

GİMAT MAĞAZACILIK SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

AMAÇ VE KAPSAM

Bu politikanın temel amacı, Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı gereği Gimat Mağazacılık Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de, Yönetim Kurulu Üyeleri ile üst düzey yöneticilerin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktır. Yönetim Kurulu Üyelerini ve üst düzey yöneticileri kapsamaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirilmesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamalar Şirketin uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak belirlenir.

ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlendirilmesi

Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretleri Ücret Komitesinin görüşleri de dikkate alınarak aylık ücret şeklinde belirlenerek Genel Kurul onayına sunulur.

Ücret belirlenirken, üyelerin bağımsız veya icracı olmaları, karar verme sürecinde aldıkları sorumluluk, sahip oldukları bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyim seviyesi ve sarf ettikleri zaman gibi unsurlar dikkate alınır.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlendirilmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya Şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması esastır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandıkları giderler (ulaşım, telefon vb. giderler) Şirket tarafından karşılanabilir.

Üst Düzey Yöneticilerin Ücretlendirilmesi

Üst düzey yöneticilerin ücretleri ve kendilerine sağlanacak menfaatler ise piyasada geçerli olan ücret politikaları, Şirkette üstlenmiş oldukları görev, sorumluluk, tecrübe ve performans göstergeleri dikkate alınarak, eş değer iş koşullarına uygun, Şirketin strateji ve politikaları ile uyumlu olacak şekilde Şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ile kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak belirlenir. Böylece, Şirket içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme sistemi ve uygulaması geliştirilmiştir.

Üst düzey yöneticiler ve Yönetim Kurulu Üyeleri için söz konusu esaslar kapsamında belirlenen aylık sabit ücretlerinin yanı sıra Şirketin uzun vadedeki performansına hizmet edecek şekilde yan haklar ve performansa dayalı primler verilmesi de imkan dahilindedir.

Ücret politikası ile bu çerçevedeki ücretlendirme uygulamalarının ortakların, çalışanların ve müşterilerin çıkarlarını zedeleyecek teşvik sistemlerini içermemesine dikkat edilir.

YETKİ VE SORUMLULUK

Şirket ücretlendirme uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu politika çevresinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinin sağlanması konusunda nihai yetki ve sorumluluk, Şirketin Yönetim Kuruluna aittir. Yönetim Kurulu karlılık durumuna göre, yılda en az bir kez gözden geçirmek suretiyle politikanın etkinliğini sağlar.

Ödenen ücretler ile sağlanan tüm diğer menfaatler yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuoyuna açıklanır.

Yönetim Kurulu Üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarına ilişkin politika ve bu politikada yapılan değişiklikler Yönetim Kurulu'nun onayından geçerek Genel Kurul'un bilgisine arz edilmekte ve Şirketin internet sayfasında kamuoyuna açıklanmaktadır.

YÜRÜRLÜK

Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu'nun onayı ile yürürlüğe girer.