

VAKIF B TİPİ MENKUL KIYMETLER YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş. ŞİRKET ÜCRET POLİTİKASI

1) **AMACI:**

Yönetim kurulu, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Belirlenen hedeflere ulaşılmadığı durumlarda yönetim kurulunun hem kurul olarak hem de üye bazında özeleştirisinin ve performans değerlemesinin yapılması amacıyla bir ücret politikası oluşturulur. Yönetim kurulu ve üst düzey yöneticiler bu politika kapsamında hedeflere ulaşmadaki başarısı dikkate alınarak ödüllendirilir veya azledilir. Böylece Ücret Politikası ile Yönetim Kurulu Üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin yüksek performanslarını sürdürme arzularının pekiştirilmesi hedeflenir.

2) **İLKELER:**

- Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmeli ve genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulacak şekilde pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmalıdır.
- Hazırlanan ücret politikası, şirketin internet sitesinde yer almalıdır.
- Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına dikkat edilir.
- Şirket, ücret politikası içeriğinde herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez. Ancak bireysel kredi veren kuruluşlar herkes için uyguladığı şartlarda, söz konusu kişilere kredi verebilir ve bu kişileri diğer hizmetlerinden yararlandırabilir.
- Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler (yapılan ödemeler, maaş, ikramiye, diğer düzenli ve arazi ödemeler gibi nakdi, hisse senetleri, hisse senetlerine dayalı türev ürünler, çalışanları hisse senedi edindirme planları kapsamında verilen hisse alım opsiyonları, mülkiyeti verilen ve/veya kullanım için tahsis edilen ev, otomobil gibi. gayri nakdi olarak yapılan ödemeler ve sağlanan tüm menfaatler), yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır.
- Yıllık faaliyet raporunda ücretlendirmenin kişi bazında açıklaması yapılmak zorundadır. Kişi bazında açıklamanın yapılamadığı durumlarda açıklamada asgari olarak yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayrımına yer verilmelidir.

3) **YETKİLİ KOMİTE:**

Belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılamadığının tespiti ile ulaşılmadığı durumlarda yönetim kurulunun hem kurul olarak hem de üye bazında özeleştirisinin ve performans değerlemesinin yapılması amacıyla oluşturulacak ücret politikası Şirket Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından hazırlanır ve kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak ücretlere ilişkin öneriler yönetim kuruluna sunulur. Ücretlendirme politikası ile ilgili işlemlerin Kurumsal Yönetim Komitesi'nce takibi yönetim kurulunun ve denetçinin bu işlemlerle ilgili sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

- Kurumsal Yönetim Komitesi, Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin önerilerini, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirler,
- Şirketin ve üyenin performansı ile bağlantılı olacak şekilde ücretlendirmede kullanılacak ölçütleri belirler,
- Kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunar.
- Geleneksel olarak benimsenen eşit performansa eşit ücret verilmesi ilkesi söz konusudur. İşin taşıdığı önem, zorluk ve sorumluluk, risk gibi özellikleri göz önüne alınarak ödenen ücretler arasında bir denge sağlanması amaçlanır.
- Objektif olarak herkese hak ettiği ölçüde hiçbir kayırcılığa ve huzursuzluğa yol açmaksızın ücret verilmesi hedeflenir.
- Uygulanan ücret politikası kolayca anlaşılır nitelikte ve açıklıktadır. Bu amaçla ücretlendirme konusunda tüm yönetim kurulu üyelerine üyeliğe başladıkları andan itibaren üst yönetime de işe başlandığı tarihten itibaren ayrıntılı bilgi verilmesi ve onların bu konudaki görüş ve önerilerine yer verecek bir şekilde açık bir politika izlenmesi esastır.
- Komiteye görev ve sorumluluklarını yerine getirirken ücretlendirme ile ilgili ihtiyaç duyduğu her türlü belgeye erişim imkanına sahip kılınır.
- Komite alacağı kararlarda yasal düzenlemelerin yanı sıra Şirketin mevcut finansal durumunu, hedeflerini ve gelecekte elde edilmesi planlanan gelirlerini göz önünde bulundurmaya zorundadır.

4) **ÜCRETLER:**

Ücretler sabit ve değişken olmak üzere iki türden oluşur.

Sabit Ücretler :Performansa bağlı olmaksızın düzenli ve sürekli olarak yılın belirli dönemlerinde sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemelerdir.

Değişken Ücretler :Performansa dayalı prim, ikramiye, komisyon gibi sabit ücret dışında kalan her türlü nakdi, gayrinakdi ödemelerdir. Değişken ücretler mevcut potansiyel riskler, sermaye ve likidite durumu ile gelecekte elde edilmesi planlanan gelirlerin gerçekleşme olasılığı ve zamanı dikkate alınarak öz sermayeyi zayıflatmayacak şekilde belirlenir.

5) **POLİTİKA DEĞİŞİKLİĞİ:**

Ücret Politikası, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından, Şirket hedef ve stratejilerini destekleyecek şekilde Şirket iş süreçlerindeki değişimlere ve sektördeki artan risklere göre gerekli görülmesi halinde motivasyon ve bağımlılığı artırmak amacıyla yılda en az bir defa gözden geçirilerek güncellenir ve Genel Kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulur. Ayrıca Şirket internet sitesinde de yayınlanır.