

YÜNSA YÜNLÜ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ, ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER VE BEYAZ YAKA ÇALIŞANLAR İÇİN ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Bu politika dokümanı, SPK düzenlemeleri kapsamında idari sorumluluğu bulunanlar kapsamındaki yönetim kurulu üyelerimiz, üst düzey yöneticilerimiz ve beyaz yaka çalışanlarımızın ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

Bu politika dokümanının amacı, Şirket tarafından uygulanacak ücretlendirme esaslarının, ilgili mevzuat, Şirket'in faaliyet ve stratejileri ile uyumlu şekilde belirlenmesini sağlamaktır. Şirketimiz, uzun vadeli hedef ve stratejilerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu, alanında yetkin, performansı, bağlılığı ve motivasyonu yüksek yöneticilerin elde tutulmasını destekleyecek adil bir ücret politikası benimsemeyi amaçlamaktadır.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücret seviyelerinin belirlenmesinde aynı zamanda belirlenecek ücretin üyenin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilmektedir. Yönetim kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır.

Yönetim kurulu üye ücret seviyeleri belirlenirken, kurumsal çizgiden gelen uygulamaların yanı sıra, yönetim kurulu üyesinin karar verme sürecinde aldığı sorumluluk, sahip olması gereken bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sarf ettiği zaman unsurları dikkate alınmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

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

Ücretlendirme politikamız; ücret ve yan hakları yönetimi; adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler ana hedefleri doğrultusunda düzenlenmekte ve uygulanmaktadır.

Ücretlendirme politikasında ekonomik veriler, piyasa koşulları, şirketin büyüklüğü ve pozisyonun gerektirdiği nitelikler ve mevzuat göz önünde bulundurulmaktadır.

Üst düzey yöneticilere ve beyaz yaka çalışanlara ödenen ücretler ve sağlanan sosyal haklar, izleyen genel kurulda Sermaye Piyasası Kurulu ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine uygun olarak ortakların bilgisine sunulur.

Üst düzey yöneticilere ve beyaz yaka çalışanlara şirketin yıllık performansı ve kişisel performanslarına bağlı olarak yönetim kurulu kararı ile prim ödenebilir.

Ücret politikamızın ana hedefleri; iş büyüklüğü, performans, işe katkı, bilgi/beceri ve yetkinlikler kavramlarının öne çıkartılarak ücretlendirmenin yapılması, şirket içi ve şirketler arası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak çalışanların motive edilmesi ve bağlılıklarının artırılması ve şirketimiz hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak uygun yetkinlikteki işgücünün şirketimize kazandırılmasıdır.

Şirketimiz bünyesinde uyguladığımız İş Ailesi Modeli, organizasyondaki roller, temel sorumluluk örnekleri, performans göstergeleri, bilgi/beceri/deneyim ve yetkinlikleri tanımlamaktadır ve ücretlendirme politikamız da İş Ailesi Modelimiz üzerine kurulu objektif bir sisteme dayanmaktadır.

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. İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin etkinliğinin ve performansının artırılması, performans sürekliliğinin sağlanması ve Şirket için katma değer yaratan yöneticilerin ayrıştırılması amacıyla uygulanan prim ödemeleri aşağıdaki bileşenleri içermektedir:

- Kısa vadeli (bir yıllık) teşvikler, çalışanların performanslarını kilit finansal ve finansal olmayan hedeflere ulaşmaya odaklanmalarını teşvik eder.
- Uzun Vadeli (üç yıllık) teşvik planı, hisse değerini artırmak ve hissedar perspektifi sağlamak ve uzun vadeli performans ve istikrarı ödüllendirmek için İcra Kurulu Başkanına sunulmaktadır.
- Üst düzey yönetim ekibi için Uzun Vadeli KPI'lar her yıl Yönetim Kurulu tarafından gözden geçirilir ve tanımlanır.
- Hem kısa hem de uzun vadeli performans göstergeleri finansal hedeflerin ötesine geçmekte ve sürdürülebilirlik, liderlik kapasitesi ve operasyonel mükemmellik gibi hedefleri içermektedir. İş kolunun veya işlevin niteliğine bağlı olarak, Üst Düzey Liderlik Ekibinin sürdürülebilirlik hedefleri arasında sera gazı emisyonlarının azaltılması, sürdürülebilir ürün ve hizmetlerin çeşitlendirilmesi, ÇSY ifşa ve derecelendirme puanlarının artırılması, iklim riski değerlendirmelerinin iyileştirilmesi, eşitlik gibi politikaların yayınlanması, ÇSY'nin sermaye tahsisi kararlarına daha fazla dahil edilmesi, kadınlara yönelik bilinçsiz önyargıyı ortadan kaldırmaya yönelik programların geliştirilmesi ve liderlik pozisyonları için kadın aday kotaları yer almaktadır.

Prim ödemeleri başta olmak üzere, performansa dayalı ödemeler önceden garanti edilmeyecektir.

Ücret yönetiminin ek faydalarla desteklenmesi için “yan haklar” toplam ödül yönetiminin önemli bir parçası olarak ele alınmaktadır. Şirket olarak sağladığımız yan haklar, piyasa koşullarına uygun, rekabetçi ve adil olma esaslarını içermektedir.

Bu politikanın uygulanması ve geliştirilmesinden Yönetim Kurulu sorumludur. Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini Kurumsal Yönetim Komitesi yürütür

Ücret, prim ve diğer özlük haklarının gizliliği esastır.