

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERE İLİŞKİN ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Bu Politika'nın amacı, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri çerçevesinde, Sabancı Holding Yönetim Kurulu üyeleri ile idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilerine ilişkin ücretlendirme usul ve esaslarını belirlemektir.

Kural olarak, Yönetim Kurulu üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere, her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit bir huzur hakkı belirlenir. Yönetim Kurulu üyelerinin bilgi, beceri ve yetkinlikleri, Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan komitelerde üstlendikleri görev ve sorumluluklar, icrada görevli ve/veya bağımsız üyeliği haiz olup olmadıkları dikkate alınarak, üyelere ödenecek huzur hakkı farklılaştırılabilir. Bu konuda Sabancı Holding Genel Kurulu yetkilidir.

Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde kar payı ve pay opsiyonları kullanılmaz. Ek olarak, Yönetim Kurulu bağımsız üyelerinin ücretlendirmesinde ise performansa dayalı ödeme planları sunulmaz. Bağımsız üyelere ödenecek huzur hakkı bağımsızlığı koruyacak düzeyde belirlenir.

Huzur hakkı, ücret ve diğer mali hakların objektif kriterlere dayanması, piyasa koşullarına ve Şirket'in mali durumuna uygun olması gerekir. Bu amaçla, Kurumsal Yönetim, Atama ve Ücretlendirme Komitesi, Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücret ve huzur haklarının tespitine ilişkin ilke ve kriterleri belirler ve buna ilişkin önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar.

CEO da dahil olmak üzere icrada görevli olan Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere yönelik ücretlendirme esasları; adil, objektif, rekabetçi, ödüllendirici kriterler doğrultusunda belirlenir. Ücretlendirme Politikası'nın ana hedefleri; iş büyüklüğü, performans, işe katkı, bilgi/beceri/deneyim ve yetkinlikler kavramlarının öne çıkartılarak ücretlendirmenin yapılması, şirket içi ve şirketlerarası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak çalışanların motive edilmesi ve bağlılıklarının artırılması, böylelikle Şirket hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak uygun yetkinlikteki işgücünün kazandırılmasıdır.

Ücret yönetiminin ek faydalarla desteklenmesi için "yan haklar" toplam ödül yönetiminin önemli bir parçası olarak ele alınmaktadır. Şirket tarafından sağlanan yan haklar, piyasa koşullarına uygun, rekabetçi ve adil olma esaslarını içermektedir.

Şirket bünyesinde uygulanan İş Ailesi Modeli, organizasyondaki roller, temel sorumluluk örnekleri, performans göstergeleri, bilgi/beceri/deneyim ve yetkinlikleri tanımlamaktadır. Ücretlendirme Politikası da İş Ailesi Modeli üzerine kurulu objektif bir sisteme dayanmaktadır.

CEO da dahil olmak üzere icrada görevli olan Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere yönelik toplam ücretlendirme modeli; sabit baz ücret, yan haklar, performansa dayalı kısa vadeli ve uzun vadeli primden oluşan değişken ücret bileşenlerinden oluşmaktadır.

Kısa vadeli performans değerlendirmesi yalnızca finansal ve stratejik hedeflere odaklanmamakta; sürdürülebilirlik, eşitlik, operasyonel mükemmellik gibi hedef ve kriterleri de dikkate almaktadır. Kısa vadeli prim sistemi ile Sabancı Topluluğu şirketlerinin bütçe hedeflerini gerçekleştirmelerini ve hatta hedeflerinin üzerinde sonuçlar elde etmelerini teşvik etmek amaçlanmaktadır.

Başarıyı ödüllendirerek çalışanların üstün performans göstermeleri ve Sabancı Topluluğu'nda hedef odaklı yüksek performans kültürünü yerleştirmek kısa vadeli prim sisteminin temel amacıdır. Kısa vadeli prim; yıllık olarak ilgili yıla ait finansal ve stratejik hedefler başta olmak üzere, sürdürülebilirlik, eşitlik, operasyonel mükemmellik gibi hedef kriterlerin gerçekleşmesine bağlı olarak, yıllık sabit baz ücretin oransal bir yüzdesi olarak hesaplanır ve ödenir.

Yönetim Kurulu'nda icrada görevli olan üyeler ile üst düzey yöneticilere uzun vadeli prim de sunulmaktadır. Uzun vadeli prim sistemi ile Sabancı Holding'in uzun vadeli değerini artırmak, üst düzey yöneticilerine uzun vadeli performans bakış açısını kazandırmak ve istikrarlı bir üst yönetim devamlılığını sağlamak amaçlanmaktadır.

Uzun vadeli prim sistemi, birbirini izleyen üç yıllık performans süresini kapsar ve hak kazanılan primin ilgili performans süresinin sonunda ödenmesi usulüne dayanır. Prim ödemelerinin iptali ve geri alınmasına (Malus & Clawback) yönelik çerçeve, hem kısa hem de uzun vadeli prim sistemleri için tanımlanmıştır. Söz konusu çerçeve kısa ve uzun vadeli prim sistemine katılan icrada görevli olan Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerin tamamına uygulanmaktadır.

CEO da dahil olmak üzere icrada görevli olan Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticiler, en az 6 ay boyunca Sabancı Topluluğu bünyesinde görev almaları durumunda, kanuni hadler dahilinde kurum katkılı bireysel emeklilik sistemi (BES) katkı payına da hak kazanır.

Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin Şirket'e karşı görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duyulan diğer giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb.) Şirket tarafından karşılanabilir.