

T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliği uyarınca Yönetim Kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme politikası Yönetim Kurulumuzun 22 Mart 2013 tarihli kararıyla aşağıdaki şekilde belirlenmiş olup 17 Nisan 2013 tarihinde gerçekleşen Olağan Genel Kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşlerine sunulmuştur.

BORUSAN YATIRIM VE PAZARLAMA ANONİM ŞİRKETİ YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Ücretlendirme Esasları, Sermaye Piyasası mevzuatı ve Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde ve Borusan grubunun “Şeffaflık ve Raporlama” prensibi uyarınca müşterilerimize, yatırımcılara, iş ortaklarına, çalışanlara, hissedarlara ve kamuya en doğru ve eksiksiz bilgiyi zamanında ve en uygun şekilde ulaştırma hedefi doğrultusunda yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarını tanımlamak, bu esasların yazılı hale getirilmesini, uygulanmasını ve denetlenmesini sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Ücretlendirme politikası ve uygulamalarından Yönetim Kurulu adına Borusan Yatırım ve Pazarlama Anonim Şirketi “Kurumsal Yönetim Komitesi” sorumludur.

Tüm yönetim kurulu üyelerine her yıl ödenecek ücretler Genel Kurul tarafından belirlenir. Genel kurul bağımsız olan ve olmayan üyelerin ücretini Sermaye Piyasası mevzuatına göre belirler.

Yönetim Kurulu üyelerine sağlanan mali haklar sabit ve değişken olmak üzere iki bileşkeden oluşmaktadır. Bunların ilki olan sabit ücret, hakkı huzurdur. Değişken ücret ise dönem kârından esas sözleşmede tavanı belirlenmiş ve genel kurulun onayına tabi oran ile dağıtılan yönetim kurulu temettüsü içerisinde üye bazında performansa bağlı olarak belirlenir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerine performans bazlı ücret verilmemektedir.

Üst düzey yöneticilere performansa dayalı prim, ikramiye gibi ücretler ödenmektedir. Bu 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. Üst düzey yöneticilere, Şirketin performansına bağlı ödeme yapılması mümkün olmakla birlikte, bu ödemelerin Şirketin kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde olmasına özen gösterilir.

Şirket tarafından herhangi bir yönetim kurulu üyesine ve üst düzey yöneticiye borç veya kefalet gibi teminatlar verilmemekte, kredi ve üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullanılmamaktadır.