

# ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

## 1. AMAÇ :

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 14.04.2011 Tarih ve 12 Sayılı toplantısında tavsiye niteliğinde kabul edilen "Aracı Kurumların Ücretlendirme İlkeleri" ile 30 Aralık 2011 Tarih ve 28158 Sayılı Resmi Gazete'de Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Seri :IV, No:56 Sayılı "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ" in 5. Maddesi kapsamında, Şirket'in kurumsal yönetim ilkelerine uyumunu sağlamak, ücretlendirme politikasını belirlemek, uygulamak ve denetlemektir.

## 2. KAPSAM :

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 14.04.2011 tarih ve 12 Sayılı toplantısında **tavsiye** niteliğinde kabul edilen '**Aracı Kurumların Ücretlendirme İlkeleri**' zorunluluk arz etmemesi nedeniyle uygulanmayacaktır.

Ancak, ana sermayedarımız GFHG(**Gedik Finansal Hizmetler Grubu**)'nun köklü geçmişine ve deneyimlerine dayanan ücretlendirme politikamız SPK'nun "Aracı Kurumların Ücretlendirme Esaslarına İlişkin İlkeler"ine tam olarak uymamakla birlikte, bu ilkelerin altında yatan temel mantıkla önemli ölçüde örtüşmektedir.

## 3. SORUMLULUK :

Ücretlendirme politikası ve uygulamalarından Yönetim Kurulu adına "Ücretlendirme Komitesi" sorumludur.

İnsan Kaynakları Bölümü, Şirket ücretlendirme politikaları çerçevesinde günlük uygulamaları yürütmekten sorumludur.

## 4. TEMEL İLKELER :

**4.1.** Kuruluşumuzun tabi olduğu dış mevzuat öngördüğü takdirde, yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmeli ve genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunularak pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmalıdır.

**4.2.** Kuruluşumuzun tabi olduğu dış mevzuat öngördüğü takdirde, ücret politikası, internet sitesinde yer almalıdır.

**4.3.** Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya performansa dayalı ödeme planları kullanılmaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına dikkat edilir.

**4.4.** Herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilere, Kuruluşumuz borç ve/veya lehine kefalet veremez.

**4.5.** Gelecekteki, gerçekleşmemiş, henüz Kuruluşumuzun gelir kalemlerine intikal ettirilmemiş tutarlar üzerinden prim vb. değişken ücret ödenmez.

**4.6.** Mevzuatta öngörülen iş akışlarına uyulmadan yaratılan gelirler üzerinden prim vb. değişken ücret ödemesi yapılamaz.

**4.7.** Prim vb. değişken ücretler, ancak Teftiş Kurulu'nun mutabakatına istinaden ödenir.

## **5. ÜCRETLENDİRME POLİTİKALARI :**

**5.1.** Ücretlendirme politikalarımız, Kuruluşumuzun uzun dönemli hedefleri ve risk yönetimleriyle uyumlu, sağlıklı bir finansal yapıya sahip olacak ve aşırı risk almasını önleyecek şekilde tasarlanır.

**5.2.** Ücretlendirme politikalarının temel amacı; ortakların ve çalışanların çıkarlarını zedeleyecek teşvik sistemlerini içermemesi, Kuruluşun öz sermayesi ve yıllık mali tablosu içerisinde risk teşkil edecek bir orana sahip olmaması, adil, ölçülü, karşılaştırılabilir kıstaslarla yapılmasını sağlamaktır.

**5.3.** Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerde, yasal düzenlemelerin yanı sıra, Kuruluşun mevcut finansal durumu, hedefleri ve gelecekte elde edilmesi planlanan gelirleri göz önünde bulundurulur.

**5.4.** Eşit performansa eşit ücret verilmesi esastır. İşin taşıdığı önem, zorluk ve sorumluluk, risk gibi özellikleri göz önüne alınarak ödenen ücretler arasında bir denge sağlanması amaçlanır.

**5.5.** Objektif olarak herkese hak ettiği ölçüde hiçbir kayırcılığa ve huzursuzluğa yol açmaksızın ücret verilmesi hedeflenir.

**5.6.** Üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin öneriler, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirlenir.

**5.7.** Kuruluşun ve üyenin performansı ile bağlantılı olacak şekilde ücretlendirmede kullanılacak ölçütler belirlenir.

**5.8.** Kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin öneriler yönetim kuruluna sunulur.

**5.9.** Yönetim Kurulu Üyelerine ödenecek ücret ve sair haklar Genel Kurul tarafından belirlenir.

## **6. PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ VE ATAK PLANI :**

**6.1.** Kuruluşumuzda çalışanların ücret paketi, görev tanımlarına göre, bireysel, bölümsel veya kurumsal performansların bileşimlerinden ortaya çıkmaktadır. Her çalışanın ücret paketi, yıllık bazda saptanan bir sabit ücret ve bir değişken ücret (prim)'in birleşmesinden oluşur.

**6.2.** Sabit ücret, yılbaşında her bir çalışan için yazılı olarak saptanan niceliksel ve niteliksel hedeflerin bileşiminden oluşan "performans sistemi" çerçevesinde, yıl boyunca ilgili çalışanın ortaya koyduğu performans (genel piyasa koşulları da dikkate alınarak) değerlendirilerek, yıl sonunda uygun görülen miktar kadar artırılır.

**6.3.** Değişken ücret ise, yine yılbaşında her bir çalışan için yazılı olarak saptanan ve doğası gereği ağırlıklı olarak ölçülebilir hedefleri içeren "prim sistemi" çerçevesinde, ay boyunca ilgili çalışanın elde ettiği sonuçlardan hesaplanır ve izleyen ay başında kesinleşir.

**6.4.** Toplam paketi içeren sabit ve değişken ücretler arasında makul bir denge kurulur. İçinde bulunulan ortamın ve/veya kuruluşun kendi durumunun gerektirmesi halinde, birey bazında, yıl sonu hiç performans zammı yapılmaması, veya hakedilmediyse hiç prim ödenmemesi de mümkündür.

**6.5.** Gerek performans hedefleri, gerekse prim hedefleri Yönetim Kurulu Başkanı'nın onayına tabidir.

**6.6.** Tüm bu hedefler, her yıl başında, öncelikle kuruluş hedeflerini ve uzun vadeli stratejilerini destekleyecek "atak planları"na dönüştürülür. Kuruluşun uzun vadeli gelişimi, ancak müşteri ve çalışanlarının da memnuniyetini sağlamakla mümkün olabileceğinden, hedefler saptanırken bu üçü arasındaki denge dikkate alınır. Kuruluş hedefleri saptandıktan sonra bölümsel ve nihayet (mümkünse) bireysel baza indirgenir.

**6.7.** Bölüm yöneticilerinin de sorumlu oldukları bölümün performansı, üst yönetimde ise kuruluşun genel performansı, gerek performans gerekse prim hedeflerinde mutlaka yer alır

## **7. ÜCRETLER**

Ücretler sabit ve değişken olmak üzere iki türden oluşur.

**7.1. Sabit Ücretler :** Üst Düzey Yönetime verilecek ücretlerin Kuruluşun iç dengeleri, stratejik hedefleri ve etik değerleriyle uyumlu olması sağlanmalıdır. Sabit ücret, görev ve sorumlulukların kapsamına göre belirlenir. Bu ücret, her bir pozisyon için gereken şartlar ve deneyim dikkate alınarak hesaplanır. Kar ya da gelir gibi performansla bağlı olmaksızın düzenli ve sürekli olarak yılın belirli dönemlerinde sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemelerdir. Bu ücretler emsallerine uygunluk ilkesine veya piyasa teamüllerine uygun düzeyde belirlenir. Ancak, ücretlerin belirlenmesinde Kuruluşun mali durumu göz önünde bulundurulur.

**7.2. Değişken Ücretler :** Performansa dayalı prim, ikramiye, komisyon gibi sabit ücret dışında kalan her türlü nakdi, gayri nakdi 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.

Üst Düzey Yönetime verilecek ücretler, Kuruluşun sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performansı ile ilişkilendirilmez. Bahse konu ücretlerin, Kuruluşun etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasına özen gösterilir.

Üst Düzey Yönetime, Kuruluşun performansına bağlı ödeme yapılması mümkün olmakla birlikte, bu teşvik ödemelerinin Kuruluşun kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde olmasına özen gösterilir.

Üst Yönetim tarafından değişken ücretlerin garanti edilmesi mümkün değildir.

## **8. POLİTİKA DEĞİŞİKLİĞİ :**

Ücret Politikası, Kuruluşun hedef ve stratejilerini destekleyecek şekilde Kuruluşun iş süreçlerindeki değişimlere ve sektördeki artan risklere göre gerekli görülmesi halinde motivasyon ve bağlılığı artırmak amacıyla güncellenir.

Ücretlendirme sistemimizin görünebilir gelecekte değiştirilmesi düşünülmemektedir.

## **9. YÜRÜRLÜK :**

Bu "Ücret Politikası", 12 Nisan 2012 tarihinde yapılan Yönetim Kurulu toplantısında görüşülerek onaylanmış ve aynı tarih itibarıyla yürürlüğe girmiştir.