

**SAY YENİLENEBİLİR ENERJİ EKİPMANLARI
SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
ÜCRET POLİTİKASI**

A- Genel

Say Yenilenebilir Enerji Ekipmanları Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi (“Şirket”) piyasa koşulları ve Şirket içi dengeler göz önünde bulundurularak **“eşit işe eşit ücret”** prensibini benimsemektedir.

Ücret kademelerinin belirlenmesinde ve güncellenmesinde, **“piyasa eğilimleri”** ve **“performans değerlendirmeleri”** dikkate alınır.

Yıllık ücret artışı, Genel Müdür’ün onayı ile işverenin gerekli gördüğü dönemlerde ve belirlenen oranlarda ücretlere yansıtılır.

Tüm çalışanlara, ücretlere ek olarak, unvanları doğrultusunda bazı **“yan hak paketleri”** de sağlanabilir.

Üst düzey yöneticiler ve yönetimde söz sahibi olan diğer personel performanslarına bağlı olarak ayrıca **“prim”** veya **“ödül”** alabilir. Bu uygulamaların gelir vergisi ve sosyal sigorta primi matrahları açısından dikkate alınması temin edilir.

Şirketin finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda beyaz yaka çalışanlara yönelik bilgilendirme toplantıları yapılarak görüş alışverişinde bulunulur.

Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri çalışanlara duyurulur. Çalışanlara verilen ücret ve diğer menfaatlerin belirlenmesinde verimliliğe dikkat edilir. Şirket, çalışanlarına yönelik olarak pay edindirme planları oluşturabilir.

B- Kurumsal Yönetim Komitesi

Yönetim Kurulu tarafından aksi yönde bir karar alınmadığı müddetçe, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)’nun Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) (“Tebliğ”) ile de düzenlendiği üzere, “Ücret Komitesi” nin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilir. Dolayısıyla ayrı bir Ücret Komitesi oluşturulmamıştır.

Kurumsal Yönetim Komitesi;

- a) Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilerin ücretlendirmesinde ve performans değerlemesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaları Şirket’in uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak değerlendirir ve bunların gözetimini yapar,

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

Ayrıca, Yönetim Kurulu hem kurul, hem üye, hem de idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticiler bazında özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar.

C- Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu üyelerine Türk Ticaret Kanunu'nun 394'üncü maddesi hükümlerine göre tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret ikramiye, prim ve yıllık kardan pay ödenebilir. Yönetim Kurulu üyelerinden icrada görevli olanlara, Yönetim Kurulu üyesi olmaları nedeniyle aldıkları "huzur hakkı" na ilaveten, şirketteki görevlerinden dolayı aylık ücret ve ilgili yan haklar da sunulabilir. Bununla birlikte ilişkili taraf şirketlerde görevi bulunan icracı yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin belirlenmesinde bu husus da göz önüne alınır. Gerekli görülmesi halinde herhangi bir ödeme yapılmaz.

Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin yazılı hale getirilen işbu ücretlendirme esasları, genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunularak ortaklara bu konuda görüş bildirme imkanı tanınır. Ücret politikamıza Şirket'in kurumsal internet sitesinde yer verilir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kar payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Ancak, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç vermez, kredi kullandırmaz, verilmiş olan borçların veya kredilerin süresini uzatmaz, şartlarını iyileştirmez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmaz veya lehine kefalet gibi teminatlar vermez. Makul seviyede iş avansı ya da maaş avansı verilmesi bu kapsam dışındadır.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler (örneğin maaş, ikramiye, diğer düzenli ve arızı ödemeler gibi nakdi, pay, paya dayalı türev ürünler, çalışanlara pay edindirme planları kapsamında verilen pay alım opsiyonları, mülkiyeti verilen ve/veya kullanım için tahsis edilen ev, otomobil gibi gayri nakdi olarak yapılan ödemeler vb. tüm menfaatleri kapsar) yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla sınıflandırılmak suretiyle toplulaştırılmış olarak kamuya açıklanır.