

SUN TEKSTİL SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

ÜCRET POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Ücret politikasının amacı ücretlendirme ile ilgili uygulamaların, ilgili mevzuat ile Şirket faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı, Şirket'in stratejileri ve uzun vadeli hedefleri ile uyumlu olarak planlanıp yürütülmesini sağlamaktır.

2. YETKİ VE SORUMULULUK

Kurumsal Yönetim Komitesi, Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar. Yönetim Kurulu, Şirket'in belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Şirket'in kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşp ulaşamadığına ilişkin değerlendirme ve ulaşamaması durumunda gerekçeleri yıllık faaliyet raporunda açıklanır. Yönetim kurulu hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında performans değerlendirmesini yapar. Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri bu değerlendirmeler dikkate alınarak belirlenir.

3. ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Yönetim Kurulu Başkanı ve üyelerine bu sıfatlarla yaptıkları hizmetler karşılığında aylık ücret/huzur hakkı ödenebilir. Ödenecek tutar Genel Kurul toplantısında belirlenir. Yönetim kurulu üyeleri ile idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin üstlendikleri sorumluluk ve görevleri gereği katlandıkları giderler Şirket tarafından karşılanır. Bağımsız yönetim kurulu üyelerine bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde bir tutar ödenir ve bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmelerinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır.

Üst düzey yöneticilere sağlanan haklar piyasa ve/veya sektör koşullarına, enflasyon gelişimine, yöneticinin pozisyonuna, kademesine, niteliklerine ve bireysel performansa bağlı olarak belirlenir ve iş sözleşmesi süresince aylık ücret ödenmektedir. Ücretler piyasa ve/veya sektör koşulları ile ilgili bilgiler, Şirket'in faaliyette bulunduğu sektörde benzer şirketlerde aynı düzey yöneticilerin aldıkları ücretler, Şirket'in kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşma durumu ve geleceği de dikkate alınarak saptanmaktadır.

Üst düzey yönetici ücretleri ise sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

Sabit (aylık) ücret, belirlenen prensipler çerçevesinde, ücretin belirlenmesinde esas olan kriterler dikkate alınarak, piyasa koşullarında değişiklik olmadığı takdirde yılda bir kez gözden geçirilmektedir.

Ücretler Şirket'in etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olacaktır. İdari sorumluluğu bulunan yöneticiler, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak adil şekilde ücretlendirilecektir.

Ücret yönetiminin ek faydalarla desteklenmesi için Şirket tarafından "yan haklar" (yan menfaatler) sağlanmaktadır. Şirket'in sağladığı yan haklar, piyasa koşullarına uygun, rekabetçi ve adil olma esaslarını içermektedir. Bu paralelde, üst düzey yöneticilere sağlanan tamamlayıcı sağlık sigortası gibi diğer menfaatlerin yanı sıra şirket aracı gibi menfaatler de sağlanabilmektedir.

Yine Şirketimiz uygulanan Değişken Ücret yönetiminin amacı da, şirketimizin bütçe hedeflerini gerçekleştirmelerini ve hedeflerinin üzerinde iş sonuçlarını elde etmelerini desteklemek için, başarıyı ödüllendirerek çalışanlarımızı üstün performans göstermeye teşvik etmek ve şirketimizde hedef odaklı performans kültürünü yerleştirmektir. Bunun için prim uygulamaları aşağıdaki gibidir:

Prim, kurumsal hedeflere ulaşmada yöneticilerin etkinliğinin artırılması, performans sürekliliğinin temin edilmesi; bireysel performansın ön plana çıkartılarak başarılı yöneticilerin ayrıştırılması; Şirket için katma değer yaratan yöneticilerin bu doğrultuda ödüllendirilmesi için yapılan ödemelerdir. Primler Şirket'in ilgili takvim yılı için belirlenmiş ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış belli ağırlıklara göre tanımlanmış hedeflere ulaşılması durumunda, genel ekonomik durum ve çalışanın bireysel performansı dikkate alınarak belirlenir.

Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere, borç verilmez, kredi kullandırılmaz veya lehlerine teminat, kefalet veya garanti verilmez.

Yıl içinde idari sorumluluğu bulunan yöneticiler ve Yönetim Kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak izleyen Genel Kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine sunulur ve finansal raporlar çerçevesinde kamuya açıklanır.

Söz konusu Ücretlendirme Politikası'nın uygulanması, geliştirilmesi ve takip edilmesinden Yönetim Kurulu sorumludur. Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini Kurumsal Yönetim Komitesi yürütür.