

BOROVA YAPI ENDÜSTRİSİ A.Ş.

ÜCRET POLİTİKASI

AMAC:

Yönetim Kurulunun, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumlu olması nedeniyle; hem kurul hem de üye bazında, özeleştirisini ve performans değerlendirilmesini yapmak, bu değerlendirmeler dikkate alınarak ödüllendirmek veya azledilmektir.

GÖREV VE SORUMLULUKLAR:

Yönetim Kurulu'nun Ücret Komitesi oluşturulmaması durumunda, Kurumsal Yönetim Komitesi Ücret Komitesi'nin görevlerini yerine getirir. Komitenin görev alanı, çalışma esasları ve hangi üyelerden oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenir.

Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerin, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirlenmesi,

Kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerin sunulması.

ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERE İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Üst Düzey Yönetici sabit ücretleri; piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirket büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler uygun olarak belirlenir.

Üst Düzey Yönetici primleri ise; prim bazı şirket performans ve bireysel performansa göre hesaplanmaktadır.

Kriterler ile ilgili bilgiler aşağıda özetlenmiştir:

Prim Bazı: Prim Bazları, her yıl başında 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 yıl başında şirkete verilen finansal ve operasyonel (pazar payı, ihracat, yurtdışı faaliyetlere, verimlilik vb.) hedeflerin, dönem sonunda ölçülmesi ile elde edilmektedir. Şirket hedefleri belirlenirken, başarının sürdürülebilir olması, önceki yıllara göre iyileştirilmeler 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.

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ ÜCRET POLİTİKASI

Şirketin her yıl olağan genel kurul toplantısında bütün yönetim kurulu üyeleri için geçerli olmak üzere sabit ücret belirlenir.

İcrada bulunan yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ayrıca ödeme yapılır.

Şirkette 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 ödenebilir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansa dayalı ödeme planları kullanılmaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması esastır.

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

İcrada görevli üyelere üst düzey yönetici sıfatıyla yapılan ödemeler hariç olmak üzere, tüm yönetim kurulu üyelerine, yönetim kurulu ve komitelerdeki görevleri dolayısıyla yapılacak toplam ödeme şirket net dönem karının %3'üne tekabül den tutarı geçemez. Şirket'in net dönem karı elde edemediği yıllarsa sadece sabit ücretler ödenir.

Bu esaslara göre belirlenen ve yıl içinde yönetim kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen genel kurul toplantısında ortakların onayına sunulur.

Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer menfaatler yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Kişi bazında açıklama yapılması esastır. Kişi bazında açıklamanın yapılamadığı durumlarda açıklamada asgari olarak yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilir.