

T.C.
BAŞBAKAN YARDIMCILIĞI

7/34486
GK. 53
SÜRELİDİR

Sayı : 15671364-610- 4225

2 / 6 / 2014

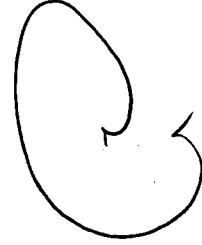
Konu : 7/34486 sayılı
yazılı soru önergesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 28/11/2013 tarih ve 43452547-120.07-152451 sayılı yazıları.

İlgi yazı eki İstanbul Milletvekili Müslim Sarı tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan 7/34486 sayılı yazılı soru önergesinin cevabına ilişkin olarak, T.C. Ziraat Bankası'nın yazısı ekte sunulmaktadır.

Bilgilerine arz ederim.



Ali BABACAN
Başbakan Yardımcısı

Ek : TCZB'nin 10/12/2013 tarih ve
43800/38 sayılı yazısı ve ekleri (3 sayfa)

Finansal Koordinasyon Genel Müdür Yardımcılığı

Sayı : 43800 / 38

Ankara, 10/12/2013

Konu : Soru Önergesi

T.C.
BAŞBAKAN YARDIMCILIĞI
(Sayın Ali BABACAN)
(Özel Kalem Müdürlüğü)

İlgi: 02.12.2013 tarih ve 4082 sayılı evrak akış ve talimat formunuz.

İlgide kayıtlı evrak akış ve talimat formu ekinde alınan, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı (Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı)'nın Makamınıza muhatap 28.11.2013 tarih ve 152451 sayılı yazı ekinde yer alan İstanbul Milletvekili Müslim SARI'nın 7/34486 esas numaralı soru önergesi incelenmiş olup, anılan soru önergesine ilişkin cevabımız ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederiz.

Ek: 1 Cevap (2 sayfa)

Saygılarımızla
T.C. ZİRAAT BANKASI A.Ş.
Genel Müdürlüğü



Cem İNAL
Genel Müdür Yardımcısı



Hüseyin AYDIN
Genel Müdür

BAŞBAKAN YARDIMCILIĞI	
TARİH:	12.12.2013
SAYI:	4225

İSTANBUL MİLLETVEKİLİ MÜSLİM SARI'NIN
7/34486 SAYILI YAZILI SORU ÖNERGESİNE İLİŞKİN
T.C. ZİRAAT BANKASI A.Ş.'NİN CEVABI

Ziraat Bankası'nda performans primlerinin dağıtımının yapıldığı ve bu dağıtımların 70 TL ile 1.200 TL aralığında gerçekleştirildiği görülmektedir. 25.000 kişiyi ilgilendiren bu performans primlerinin bu denli geniş bir aralıkta dağıtılmış olmasının personel arasında çeşitli sıkıntıların doğmasına neden olacağına şüphe yoktur. Bu bağlamda;

Soru : Bu primlerin dağıtımında göz önüne alınan kriterler nelerdir?

Cevap : Bankamız, 15.11.2000 tarihinde kabul edilen 4603 sayılı yasa ile anonim şirket statüsü kazanmıştır. Bu yasa ile bankanın, çağdaş bankacılığın ve uluslararası rekabetin gereklerine göre çalışmasını sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda bugüne kadar yapılan çalışmalar sonucunda, yasada öngörülen hedeflere büyük ölçüde ulaşılmış, Ziraat Bankası, çağdaş bankacılık ve uluslararası rekabetin gereklerine uygun şekilde yeniden yapılandırılarak, kamuyu finanse eden bir yapıdan reel sektöre daha fazla katkıda bulunan “müşteri ağırlıklı” bir yapıya geçmiştir. Daha güçlü bir özkaynak yapısına ulaşmaya, kârlılık ve verimliliği sürdürülebilir hale getirmeye odaklı çalışmalar halen devam etmektedir.

Bu kapsamda, Bankanın pazarlama ve satış odaklı yeni organizasyon yapısı ve stratejisi ile uyumlu, satış kadrolarının etkinliğini artırmayı ve bireysel performansı esas alan yeni bir prim sisteminin kurulması uygun bulunmuştur. Yeni oluşturulan Bankamız bireysel performans prim sistemi; başarıyla artan kazanç prensibi doğrultusunda, artan performans ve verimliliği ödüllendiren bir yapı ile yüksek performans gösteren çalışanların daha yüksek kazanç elde etmesini sağlayacak şekilde tasarlanmıştır. Bireysel performans değerlendirmelerine göre yapılan dönemsel performans prim ödemeleri ile; müşteri odaklı iş modelimizin güçlendirilmesi, pazarlama ve etkinlik odaklı çalışma anlayışının yerleştirilmesi, çalışanlarımızın motive edilerek kurumsal bağlılıklarının artırılması, kurum hedefleri ile uyumlu bireysel başarıların maddi olarak ödüllendirilmesi amaçlanmaktadır ve Bankanın tüm çalışanlarını kapsayacak şekilde uygulanmaktadır.

Uygulama kapsamında; Bankamızın karlılığı ve faaliyet sonuçları dikkate alınarak belirlenen dönemsel prim bütçesi objektif olarak belirlenmiş, somut ve sayısal olarak ölçülebilir kriterler doğrultusunda çalışanlar arasında dağıtılmaktadır. Banka strateji ve hedefleri doğrultusunda pazarlama ağırlıklı olarak kurgulanan sistemde primler, daha fazla katkı sağlayan çalışanların daha yüksek kazanç elde etmesine imkan sağlayacak şekilde;

- Şube segmenti ve ölçek grubu,
- Üçer aylık dönemler sonunda gerçekleştirilen sayısal performans ölçüm sonuçlarına göre oluşturulan bireysel performans karnelerine göre oluşan sıralamalar,
- Performans prim katsayıları

Esas alınarak çalışanlara dağıtılmaktadır.

Özetle, Sektördeki diğer bankalarda olduğu gibi Bankamızda da performans prim sistemi, yüksek performansın ödüllendirilmesi ve esas olarak satış kadrolarının verimliliğini artırmak amacı ile tasarlanmıştır. Performans primi paylaşımında satış kadrolarına öncelik verilmekle birlikte, satışa destek olan şubelerdeki operasyon kadroları ve Genel Müdürlük çalışanları da belirlenen ve önceden kendilerine duyurulan kriterler doğrultusunda bireysel performans priminden faydalandırılmıştır.