

KARSAN OTOMOTİV SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN
YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Karsan Otomotiv Sanayii ve Ticaret A.Ş.'nin (Şirket) Ücret Politikası Sermaye Piyasası Mevzuatı ve dolayısıyla Sermaye Piyasası Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer alan hükümler çerçevesinde oluşturulmuştur. Ücret politikası'nın amacı Şirketin Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerinin ücretlendirme esaslarına ilişkin yöntemleri belirlemektir. Ücretlendirme esasları Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından Şirketin uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak belirlenir. Ücretlendirme esasları belirlenirken işin taşıdığı önem, zorluk ve sorumluluk gibi özellikleri göz önüne alınarak ödenen ücretler arasında bir denge sağlanmasına, şirket içi ve şirketler arası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici olmasına dikkat edilir.

Şirket, herhangi bir Yönetim Kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez.

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 imkânı tanınır. Ücret politikamıza Şirket'in www.karsan.com.tr adresindeki kurumsal internet sitesinde yer verilir.

1. Yönetim Kurulu Ücretlendirme Esasları

Şirketin her yıl düzenlenen olağan Genel Kurul toplantısında Yönetim Kurulu üyeleri için geçerli olmak üzere sabit ücret belirlenir. Sabit ücretin belirlenmesinde özellikle icrada bulunan Yönetim Kurulu Üyeleri ile Kurumsal Yönetim düzenlemeleri çerçevesinde kurulacak komitelerde görev alacak Yönetim Kurulu Üyelerine farklı ücret seviyeleri belirlenebilir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması esas olup şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Şirketin Yönetim Kurulu Üyeleri'ne verilecek sabit ücretlerin, Kurum'un etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olması ve sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performans ile ilişkilendirilmemesi esastır.

Yönetim Kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır.

Yönetim Kurulu üyelerinin Şirkete sağladıkları katkılar dolayısıyla katlandıkları giderler (ulaşım, telefon, konaklama, sigorta, temsil vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.

2. İdari sorumluluğu bulunan Yöneticilerin Ücretlendirme Esasları

Şirketin idari sorumluluğu bulunan yönetici ücretleri sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

Sabit Ücret Ödemeleri: İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere düzenli olarak her ay yapılan nakdi ödemeleri kapsamaktadır. Sabit ücret, piyasada geçerli olan ücret seviyeleri, şirketin büyüklüğü, etik değerleri, iç dengeleri, stratejik hedefleri, makroekonomik veriler, uluslararası standartlar, yöneticilerin nitelikleri ve pozisyonları dikkate alınarak belirlenir. Sabit ücretlerin sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performans ile ilişkilendirilmemesi esastır.

Performansa Dayalı Ücret Ödemeleri: İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin performanslarına göre prim bazı ve şirket performansı bileşenleriyle hesaplanan yıllık ödemeleri kapsamaktadır. **Prim bazı;** yöneticilerin pozisyonlarının gerektirdiği sorumluluk ve iş yükü göz önünde bulundurularak hesaplanır. Prim bazları her yıl piyasadaki ücretlere göre güncellenmektedir. **Şirket performansı;** yıl başında Şirkete ve dolayısıyla idari sorumluluğu bulunan yöneticiye verilen hedeflere ulaşma derecesine göre hesaplanır. Şirket hedefleri belirlenirken, başarının sürdürülebilir olmasına dikkat edilir.

İdari sorumluluğu bulunan Yöneticilerin Şirkete sağladıkları katkılar dolayısıyla katlandıkları giderler (ulaşım, telefon, konaklama, sigorta, temsil vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.