

Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri gereğince revize edilen ve Genel Kurul'da ortakların bilgi ve onaylarına sunulacak olan şirket politikaları

Enka İnşaat ve Sanayi A.Ş. Bağış ve Yardım Politikası

Şirketimiz, yapacağı bağış ve yardımları, Sermaye Piyasası Mevzuatına uygun olmak şartıyla aşağıdaki temel kriterler doğrultusunda belirlemektedir.

Temel Amaçlar:

Bağış ve yardımlardaki temel amaçlar; nakdi ve aynı yapılacak bağışlar ile toplumsal sorumluluklarımızı yerine getirmek, hissedarlarımız, çalışanlarımız ve iş ortaklarımızda bir kurumsal sorumluluk oluşturmak, sosyal ve toplumsal ihtiyacı karşılamak ve kamuya yarar sağlamaktır.

Bağış/Yardım Yapılabilecek Kuruluşlar:

- Enka Spor ve Eğitim Vakfı: Şirketimiz bağış ve yardımlarının büyük bölümünü Enka Spor ve Eğitim Vakfı kanalıyla yürütmektedir. Şirketimiz, ana amaçları Türk gençliğini çağdaş spor düzeyine erdirmek, eğitimi ve sosyal yapıyı güçlendirmek olan Vakfın bu doğrultuda ihtiyaç duyduğu kaynaklar için bağış yapmayı ilke edinmiştir.
- Doğal afetler sonrası resmi makamlar nezdinde açılan yardım hesapları.
- Muteber vakıflar listesinde bulunan vakıflar.
- İhtiyaç durumundaki diğer vakıf ve kuruluşlar.

Bağış/Yardımlar için Sınır:

- Genel Kurul'da o yıla ilişkin olarak aksine bir tavan belirlenmemişse, yapılacak bağışın sınırı Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri ve ilgili diğer mevzuat çerçevesinde hesaplanan bir önceki yıl dağıtılabılır dönem kârının azami %3'üdür.
- Doğal afetler sonrası resmi makamlar nezdinde açılan yardım hesaplarına yapılan yardımlar yukarıdaki hesaplamada dikkate alınmaz.

Bağış/Yardımlar için Şirket İçi Karar Alma Prosedürleri:

- Tutarı 10,000 TL'nin üzerinde olan her türlü bağış/yardım en az biri Yönetim Kurulu Üyesi ya da İcra Kurulu Üyesi olmak üzere iki imza ile gerçekleştirilebilir.
- Şirket içi komiteler, departmanlar ve çalışma grupları bağış/yardımlarla ilgili Yönetim Kurulu Üyelerine ve İcra Kurulu Üyelerine öneri sunabilirler.

Enka İnşaat ve Sanayi A.Ş. Kâr Dağıtım Politikası

Enka İnşaat ve Sanayi A.Ş.'nin ("Şirket") Yönetim Kurulu, Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu'nun ilgili maddeleri ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun düzenlemeleri ve uygulamalarının yanı sıra, Şirket'in o yılki performansını, ekonomik şartları, sonuçlanan projeleri, yatırımları ve Şirket'in nakit akışını göz önüne alarak Genel Kurul'a kâr dağıtım önerisi sunar.

Şirket'in ana politikası, Sermaye Piyasası Mevzuatı'na göre belirlenen kriterler doğrultusunda ve pay sahiplerinin menfaatleri ile Şirket menfaati arasında dengeli bir politika izlenmesidir. Bu doğrultuda Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri ve ilgili diğer mevzuat çerçevesinde hesaplanan dağıtılabilir dönem kârının asgari %20'si nakit ve/veya bedelsiz pay olarak dağıtılır.

Kâr dağıtım politikası ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun belirlediği çerçevede 1'inci Temettü ayrıldıktan sonra Ana Sözleşme'nin Kâr Dağıtım başlıklı 36'ncı maddesi uyarınca intifa senedi sahiplerine Ana Sözleşme'de belirtilen oranlarda kâr payı dağıtılır.

Kâr payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne, bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın payları oranında eşit olarak tek seferde dağıtılır. Nakit ödenecek olan kâr payı dağıtımını Genel Kurul toplantısını takiben en geç bir ay içinde yapılması amaçlanmakta olup, kâr dağıtım tarihine Genel Kurul'da karar verilmektedir.

Genel Kurul'da ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınarak, karara bağlanan kâr dağıtımının yeri ve zamanı Kamuyu Aydınlatma Platformu aracılığıyla ve şirketin internet sitesinde ilan edilmesi suretiyle pay sahiplerine duyurulur.

Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından yetkilendirilmiş olmak ve Sermaye Piyasası düzenlemelerine uymak kaydı ile kâr payı avansı dağıtabilir. Genel Kurul tarafından Yönetim Kurulu'na verilen kâr payı avansı dağıtım yetkisi, yetkinin verildiği yılla sınırlıdır.

Enka İnşaat ve Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilerin Ücret Politikası

1. Amaç ve Kapsam

Bu politika, Sermaye Piyasası Mevzuatı ve Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer alan düzenleme, yükümlülük ve prensipler çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme ilke, kural, koşul ve uygulamalarını içeren bir politika olup, Enka İnşaat ve Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır. Şirket Yönetim Kurulu Üyelerine tanınan her türlü hak, menfaat ve ücretin şekil ve şartları esas sözleşmede tanımlanmış olup, her yıl yapılan Olağan Genel Kurul toplantı gündemine ayrı bir madde konularak, Genel Kurul'ca belirlenmekte ve ayrıca şirket internet sitesinde de yayınlanmaktadır. Ücret Politikası ile Yönetim Kurulu Üyelerinin ve İdari Sorumluluğu olan yöneticilerin performanslarının sürdürülebilirliği ve artırılması hedeflenmektedir.

2. Ücretlendirme Esasları

Yönetim Kurulu Üyelerine Verilen Ücretler

Bağımsız Üyeler ve İcrada Görevli Olmayan Üyeler: Bağımsız Üyeler ve İcrada Görevli Olmayan Üyeler her yıl Genel Kurul'da belirlenen tutarda aylık huzur hakkı alırlar. Bu ücretler Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin bağımsızlıklarını etkilemeyecek düzeydedir ve şirketin performansına dayalı olarak belirlenmemektedir.

İcrada Görevli Olan Üyeler: İcrada görevli olan Yönetim Kurulu Üyeleri, Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerine verilen tutarda huzur hakkı alırlar bunun yanı sıra performansa dayalı olarak aşağıda açıklandığı şekilde şirkete sağladıkları katkılar ve hedeflere ulaşma derecelerine göre prim de almaktadırlar.

İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Verilen Ücretler

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere yapılacak ödemeler, görev ve sorumlulukların kapsamına göre belirlenen ve her bir pozisyon için gereken şartlar ve deneyimler dikkate alınarak hesaplanan sabit ücretin yanında, performansa dayalı olarak belirlenen prim ödemelerini içermektedir. İcra Kurulu Üyeleri sabit ücret ve primin yanısıra ayrıca huzur hakkı da alırlar.

3. Performans ve Ücretlendirme Yöntemleri

Sabit Ücret Ödemeleri: Yönetim Kurulu Üyelerine verilecek huzur hakları ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek sabit ücretlerin şirketin iç dengeleri, stratejik hedefleri ve etik değerleriyle uyumlu olmasına özen gösterilir. Sabit ücret görev ve sorumlulukların kapsamına göre belirlenir; her bir pozisyon için piyasadaki ekonomik durum, şirketin büyüklüğü, uzun vadeli hedefleri, hedeflerin gerçekleşme dereceleri, kişilerin pozisyon ve deneyimleri dikkate alınarak hesaplanır. Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde şirketin kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz.

Performans Ödemeleri (Prim Ödemeleri):

Performansa dayalı olarak belirlenen prim ödemesinde ise piyasadaki eşdeğer pozisyonda çalışan kişiler için oluşturulan prim politikaları, şirketin hedeflerine ulaşma derecesi ve bireysel performanslar gibi hususlar dikkate alınmakta, özsermayeyi etkilemeyecek düzeyde olmasına özen gösterilmektedir.

Şirketimizde bu politika kapsamında herhangi bir Yönetim Kurulu üyesine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiye borç verilmemekte, kredi kullandırılmamakta, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırılmamakta veya lehine kefalet gibi teminatlar verilmemektedir. Yönetim Kurulu Üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanmaktadır.