

## **Ücret Politikası**

### **1) Amaç:**

Yönetim kurulu, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Belirlenen hedeflere ulaşılmadığı durumlarda yönetim kurulunun hem kurul olarak hem de üye bazında özeleştirisinin ve performans değerlemesinin yapılması amacıyla bir ücret politikası oluşturulur. Yönetim kurulu ve üst düzey yöneticiler bu politika kapsamında hedeflere ulaşmadaki başarısı dikkate alınarak ödüllendirilir veya azledilir. Böylece Ücret Politikası ile Yönetim Kurulu Üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin yüksek performanslarını sürdürme arzularının pekiştirilmesi hedeflenir.

### **2) Görev Ve Sorumluluklar:**

Yönetim Kurulu'nda Ücret Komitesi oluşturulamaması durumunda, Kurumsal Yönetim Komitesi Ücret Komitesi'nin görevlerini yerine getirir. Şirketin ücretlendirme uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu Politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinin sağlanması konusunda nihai yetki ve sorumluluk, şirketin Yönetim Kuruluna aittir.

Şirket üst düzey yönetimi, şirketin ücretlendirme uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu Politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinden Yönetim Kuruluna karşı sorumludur. Şirketin ücretlendirme ile ilgili uygulama ve faaliyetlerinin ilgili mevzuat ve bu Politika hükümleri ile uygunluğu ve etkinliği, iç denetim kapsamında da düzenli olarak denetim ve değerlendirmeye tabi tutulur.

### **3) Üst Düzey Yöneticiler Ücret Politikası:**

Üst Düzey Yönetici 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 yükümlülüklerle uygun olarak belirlenir

Ücretler sabit ve değişken olmak üzere iki türden oluşur.

Sabit Ücretler : Performansa bağlı olmaksızın düzenli ve sürekli olarak yılın belirli dönemlerinde sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemelerdir.

Değişken Ücretler : Performansa dayalı prim, ikramiye, komisyon gibi sabit ücret dışında kalan her türlü nakdi, gayrinakdi ödemelerdir. Değişken ücretler mevcut potansiyel riskler, sermaye ve likidite durumu ile gelecekte elde edilmesi planlanan gelirlerin gerçekleşme olasılığı ve zamanı dikkate alınarak öz sermayeyi zayıflatmayacak şekilde belirlenir.

### **4) Yönetim Kurulu Üyeleri Ücret Politikası**

Şirketin her yıl olağan genel kurul toplantısında bütün yönetim kurulu üyeleri için geçerli olmak üzere sabit ücret belirlenir. İcrada bulunan yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ayrıca ödeme yapılır. Şirkette yönetim kurulu tarafından kurulacak komitelerde görev alacak yönetim kurulu üyelerine, yıllarında sağladıkları katkıları, toplantılara katılımları,

fonksiyonları esas alınarak Kurumsal Yönetim Komitesi görüşü çerçevesinde yönetim kurulu tarafından belirlenen prim ödenebilir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması esastır.

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.

İcrada görevli üyelere üst düzey yönetici sıfatıyla yapılan ödemeler hariç olmak üzere, tüm yönetim kurulu üyelerine yönetim kurulu ve komitelerdeki görevleri dolayısıyla yapılacak toplam ödeme şirket net dönem karının %3'üne tekabül eden tutarı geçemez. Şirket'in net dönem karı elde edemediği yıllarda sadece sabit ücretler ödenir.

Bu esaslara göre belirlenen ve yıl içinde yönetim kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen genel kurul toplantısında ortakların onayına sunulur.

Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer menfaatler yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Kişi bazında açıklama yapılması esastır. Kişi bazında açıklamanın yapılamadığı durumlarda açıklamada asgari olarak yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilir.

#### **5) Politika Değişikliği:**

Ücret Politikası, Yönetim Kurulu tarafından, Şirket hedef ve stratejilerini destekleyecek şekilde Şirket iş süreçlerindeki değişimlere ve sektördeki artan risklere göre gerekli görülmesi halinde motivasyon ve bağlılığı artırmak amacıyla yılda en az bir defa gözden geçirilerek güncellenir ve Genel Kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulur. Ayrıca Şirket internet sitesinde de yayınlanır.