

ASELSAN ELEKTRONİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERİN ÜCRETLENDİRİLMESİ ESASLARI

ASELSAN A.Ş. Ücretlendirme Politikası; ASELSAN'ın vizyonu ve misyonu doğrultusunda ortaya çıkan stratejilerini gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu yetkinliklere sahip, bağlılığı ve motivasyonu yüksek yeteneklerin elde tutulmasını desteklemek amacıyla,

- ✓ sözleşme türü, cinsiyet ve engellilik durumu ayrımı yapmaksızın "eşit işe eşit ücret" prensibini ilke edinmiş,
- ✓ ASELSAN için yaratılan katma değeri esas alan,
- ✓ adil,
- ✓ objektif,
- ✓ yönetilebilen ve çalışanlar tarafından anlaşılabilen,
- ✓ şirket içi dengeleri gözetilen,
- ✓ iç ve dış piyasa ile rekabet edebilen,
- ✓ ülkenin ekonomik durumunu ve sektörel eğilimleri göz önünde tutarak geliştirilen, ücret yapısını korumayı ve günün ihtiyaçlarına göre revize etmeyi ilke edinmiştir.

ASELSAN A.Ş. Ücretlendirme Politikası doğrultusunda Yönetim Kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esasları aşağıda verilmiştir.

Yönetim Kurulu Üyeleri Ücretlendirme Esasları

Yönetim Kurulu Üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit ücret belirlenir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

İdari Sorumluluğu Bulunan Yönetici Ücretlendirme Esasları

İdari sorumluluğu bulunan yönetici ücretleri ASELSAN A.Ş. ücret politikası doğrultusunda, uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler uygun olarak belirlenir.

Buna ilaveten idari sorumluluğu bulunan yöneticilerle birlikte tüm çalışanlarımıza yılbaşında belirlenmiş olan finansal ve operasyonel hedeflere ulaşılması durumunda bireysel performans primi verilebilir. Ancak performans primi ilgili yılda gösterilmiş olan performansın ödüllendirilmesi amacıyla sadece ilgili yıla mahsus olarak verilir ve baz ücret ile yapışik olarak devam etmez.