

ZORLU ENERJİ ELEKTRİK ÜRETİM AŞ

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERİ İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Kapsam

Bu politika dokümanı, SPK düzenlemeleri kapsamında Yönetim Kurulu üyelerimiz ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerimizin ücretlendirme sistemi ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

I) Yönetim Kurulu Üyeleri

Şirketimiz Yönetim Kurulu üyelerinin ücretleri, yıllık Olağan Genel Kurul'da belirlenir. 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.

Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirme esaslarının belirlenmesi ve ücretlere ilişkin önerilerin oluşturulmasında, ayrıca, Şirketin uzun vadeli hedefleri ile benzer şirketlerin Yönetim Kurulu üyelerinin ücret düzeyleri de göz önünde bulundurulur.

Yönetim Kurulu üyelerinin görevleri gereği yaptıkları masraflar Şirket tarafından karşılanır. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya Şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Yönetim Kurulu üyelerine borç verilmez, kredi kullandırılmaz.

II) İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticiler

Şirketimizin idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine Yönetim Kurulu tarafından onaylanan tutarda ücret ödenir. Ayrıca, idari sorumluluğu bulunan yöneticilere yılsonlarında, Şirketin finansal performansı ve yöneticilerin buna katkıları dikkate alınarak, Yönetim Kurulu tarafından uygun görülen tutarda prim ödenebilir.

Şirketimizde "Üst Düzey Yönetici Ücret Politikası" belirlenirken; Şirketin üretim ve satış faaliyetlerinin boyutu, faaliyet alanının yaygınlığı, yurtdışı faaliyetleri, çalışan sayısı, iştirakleri ve bunların toplamdaki ağırlığı, faaliyetlerin sürdürülmesi için sahip olunması gereken bilgi seviyesi, bulunulan sektörün özellikleri, rekabet koşulları ve benzer firmaların ücret düzeyi dikkate alınır.

Üst düzey yönetici ücretleri, Şirketin faaliyet çeşitliliği ve hacmi çerçevesinde görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyim seviyesi, sorumluluk kapsamı v.b. yönetim ölçütleri dikkate alınarak belirlenir. Böylece, Şirket içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme sistemi ve uygulaması kurulmuştur.