

Bu politika dokümanı, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

I. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN ÜCRETLENDİRİLME ESASLARI

Yönetim kurulu üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit ücret belirlenir. Yönetim Kurulu üyelerine ücret dışında verilecek mali haklar konusunda Genel Kurul yetkilidir. Ücretlendirmede ve alınacak ücretin çeşit ve miktarının tespitinde, genel kurulun belirleyebileceği kriterler bağlamında yönetim kurulu üyeleri arasında ayırım yapılması mümkündür. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlerine ilişkin Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri saklıdır.

İcrada görevli olan Yönetim Kurulu Üyeleri'ne, aşağıda detayları açıklanan Üst Düzey Yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ayrıca ödeme yapılır.

Şirket faaliyetlerine katkı amacıyla belli fonksiyonları yürütmekle görevlendirilen icrada görevli olan Yönetim Kurulu Üyeleri'ne, Genel Kurul'da belirlenen sabit ücrete ek olarak "Kurumsal Yönetim Komitesi" görüşü çerçevesinde ayrıca Yönetim Kurulu tarafından belirlenen tutarda menfaat sağlanabilir.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir. Bağımsız üyelerin ücretlendirilmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz.

Yönetim Kurulu Üyeleri'ne, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla 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.

II. ÜST YÖNETİM ÜCRETLENDİRİLME ESASLARI

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, uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak belirlenir.

Üst düzey yönetici primleri ise, prim bazı, şirket performansı ve beraber bireysel performans dikkate alınarak hesaplanmaktadır.

Kriterler ile ilgili bilgiler aşağıda özetlenmiştir.

- **Prim Bazı:** Prim Bazları, her yılbaşında güncellenmekte olup, yöneticilerin pozisyonlarının iş büyüklüğüne göre değişiklik göstermektedir. Prim bazları güncellenirken piyasadaki üst yönetim prim politikaları göz önünde bulundurulur.

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI



PO.İK.06-Rev.01-06.01.2025

- Şirket Performansı:** Şirket Performansı, şirkete verilen finansal ve operasyonel (Net Satışlar, FAVÖK, Net İşletme Sermayesi, Pazar Payı, vb.) 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, çalışan, 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 yıl içinde Üst Düzey Yöneticilere ve Yönetim Kurulu Üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen genel kurul toplantısında mevzuata uygun olarak pay sahiplerinin bilgisine ve onayına sunulur.

Bu Prosedür Yönetim Kurulu'nun 31/03/2021 tarih ve 2021/04 sayılı kararı ile onaylanarak aynı tarihte yürürlüğe girmiş olup, bu politikada yapılacak tüm değişiklikler Yönetim Kurulu onayına tabi tutulacaktır.

REVİZYON TAKİP TABLOSU

REVİZYON NO	REVİZYON TARİHİ	YAPILAN DEĞİŞİKLİĞİN AÇIKLAMASI	DEĞİŞİKLİĞİ YAPAN
00 (İlk Yayın)	31.03.2021	İlk Yayın	-
01	06.01.2025	Doküman formatı şirket formatı ile uyumlu hale getirilmiştir. İçerik değiştirilmemiştir.	Seçkin AYYAR, Aylin ÖZTÜRK