

2012/12 nolu kararın 2. Sayfasıdır.

## **PİMAŞ PLASTİK İNŞAAT MALZEMELERİ A.Ş.**

### **YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI**

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

Yönetim kurulu üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit ücret belirlenir.

İcrada bulunan yönetim kurulu üyelerine, aşağıda detaylı açıklanan üst düzey yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ödeme yapılabilir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Yönetim kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, vb giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

Üst düzey yönetici ücretleri ise değişken olup sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşur.

Şirketimizde uygulanan Değişken Ücret yönetiminin amacı, şirketimizin bütçe hedeflerini gerçekleştirmek ve hedeflerin üzerinde iş sonuçları elde etmeyi desteklemek, başarıyı ödüllendirerek çalışanlarımızı üstün performans göstermeye teşvik etmek ve şirketimizde hedef odaklı performans kültürünü yerleştirmektir.

Ücretlendirme politikamız / Ücret ve yan hakların yönetimi : “Adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler” ana hedefleri doğrultusunda düzenlenmekte ve uygulanmaktadır.

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.

Üst Düzey Yönetici sabit ücretleri; piyasadaki makro ekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak uluslar arası standartlar ve yasal yükümlülüklerle uygun olarak belirlenir.

Üst Düzey Yönetici performansa dayalı ücretleri ise; performansa dayalı ücret bazı ve şirket performansına göre hesaplanmaktadır.

Kriterler ile ilgili bilgiler aşağı özetlenmiştir:

2012/12 nolu kararın 3. Sayfasıdır.

- **Performansa Dayalı Ücret Bazı:** Performansa dayalı ücret bazları, yılda bir kez güncellenen sabit ücretin katlarıdır ve yöneticilerin pozisyonlarının iş büyüklüğüne göre değişkenlik göstermektedir. Performansa dayalı ücret bazları güncellenirken piyasadaki üst yönetim performansa dayalı ücret politikaları göz önünde bulundurulur.

- **Şirket Performansı:** Şirket performansı, her yılbaşında şirkete verilen finansal ve operasyonel (Pazar payı, ihracat, yurtdışı faaliyetler, verimlilik vb.) hedeflerin, dönem sonunda ölçülmesi ile elde edilmektedir. Şirket hedefleri belirlenirken, başarının sürdürülebilir olması, önceki yıllara göre iyileştirmeler içermesi önemle dikkate alınan prensiplerdir.

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.

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde Üst Düzey Yönetici ve Yönetim Kurulu Üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen Genel Kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine sunulur.