

İDEALİST DANIŞMANLIK A.Ş. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

AMAÇ VE KAPSAM

Bu Ücretlendirme Politikasının amacı, Sermaye Piyasası Kurulu'nun, Seri: IV No: 56 sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Esaslar Tebliği, çerçevesinde, Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerinin ücretlerinin belirlenmesine ilişkin esasların belirlenmesidir.

ÜCRETLENDİRMEYE İLİŞKİN ESASLAR

1. Şirket Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey çalışanlarına, Şirket Esas Sözleşmesi'nin, 9. Maddesi çerçevesinde, ücret ödemesi yapılıp yapılmayacağı hususu Genel Kurul'un takdirindedir.
2. Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey çalışanlara ücret ödenip ödenmemesi hususunda, Şirketin mali durumu, yıl içinde kar ve/veya zarar edip etmediği hususları belirleyicidir.
3. Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey çalışanlarının her birine ödenecek ücret tutarlarına ilişkin öneriler ücret komitesi tarafından belirlenerek, yönetim kuruluna sunacaktır. Yönetim kurulu, söz konusu önerileri genel kurul toplantısında ortakların bilgisine sunulacaktır. Ücret komitesi, söz konusu tutarları belirlerken, Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey çalışanlarının göstermiş olduğu performansla doğru orantılı bir biçimde belirlenecektir.
4. Şirket çalışanlarının performansının değerlendirilmesinde kullanılacak ölçütler şunlardır.
 - Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey çalışanların Şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine katkıları,
 - Görev tanımlamalarına ve iş akışlarına ve diğer Şirket prosedürlerine gösterdikleri uyum

Bu ölçütlerin etkinliği yıllık olarak değerlendirilir ve gerekli değişiklikler yapılır.

5. Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilecek ücretler tespit edilirken, Şirketin iç dengelerini, stratejik hedeflerini ve etik değerleri göz önünde bulundurur ve tespit edilen ücretlerin bu kriterlere uyumlu olmasını sağlar. Bu ücretler, kar ya da gelir gibi kurumun kısa vadeli performansı ile ilişkilendirilmez.

Üst düzey yöneticilerin işine son verilmesi veya kendi istekleri ile işten ayrılmaları halinde, yasal düzenlemelerden kaynaklanmayan sözleşmesel tazminatlar son iki yılda almış oldukları sabit ücretlerin toplamından fazla olamaz.

6. Şirket, Yönetim kurulu tarafından belirlenen ücret komitesi, ücretlendirme politikalarını izler ve denetler. Ücret komitesi, ücretlendirme politikası ve uygulamalarını risk yönetimi çerçevesinde değerlendirir ve bunlara ilişkin önerilerini her yıl rapor halinde yönetim kuruluna sunar.

7. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde, hisse senedi opsiyonları ve Şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekir.

8. Teftiş veya iç kontrol faaliyetlerini yerine getiren çalışanlar, ücretlendirmeye ilişkin politikaların etkin bir şekilde uygulanmasını da denetler ve yasal düzenlemelerle uyumlu olup olmadığını ve riskliliği artırıcı unsurlar içerip içermediğini kontrol ederek yönetim kuruluna rapor sunarlar.

9. Ücretlendirmeye ilişkin politikalar, bu politikalarda yapılacak değişiklikler, değişken ücretlerin belirlenmesinde esas alınan performans ölçütleri ve ücretlendirme ile ilgili Kurulca uygun görülecek diğer bilgiler Şirket genel kurullarında ortakların bilgisine sunulur.

10. Çalışanlara yapılan ödemelerde dikkate alınan kriterler, yapılan ödemelerin şekli ve ortalama miktarlarına ilişkin bilgiler Şirket yıllık faaliyet raporlarında yer alır.