yüklenmiştir. Bunun yanında, büyük ölçekli aracı kurumlar için ücretlendirme sistemine ilişkin prosedürlerin uygulanması, revize edilmesi önerilerinin geliştirilmesi ve denetlenmesi ile yükümlü bir Ücret Komitesi oluşturulması gerekliliği de doğmuştur. Ayrıca, aracı kurumların ücretlendirme sistemlerine ilişkin yıllık gözden geçirme raporlarını Sermaye Piyasası Kurulu'na sunmaları ve kamuya aydınlatma ilkesi çerçevesinde bu kapsamdaki bilgilerin kamuya duyurulması hususu benimsenmiştir.