

MALİ HAKLAR ve ÜCRET POLİTİKASI

EK:1-29.06.2021

1 AMAÇ

İş bu Mali Haklar ve Ücret Politikası, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 6361 sayılı Finansal Kiralama, Faktoring, Finansman ve Tasarruf Finansman Şirketleri Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu, BDDK, SPK, MASAK ve sair mevzuatlar kapsamında ortaklar, yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticiler ile personellerin mali hakları ve ücretlendirilmesine ilişkin sistem ve uygulamaları tanımlamak amacıyla hazırlanmıştır.

2 TEMEL İLKELER

- a. Şirketimiz, 6361 Sayılı Kanun, Tasarruf Finansmanı Şirketlerinin Kuruluş ve Faaliyet Esasları Hakkında Yönetmelik ve BDDK düzenlemeleri ile sair mevzuat hükümleri çerçevesinde “tasarruf finansman” faaliyeti yürütmektedir.
- b. Şirketimiz, Tasarruf Finansmanı Şirketlerinin Kuruluş ve Faaliyet Esasları Hakkında Yönetmelik 17/6.fıkra gereği “**tasarruf fon havuzu kaynaklarından teşvik edici**” herhangi bir uygulama yapmamayı, münhasıran ticari faaliyet kazancı olan organizasyon ücreti gelirinden mali ve yan hakları karşılayacağını taahhüt etmektedir.
- c. 03.01.2014 tarih ve 28871 sayılı RG’de yayınlanan Kurumsal Yönetim Tebliğinin (II-17.1) 9/8., 10/4., 4.6.4.fıkraları gereği şirketimizin yürüttüğü “tasarruf finansman faaliyeti” olağan faaliyet kapsamında olup ortaklar, yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticiler, personeller ile bunların sahibi veya yöneticisi olduğu şirketler ile bu kişilerin 1. ve 2.derece akrabaları bu faaliyetten diğer müşteriler ile aynı usul ve esaslar çerçevesinde eşit şekilde istifade etme hak ve yetkisine haizdirler.
- d. Şirketimiz, tasarruf finansman faaliyetine katkı sunan ortaklarına, personellerine, müşterilerine veya sair 3.kişilere iş bu politika metnine uygun olarak hazırlanacak yönetmelikte belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde “**Performansa Dayalı Satış Primi ve Performansa Dayalı Başarı Primi**” verebilir.
- e. Şirketimiz, tüm ilgili kişilere ücret, mali ve sair yan hakları adil, şeffaf, ölçülebilir ve dengeli performans hedeflerine dayanan, sürdürülebilir başarıyı özendiren, risk yönetimi prensipleri ile uyumlu olarak mali durumu göz önünde bulundurularak belirlemektedir. Bu amaçla liyakat, çalışma süresi, unvan ve yapılan işin özelliğine göre bütün ilgili taraflara bu imkanları tanımaktadır.
- f. Şirketimiz, ücret, mali ve sair yan hakları belirler iken ücret dengesi ve bütçe olanaklarını, personellerin görev tanımı ve sorumluluk düzeylerini, bireysel performanslarını, yetkinliklerini, iç ve dış mevzuata uyumlarını, sektörel rekabeti ve sair hususları dikkate alacaktır.
- g. Şirketimiz, tüm ilgili kişilerinin kendilerine sağlanan ücret, mali ve sair yan hakların kendilerine özel, mahrem ve gizli olduğunu bildiğini, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve sair mevzuat gereği tüm ilgili kişilerin bu mahremiyeti sağlayacağını bildiğini kabul etmektedir. Personeller yönünden iş bu gizlilik yükümlülüğünün ihlal edilmesi Disiplin Yaptırımını gerektirecektir.
- h. Şirketimiz, ücret, mali ve sair yan hakların tespiti, değerlendirilmesi, tahakkuk ve tahsilatı, ödenmesi ve sair her türlü hususu fiziksel ve/veya elektronik olarak takip etmekte, kontrol etmekte ve denetlemektedir. Şirketimiz, gerek gördüğü ilgili kişilere şifre ve kullanıcı hesabı teslim ederek tüm hak ve yetkilerini yazılım veya internet sistemlerinden yönetmelerini sağlayabilecektir.
- i. İş bu politika ve politikaya uygun olarak yürürlüğe konulacak uygulama yönetmeliğine göre yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler, sağlanan diğer menfaatler ile ilgili toplam miktarların bilgisi şirket faaliyet raporunda yer alır.

3 KAR DAĞITIM POLİTİKASI ve ORTAKLARIN MALİ HAKLARI

- a. Şirketimiz, “Kar Dağıtım Politikası”, Türk Ticaret Kanunu hükümleri, Sermaye Piyasası mevzuatı, vergi mevzuatı ve ilgili diğer mevzuat ile esas sözleşmenin hükümleri uyarınca orta ve uzun vadeli stratejileri ile yatırım ve finansal planları doğrultusunda, ülke ekonomisinin ve sektörün durumu da göz önünde bulundurulmak ve pay

sahiplerinin beklentileri ile şirketimizin ihtiyaçları arasındaki denge gözetilmek sureti ile Yönetim Kurulu'nun teklifi ve Genel Kurul'da alınan karar doğrultusunda belirlenmektedir.

- b. Şirket sermaye piyasası düzenlemeleri çerçevesinde hesaplanan net dağıtılabilir dönem kârının tamamı, yasal kayıtlarındaki mevcut kaynaklardan karşılanabildiği sürece, her hesap yılı için dağıtılabilir net karının azami %75'ini nakit ve/veya pay olarak dağıtmayı hedeflemektedir. Bu politika, şirketin finansal pozisyonu, yapılacak yatırımlarla ilgili diğer fon ihtiyaçları, sektörün içinde bulunduğu koşullar, ekonomik ortamdaki koşullara bağlıdır. İlgili kâr dağıtım döneminde, ulusal ve küresel ekonomik şartlara, şirketimizin orta ve uzun vadeli büyüme ve yatırım stratejilerine ve nakit gereksinimlerine bağlı olarak bu oran her yıl Yönetim Kurulu tarafından gözden geçirilir. Genel Kurul, daha yüksek oranda kâr payı dağıtılmasına karar verebileceği gibi, net kârın bir kısmını veya tamamını olağanüstü yedeklere ayırabilir. Yönetim Kurulu'nun, Genel Kurul'a kârın dağıtılmamasını teklif etmesi halinde, bu durumun nedenleri ile dağıtılmayan kârın kullanım şekline ilişkin olarak Genel Kurul Toplantısı'nda pay sahiplerine bilgi verilir.
- c. Kar payı, dağıtım tarihi itibarıyla mevcut payların tümüne bunların ihraç ve iktisap tarihleri dikkate alınmaksızın eşit olarak dağıtılır. Kar payı dağıtımına, en geç Genel Kurul toplantısının yapıldığı yılın sonuna kadar olmak kaydıyla, Genel Kurul veya Genel Kurul tarafından yetkilendirilmesi şartıyla, Yönetim Kurulu tarafından belirlenecek tarihte başlanır. Şirket yürürlükteki mevzuat hükümlerine uygun olarak kar payı avansı dağıtmayı veya kar payını eşit veya farklı tutarlı taksitlerle ödemeyi değerlendirebilir. Kar payı dağıtımı, nakit veya bedelsiz hisse veya kısmen nakit, kısmen de bedelsiz hisse olarak yapılabilir.
- d. İş bu kar dağıtım politikası, şirketin finansal performansı, öngörülen yatırım projeleri, sektörel ve ekonomik koşullar dikkate alınarak her yıl yeniden gözden geçirilebilir.
- e. Şirket ortakları, eşit işlem ilkesi gereği tasarruf finansman faaliyeti kapsamında şirketimize müşteri veya yeni sözleşme kazanımı için katkı verme hak ve yetkisine sahiptir. Bu katkıları nedeniyle iş bu politika metnine uygun olarak hazırlanacak yönetmelikte belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde **Performansa Dayalı Satış Primi ve Performansa Dayalı Başarı Primine** hak kazanabileceklerdir.

4 YÖNETİM KURULUNUN MALİ HAKLARI

- a. Yönetim kurulu üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit huzur hakları ve ana sözleşmede yer alan esaslar doğrultusunda kazanç payı dağıtımı belirlenir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kar payı/kazanç payı, hisse senedi opsiyonları ve şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.
- b. Yönetim kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.
- c. Şirket yönetim kurulu üyeleri, eşit işlem ilkesi gereği tasarruf finansman faaliyeti kapsamında şirketimize müşteri veya yeni sözleşme kazanımı için katkı verme hak ve yetkisine sahiptir. Bu katkıları nedeniyle iş bu politika metnine uygun olarak hazırlanacak yönetmelikte belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde **Performansa Dayalı Satış Primi ve Performansa Dayalı Başarı Primine** hak kazanabileceklerdir.

5 ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN ve PERSONELLERİN MALİ HAKLARI

- a. Şirketimizin ücretlendirme politikası; ücret ve yan hakları 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 şirketlerarası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak personellerin motive edilmesi ve bağlılıklarının artırılması ve şirketimiz hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak uygun yetkinlikteki işgücünün şirketimize kazandırılmasıdır.
- b. Şirketimiz üst düzey yöneticileri ve diğer personeller için sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşan ücretlendirme yapılmaktadır.

- c. Üst düzey yönetici ve diğer personellerin sabit ücretleri; piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülüklerle uygun olarak belirlenir.
- d. Şirket üst düzey yöneticiler ve diğer personeller, eşit işlem ilkesi gereği tasarruf finansman faaliyeti kapsamında şirketimize müşteri veya yeni sözleşme kazanımı için katkı verme hak ve yetkisine sahiptir. Bu katkıları nedeniyle iş bu politika metnine uygun olarak hazırlanacak yönetmelikte belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde **Performansa Dayalı Satış Primi ve Performansa Dayalı Başarı Primine** hak kazanabileceklerdir.
- e. **Performansa Dayalı Satış Primi:** Şirketin tasarruf finansman faaliyetine satış olarak sağladıkları katkı nedeniyle ortak, yönetim kurulu üyesi, müşteri, fahri tasarruf danışmanı, bireysel tasarruf danışmanı gibi satış faaliyetinde etkin olan kişilere ödenir.
- f. **Performansa Dayalı Başarı Primi :** Şirketin dönemsel hedeflerine ulaşması halinde yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticiler ile şirketin satış kanallarında çalışmayan diğer personelleri ile sair kişilere ödenir.
- g. Şirketimizde uygulanan değişken ücret yönetimi ve performansa dayalı satış primi yönetiminin amacı, şirketimizin bütçe hedeflerini gerçekleştirmelerini ve hedeflerinin üzerinde iş sonuçlarını elde etmelerini desteklemek için, başarıyı ödüllendirerek tüm ilgili kişileri üstün performans göstermeye teşvik etmek ve şirketimizde hedef odaklı performans kültürünü yerleştirmek, şirketimizin pazarlama, reklam ve tanıtım maliyetlerini düşürmektir.
- h. Ücret yönetiminin ek faydalarla desteklenmesi için “yan haklar” (yan menfaatler) toplam ödül yönetiminin önemli bir parçası olarak ele alınmaktadır. Şirket olarak sağladığımız yan haklar, piyasa koşullarına uygun, rekabetçi ve adil olma esaslarını içermektedir. Bu paralelde, gerek görülen yöneticilere veya personellere özel sağlık sigortası ile şirket katkılı bireysel emeklilik sigortası, kurumsal hat ve şirket aracı gibi yan menfaatler de sağlanabilmektedir.

5 SAİR HUSUSLAR

- a. İş bu Mali Haklar ve Ücret Politikası 29.06.2021 tarih ve 43 Sayılı Yönetim Kurulunun eki olarak imzalanmış ve 01.01.2021 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş olup ilk yapılacak olağan genel kurul toplantısında ortakların bilgisine sunulacaktır. 01.01.2021 tarihinden önceki tüm prim uygulamaları iş bu yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile hükümsüz kalmıştır.
- b. İş bu Mali Haklar ve Ücret Politikası kabul tarihinden sonra www.imeceyatirim.com internet sitesinde ilan edilerek kamuoyu ile paylaşılacaktır.