

SAY REKLAMCILIK YAPI DEKORASYON PROJE TAAHHÜT SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Özel Durum Açıklaması (Genel)

Özet Bilgi

Ücret Politikası Hakkında

Özel Durum Açıklaması (Genel)

İlgili Şirketler

İlgili Fonlar

Özel Durum Açıklaması (Genel)	
Yapılan Açıklama Güncelleme mi?	Hayır (No)
Yapılan Açıklama Düzeltme mi?	Hayır (No)
Konuya İlişkin Daha Önce Yapılan Açıklamanın Tarihi	-
Yapılan Açıklama Ertelenmiş Bir Açıklama mı?	Hayır (No)
Bildirim İçeriği	
Açıklamalar	

Ücret Politikası

Yönetim Kurulumuzun 28/9/2018 tarih ve 2018/43 sayılı Kararı ile kabul edilen yeni Ücret Politikası ekte sunulmaktadır.

Kamuoyuna duyurulur.

Say Reklamcılık Yapı Dekorasyon Proje Taahhüt Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

Ücret Politikası

Yönetim Kurulumuz tarafından aksi yönde bir karar alınmadığı müddetçe, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)'nın Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) ("Tebliğ") ile de düzenlendiği üzere, "Ücret Komitesi" nin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilir.

A- Genel

Say Reklamcılık Yapı Dekorasyon Proje Taahhüt Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ("Şirket") piyasa koşulları ve Şirket içi dengeler göz önünde bulundurularak **"eşit işe eşit ücret"** prensibini benimsemektedir.

Ücret kademelerinin belirlenmesinde ve güncellenmesinde, **"piyasa eğilimleri"** ve **"performans değerlendirmeleri"** dikkate alınır.

Yıllık ücret artışı, **İcra Kurulu Başkanı**'nın onayı ile işverenin gerekli gördüğü dönemlerde ve belirlenen oranlarda ücretlere yansıtılır.

Tüm çalışanlara, ücretlere ek olarak, unvanları doğrultusunda bazı **"yan hak paketleri"** de sağlanabilir.

Üst düzey yöneticiler ve yönetimde söz sahibi olan diğer personel performanslarına bağlı olarak ayrıca **"prim"** veya **"ödül"** alabilir.

Şirketin finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda beyaz yaka çalışanlara yönelik bilgilendirme toplantıları yapılarak görüş alışverişinde bulunulur.

Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri çalışanlara duyurulur. Çalışanlara verilen ücret ve diğer menfaatlerin belirlenmesinde verimliliğe dikkat edilir. Şirket, çalışanlarına yönelik olarak pay edindirme planları oluşturabilir.

B- Kurumsal Yönetim Komitesi

Kurumsal Yönetim Komitesi;

a) Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilerin ücretlendirmesinde ve performans değerlemesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaları Şirket'in uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak değerlendirir ve bunların gözetimini yapar,

b) Ücretlendirmede kullanılan kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunar.

Ayrıca, Yönetim Kurulu hem kurul, hem üye, hem de idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticiler bazında özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar.

C- Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu üyelerine Türk Ticaret Kanunu'nun 394'üncü maddesi hükümlerine göre tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret ikramiye, prim ve yıllık kardan pay ödenebilir. Yönetim Kurulu üyelerinden icrada görevli olanlara, Yönetim Kurulu üyesi olmaları nedeniyle aldıkları "huzur hakkı" na ilaveten, şirketteki görevlerinden dolayı aylık ücret ve ilgili yan haklar da sunulabilir. Bununla birlikte ilişkili taraf şirketlerde görevi bulunan icracı yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin belirlenmesinde bu husus da göz önüne alınır. Gerekli görülmesi halinde herhangi bir ödeme yapılmaz.

Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin yazılı hale getirilen işbu ücretlendirme esasları, genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunularak ortaklara bu konuda görüş bildirme imkanı tanınır. Ücret politikamıza Şirket'in kurumsal internet sitesinde yer verilir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kar payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Ancak, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç vermez, kredi kullandırmaz, verilmiş olan borçların veya kredilerin süresini uzatmaz, şartlarını iyileştirmez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmaz veya lehine kefalet gibi teminatlar vermez. Makul seviyede iş avansı ya da maaş avansı verilmesi bu kapsam dışındadır.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler (örneğin maaş, ikramiye, diğer düzenli ve arızı ödemeler gibi nakdi, pay, paya dayalı türev ürünler, çalışanlara pay edindirme planları kapsamında verilen pay alım opsiyonları, mülkiyeti verilen ve/veya kullanım için tahsis edilen ev, otomobil gibi gayri nakdi olarak yapılan ödemeler vb. tüm menfaatleri kapsar) yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla sınıflandırılmak suretiyle toplulaştırılmış olarak kamuya açıklanır.

Yukarıdaki açıklamalarımızın, Sermaye Piyasası Kurulu'nun yürürlükteki Özel Durumlar Tebliğinde yer alan esaslara uygun olduğunu, bu konuda/konularda tarafımıza ulaşan bilgileri tam olarak yansıttığını, bilgilerin defter, kayıt ve belgelerimize uygun olduğunu, konuyla ilgili bilgileri tam ve doğru olarak elde etmek için gerekli tüm çabaları gösterdiğimizi ve yapılan bu açıklamalardan sorumlu olduğumuzu beyan ederiz.