

ŞEKER YATIRIM MENKUL DEĞERLER A.Ş. ÜCRET POLİTİKASI

1. AMAÇ:

Ücret politikasının amacı, Şirket'in tabi olduğu düzenlemeler ve Esas Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak, Şirketin stratejileri, uzun vadeli hedefleri, mali yapısı ile uyumlu aşırı risk alınmasını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak usul ve esasların yazılı olarak belirlenmesidir.

Şirket'in sürdürülebilir başarısı için ana unsuru olan insan kaynağını şirkete kazandırmak, korumak, ödüllendirmek ve teşvik etmek, çalışanların güven ve açıklık içerisinde performanslarını sürdürmeleri hedeflenen ücret politikası ile, Şirketi, müşterileri ve paydaşları olumsuz etkileyebilecek uygulama ve davranışların, müşteri zararı, finansal ceza veya itibar kaybına neden olması gibi risklerin engellenmesi de amaçlanmaktadır.

2. KAPSAM VE DAYANAK:

Ücret Politikası: Yönetim Kurulu üyeleri, üst düzey yöneticiler, danışmanlar ve tüm şirket çalışanları için geçerli olan ücretlendirme ilke ve kuralları belirler.

Şirket ücretlendirme konusunda 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, sermaye piyasası mevzuatı, ilgili diğer mevzuat ve düzenlemelere uyar. Kurumsal Yönetim Tebliği'nde düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer verilen ilkelerin gerçekleştirilmesine azami özen gösterir.

3. YETKİ VE SORUMLULUK

Ücret Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulur. Şirket'in ücretlendirme politikasının izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Ücret Politikası'nda yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulu'nun onayını takiben, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulur, Şirket internet sitesinde (www.sekeryatirim.com.tr) yayımlanır.

Yönetim Kurulu Komiteleri arasında ücret komitesinin bulunmaması durumunda, kurumsal yönetim komitesi, Ücret Politikası çerçevesinde, Şirket'in ücretlendirme uygulamalarını Yönetim Kurulu adına izler ve denetler; değerlendirme ve önerilerini en az yılda bir defa olmak üzere Yönetim Kurulu'na sunar.

4. ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Tüm çalışanlar, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak ücretlendirilir. Eğitim, iş deneyimi ve yapılan işin zorluk derecesi ile ücret adaletini sağlanması, Şirketin kısa ve uzun dönemli hedefleri, mali durumu, Şirket ücretlendirme ilkelerinin temelini oluşturur. Tüm çalışanlara hak ettiği ölçüde ve hiçbir ayrımcılığa yol açılmaksızın ücret verilmesi hedeflenir.

Yönetim Kurulu üyelerine ve çalışanlara yapılan ücret ödemeleri sabit ücretler ve değişken ücretlerden oluşur;

- 1) Sabit Ücret: Performansa bağlı olmaksızın, düzenli ve sürekli olarak yılın belirli dönemlerinde sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemelerdir. Bu tür ücretler, çalışanın yetki ve sorumlulukları, genel ekonomik konjonktür ve şirketin mali durumu, sektör ortalamaları ve grup uygulamaları esas alınarak belirlenir.
- 2) Değişken Ücret: Sabit ücret dışında kalan performansa dayalı nakdi ve gayrinakdi ödemeler olup "Prim" olarak ifade edilir. Değişken ücret aşağıdaki kriterlere tabi olarak tespit edilir. Prim; Yönetim Kurulu üyeleri ve Şirket personeline bilanço, hedef gerçekleştirme ve ekonomik gelişmeleri göz önünde bulundurularak hesaplanır ve ödenir. Buna göre;
 - a) Kuruma kazandırılan müşteriler için tüm çalışanlara teşvik primi,
 - b) Hedef gerçekleştirmelere bağlı olarak performans primi,
 - c) Maaş skalalarını desteklemek amacı ile Şirket personeline destek primi,
 - d) Bilanço ve özkaynak gerçekleştirmelerine bağlı olarak Yönetim Kurulu üyeleri ve çalışanlara başarı primi,

- e) Yönetim Kurulu üyelerine kilit performans göstergelerinin gerçekleştirilmesine bağlı olarak ek başarı primi,

adı altında prim ödemesi yapılabilir.

Performansa dayalı prim ödeme miktarları önceden garanti edilemez.

Bireysel performansın ne şekilde hesaplanacağı, hazırlanacak bir “Prim Yönetmeliği” ile belirlenerek çalışanlara duyurulur.

Yönetim Kurulu üyelerine, Genel Kurul’da belirlenen huzur hakkına ek olarak üstlendikleri bu fonksiyon dolayısıyla ücret komitesi, ücret komitesinin bulunmaması durumunda kurumsal yönetim komitesi, görüşü çerçevesinde ayrıca menfaat sağlanabilir; bu menfaat kâr payı, ikramiye ve bonus gibi nakdî olabileceği gibi Şirket payı ve pay opsiyonu gibi gayrinakdî de olabilir.

Şirket, Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerinin işten ayrılmaları durumunda görev süreleri, Şirket’e sağladıkları katkı, ayrılma tarihinden önceki son hedef primi, son yılda ödenen maaş ve prim bilgileri dikkate alınarak işten ayrılma ikramiyesi ödenebilir

Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz; ancak bağımsız yönetim kurulu üyelerine tanınan ücretin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekir.

5. ÜCRETLENDİRME UYGULAMALARI

Yönetim Kurulu ve üst düzey yöneticilere verilecek sabit ücret ve değişken ücretler, üstlendikleri sorumluluk dikkate alınmak suretiyle belirlenir. Belirlenen bu ücretler Şirket’in mali durumu, etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmalıdır.

Yönetim Kurulu üyelerine görev süresinin öncesinde görevden ayrılmaları hâlinde görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket’e sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler Şirket tarafından karşılanabilir.

6. YÜRÜRLÜK

Şirket Yönetim Kurulu ve tüm çalışanlarını kapsayan ücret politikaları Yönetim Kurulu Kararı yürürlüğe girer.