

YÖNETİM KURULU ve ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Bu politika dokümanı, SPK düzenlemeleri kapsamında yönetim kurulu üyelerimiz ile üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistemini ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

Yönetim kurulu üyelerine ödenecek sabit ücretler ve ana sözleşmede yer alan esaslar doğrultusunda kazanç payı dağıtımı, ortakların önerisi üzerine her yıl olağan genel kurul toplantısında belirlenir.

İcrada da görevi bulunan yönetim kurulu üyelerine, aşağıda detaylandırılan üst düzey yöneticilerin ücretlendirme politikası kapsamında ödeme yapılır. Genel Kurulca, Şirket ana sözleşmesinin 33. maddesi uyarınca yönetim kurulu üyelerine kazanç payı dağıtılmasına karar verildiği takdirde, icrada da görevi bulunan yönetim kurulu üyelerine, dağıtılmasına karar verilen kazanç payından herhangi bir ödeme yapılmaz. Bunlara yapılacak kazanç payı ödemesi icrada görevi bulunmayan yönetim kurulu üye veya üyelerine ödenir.¹

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde kar payı/kazanç payı, hisse senedi opsiyonları ve şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Yönetim kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

Üst düzey yönetici ücretleri ise sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

Üst düzey yönetici sabit ücretleri; piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler uygun olarak belirlenir.

Üst düzey yönetici primleri ise; prim bazı, şirket performansı ve bireysel performansa göre hesaplanmaktadır. Kriterler ile ilgili bilgiler aşağıda özetlenmiştir:

Prim Bazı: Prim bazları, her yıl güncellenmekte olup, yöneticilerin pozisyonlarının iş büyüklüğüne göre değişkenlik göstermektedir. Prim bazları güncellenirken piyasadaki üst yönetim prim politikaları göz önünde bulundurulur.

¹ **Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 Sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin uygulanması anlamında**, icrada görevi olan yönetim kurulu üyesi, üyelik haricinde şirkette idari görevi veya kendisine bağlı icrai mahiyette faaliyet gösteren bir birim bulunan ve şirketin günlük iş akışına ve olağan faaliyetlerine müdahil olan kişidir.

Kazanç payı dağıtımı anlamında, icrada görevi olan yönetim kurulu üyesi, gerek şirkette gerekse şirketin dahil olduğu şirketler topluluğu dahilindeki bir başka şirkette, yönetim kurulu üyesi haricinde ücretli olarak çalışan, fiilen idari görevi olan, kendisine bağlı icrai mahiyette faaliyet gösteren bir birim (doğrudan gelir getirici faaliyetlerin icra edildiği birim) bulunan ve bu görevleri münasebeti ile şirketin günlük iş akışına ve olağan faaliyetlerine müdahil olan kişidir."

Şirket Performansı: Şirket performansı, her yılbaşında şirkete verilen finansal ve operasyonel hedeflerin, dönem sonunda ölçülmesi ile elde edilmektedir. Şirket hedefleri belirlenirken, başarının sürdürülebilir olması, önceki yıllara göre iyileştirmeler içermesi önemle dikkate alınan prensiplerdir.

Bireysel Performans: Bireysel performansın belirlenmesinde, şirket hedefleri ile birlikte, finansal , müşteri, süreç, teknoloji ve uzun vadeli strateji ile ilgili hedefler dikkate alınmaktadır. Bireysel performansın ölçülmesinde, şirket performansı ile paralel şekilde, finansal alanların dışında da uzun vadeli sürdürülebilir iyileştirme prensibi gözetilmektedir.

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler, sağlanan diğer menfaatler ile ilgili toplam miktarların bilgisi faaliyet raporunda yer alır.