

Ek-2

YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Bu politika, Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) 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. Böyle bir durumda ücret komitesinin 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.kartalenerji.com.tr) 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.

Yönetim Kurulu Ücretleri

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 Yönetici Ücretleri

Üst düzey yöneticiler için ücretler 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.

KAR DAĞITIM POLİTİKASI

Kartal Yenilenebilir Enerji Üretim AŞ.'nin kâr dağıtım politikası, sermaye piyasası mevzuatı ve şirket esas sözleşmesinde yer alan hükümler çerçevesinde Genel Kurul'da belirlenmiş olup sermayeyi temsil eden (A) ve (B) Grubu pay sahipleri için kar payı dağıtımında imtiyaz söz konusu değildir.

Kâr dağıtım politikası ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği eki Kurumsal Yönetim İlkelerinde öngörülen detayları içeren yönetim kurulunun yıllık kâr dağıtım önerisi, yasal süresinde Kamuyu Aydınlatma Platformu, şirketimiz kurumsal internet sitesi ve faaliyet raporu aracılığıyla kamuya duyurulur.

Şirketimiz Türk Ticaret Kanunu hükümleri, sermaye piyasası mevzuatı, vergi mevzuatı ve diğer ilgili mevzuat ile esas sözleşmenin kâr dağıtımına ilişkin maddesi çerçevesinde kâr dağıtımını yapmaktadır. Kâr dağıtımının belirlenmesinde, uzun vadeli stratejimiz, şirketimizin sermaye gereksinimleri, yatırım ve finansman politikaları, kârlılık ve nakit durumu dikkate alınmaktadır.

İlke olarak; sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde hazırlanan ve bağımsız denetime tabi tutulan finansal tablolarda yer alan net dönem kârı esas alınarak, sermaye piyasası mevzuatı ve ilgili diğer mevzuat çerçevesinde kanunen ayrılması gereken yedeklerden sonra hesaplanan “dağıtılabilir dönem kârı”nın azami ölçüde dağıtılması esas olarak benimsenmiştir. Şirket yönetim kurulu, şirketin mali durumunu ve piyasa beklentilerini dikkate alarak daha düşük oranda temettü dağıtılmasını veya temettü dağıtılmamasını genel kurula önerebilir. Genel kurulda alınacak kararla dağıtılacak temettü, tamamı nakit veya tamamı bedelsiz hisse şeklinde olabileceği gibi, kısmen nakit ve kısmen bedelsiz hisse şeklinde de belirlenebilir. Kâr dağıtım politikası çerçevesinde, temettü ilgili hesap dönemi itibarıyla mevcut payların tümüne eşit olarak dağıtılır.

BAĞIŞ POLİTİKASI

Kartal Yenilenebilir Enerji Üretim AŞ, Genel Kurul'un şirket ana sözleşmesi ile paralel şekilde belirleyeceği sınırlar dahilinde kalmak şartıyla, sermaye piyasası mevzuatı ve Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen esaslar dahilinde, T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın konu ile ilgili düzenlemelerini dikkate alarak, şirket vizyon, misyon ve politikalarına uygun ve şirkete ait etik ilkeler ile değerleri göz önünde bulundurarak, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı ile sosyal ve çevresel sorunlara duyarlılık arz eden, acil durumlarda ihtiyaç sahiplerine destek sağlayan, toplumsal gelişimi desteklemeyi amaçlayan bağış ve yardımlar yapabilir. Bunların dışında şirketin faaliyet konusu ile ilgili faaliyet göstermek üzere kurulmuş bulunan vakıf, dernek vb. kuruluşlara da bağış ve yardım yapılabilir. Ayrıca şirket, bağış ve yardımları belli bir miktarı vakfa özgülemek suretiyle çeşitli amaçlarla vakıf kurarak veya kişi ve/veya kurumlara doğrudan vererek bağış ve yardımda bulunabilir. Şirket tarafından yapılan bağış ve yardımlar hakkında ilgili yılın olağan genel kurul toplantısında ortaklara detaylı bilgi verilir.