

CONSUS ENERJİ İŞLETMECİLİĞİ VE HİZMETLERİ ANONİM ŞİRKETİ
YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN
ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

İşbu Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler için Ücretlendirme Politikası, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ ÜCRET POLİTİKASI

Consus Enerji İşletmeciliği ve Hizmetleri A.Ş. ('Consus' veya 'Şirket')nin her yıl olağan genel kurul toplantısında bütün Yönetim Kurulu üyeleri için geçerli olmak üzere sabit huzur hakkı belirlenir.

Şirket'te Yönetim Kurulu tarafından kurulacak komitelerde görev alacak Yönetim Kurulu üyelerine, yılsonlarında sağladıkları katkıları, toplantılara katılımları, fonksiyonları esas alınarak Kurumsal Yönetim Komitesi görüşü çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından belirlenen prim (nakit, hisse vb.) ödenebilir.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde Şirket'in performansına dayalı ödeme planları ve hisse senedi opsiyonları kullanılamaz.

Yönetim Kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket'e sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.

Bu esaslara göre belirlenen ve yıl içinde Yönetim Kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar ile sağlanan diğer tüm menfaatler, finansal raporlar çerçevesinde kamuya açıklanır ve izleyen genel kurul toplantısında ortakların bilgisine sunulur. Açıklamada yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilir.

ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Üst Düzey Yönetici sabit ücretleri; piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, Şirket'in büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları ve verimlilikleri de dikkate alınarak yasal yükümlülöklere uygun olarak belirlenir.

Üst Düzey Yönetici primleri ise; Şirket performansı ve bireysel performansa göre hesaplanmaktadır.

Kriterler ile ilgili bilgiler aşağı özetlenmiştir:

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

Şirket Performansı: Şirket performansı, her yılbaşında şirkete verilen finansal ve operasyonel (pazar payı, yurtdışı faaliyetler, karlılık, verimlilik 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.

Şirket Üst Düzey Yöneticileri'nin işten ayrılmaları halinde; çalıştıkları süre, üst düzey yönetici olarak görev yaptıkları süre, sağladığı katkı, ayrılma tarihinden önceki son hedef primi, son yılda ödenen maaş ve prim bilgileri dikkate alınarak işten ayrılma ikramiyesi ödenebilir.

GENEL HÜKÜMLER

Şirketin performansa dayalı ödeme planları, çalışanları belirli bir sonuç için veya beklenenin ötesinde performans gösterilen çalışmalar için ödüllendirmeyi içerir. Üst düzey yöneticiler için ücretlendirme planları, şirketler için sürdürülebilir değer yaratmayı teşvik eder.

Uygun Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim (ESG) konuları, üst yönetim hedefleri ve teşvik planlarındaki performans göstergeleri arasında yer almaktadır. Ayrıca, Şirketin takdire bağlı prim sistemi, proje ve anlık primleri içerir.

Yöneticileri cezbetmek ve elde tutmak için Şirket, rekabetçi ortalama maaşlar ödemekte ve çalışanların tam bir şeffaflıkla fikirlerini, girdilerini ve geri bildirimlerini dile getirmelerine olanak tanıyan bir konuşma kültürünü teşvik etmektedir.

Şirket, çalışanlarına takdir ve saygı gösterirken aynı zamanda esneklik sağlar. Şirket, eğitimler yoluyla çalışanlarını geliştirme, çalışanların yüksek performansını belirleme ve bunlara yatırım yapma olanağı sunar.

Şirket, fazla mesai ücreti, çalışan sağlığı, kâr paylaşım primleri, ücretli izin politikası (hastalık izni, kişisel izinler, tatil süresi vb.) gibi stratejileri benimser.

Performans Yönetim Değerlendirme Sistemi (GPMS), tüm çalışanların kendilerini geliştirmeleri ve potansiyellerini tam olarak ortaya koymaları için fırsat sağlamak ve böylece organizasyonun performansını artırmak amacıyla kurulmuştur. Bu stratejik süreç, aşağıdaki sonuçları geliştirmek için belgelenmiştir:

- Tüm çalışanların stratejik hedefleri anlaması ve bu hedefleri pozisyonlarına uyarlamaları
- Çalışanlardan beklenen performansın açık ve anlaşılır bir şekilde aktarılması
- Çalışanların potansiyellerini tam olarak ortaya koyabilmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için yapıcı geri bildirim ve koçluk sağlanması
- Başarılı işlerin takdir edilmesi
- İki yönlü açık iletişim kanalının oluşturulması

Kurumsal Yönetim Komitesi, Şirketimizin Yönetim Kurulu üyelerinin ve kilit üst düzey yöneticilerinin aday gösterilmesi ve ücretlendirilmesi konularında kurumsal yönetim uygulamalarını geliştirmek amacıyla Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmak üzere kurulmuştur. Komite ve İK Departmanı, yöneticilerin bireysel performans hedefleri, kurumsal davranış hedefleri ve Çevre, Sosyal ve Kurumsal Yönetim (ESG) uygulamalarına katkılarına ilişkin performanslarını izlemektedir.

Yönetim Kurulu komiteleri ve İnsan Kaynakları Departmanı, ücretlerin ve yan hakların belirlenmesi için ücret raporları veya anketlerle ilgili olarak şirket dışından danışmanlar da dahil olmak üzere herhangi bir kişiye/kuruma danışabilir veya herhangi bir kişiden/kurumdan tavsiye alabilir. Danışmanlık hizmetlerinin maliyeti Şirket tarafından karşılanır.

Bu politika ilk Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerinin bilgisine sunulur. Bu politikada yapılan değişiklikler de değişiklikten sonraki ilk genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulur ve Şirket'in internet sitesinde kamuoyuna açıklanır.