PARDUS GİRİŞİM SERMAYESİ YATIRIM ORTAKLIĞI AŞ
YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN
ÜCRET POLİTİKASI

Bu politika, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu ("SPK veya Kurul") Mevzuatı doğrultusunda oluşturulmuştur. SPK'nın II-17.1 Sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği hükümleri çerçevesinde oluşturulması gereken Yönetim Kurulu komiteleri arasında Ücret Komitesi de yer almakta olup, Yönetim Kurulu bünyesinde ayrı bir Ücret Komitesi oluşturulmadığı takdirde Kurumsal Yönetim Komitesi Ücret Komitesinin de görevlerini yerine getirebilmektedir. Ücret Komitesi'nin görev ve sorumlulukları Yönetim Kurulu kararı ve yapılandırması gereği Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Bu kapsamda Kurumsal Yönetim Komitesi;

a) Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaları şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak belirler ve bunların gözetimini yapar,

b) Ücretlendirmede kullanılan kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunar.

Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilir ve genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunularak ortaklara bu konuda görüş bildirme imkânı tanınır. Bu amaçla hazırlanan Ücret Politikasına Şirketin kurumsal internet sitesinde www.pardusgirisim.com yer verilir.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla sınıflandırılmak suretiyle toplulaştırılmış olarak kamuya açıklanır.

YÖNETİM KURULU ÜCRETLERİ:

Yönetim Kurulu üyelerinin aylık ücretleri veya huzur hakları Genel Kurulca kararlaştırılır. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya Şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Ancak, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir.

Yönetim kurulu üyelerinin Şirkete ilişkin hizmetleri nedeniyle katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların veya kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez. Ancak bireysel kredi veren kuruluşlar, herkes için uyguladığı şartlarda söz konusu kişilere kredi verebilir ve bu kişileri diğer hizmetlerinden yararlandırabilir.

ÜST DÜZEY YÖNETİCİ ÜCRETLERİ:

Üst düzey yöneticiler için ücretleri sabit ve yan haklardan oluşur. Üst düzey yöneticiler ve yönetimde söz sahibi olan diğer personel Şirket performansı ve bireysel performanslarına bağlı olarak ayrıca "prim" veya "ödül" alabilir.

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.

Çalışanlara verilen ücret ve diğer menfaatlerin belirlenmesinde verimliliğe dikkat edilir. Şirket, idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine ve çalışanlarına yönelik olarak pay edindirme planları oluşturabilir.

Şirketin finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda çalışanlara yönelik bilgilendirme toplantıları yapılarak görüş alışverişinde bulunulur. Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri çalışanlara duyurulur.

Ücret Politikası Şirketin rekabet gücünü destekler bir şekilde belirlenir, çalışanların ücret seviyeleri belirlenirken pozisyonu, sorumluluk ve performansı dikkate alınır. Ücretler; bireysel verimlilik ve performans, ücret araştırmaları, ekonomik göstergeler, Şirketin ödeyebilme gücü ve Şirket içi denge ve piyasadaki ücret seviyeleri doğrultusunda yılda bir kez gözden geçirilip, değerlendirilir.