

QNB FİNANSAL KİRALAMA A.Ş

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1. Amaç

Şirket'in ücretlendirme sistem ve uygulamaları ile bu uygulamaların yapılandırılması, izlenmesi ve kontrol edilmesi için gerekli ilke ve kuralları tanımlamak.

2. Kapsam

QNB Finansal Kiralama A.Ş. çalışanlarını kapsar.

3. Temel ilkeler

Şirket'in ücretlendirme politikaları, performans odaklı olup, pazar dinamikleri, şirket stratejisi ve hissedar menfaatleri ile uyumlu olarak belirlenmektedir. Etkin bir ücret yönetimi, şeffaflık ve kurum içi eşitliği sağlamak için şirket Ücretlendirme Politikasının temel ilkeleri aşağıda sıralanmıştır:

- Şeffaf ve açık yönetim,
- Yasal düzenlemelere uygunluk
- Görev tanımlarının gerektirdiği beceri, birikim ve bilgi gerekliliklerinin dikkate alınması
- Sürdürülebilir performansı desteklemesi
- Piyasa şartları ile uyumlu olması
- Uzun vadeli şirket hedeflerine uygun olması ve risk yönetiminin etkinliğine katkı sağlaması

4. Uygulama Esasları

Sabit ücret, görev ve sorumlulukların kapsamına göre belirlenir ve her bir pozisyon için gereken şartlar ve deneyim dikkate alarak hesaplanır. Piyasa ücret seviyesine göre pozisyonlanan kişilerin ücret artış oranları performansları ve şirket politikası doğrultusunda belirlenir.

Performans ödemeleri, hem nicelik hem nitelik olarak performans hedeflerine ulaşılması halinde çalışana ücret ödenmesini sağlar. Performans ölçümleri ve ödeme sistemleri,

kısa vadeye aşırı şekilde odaklanmaktan kaçınır; orta ve uzun vadede istikrarlı performansı sağlamak üzere kârlılık ve sağlam risk yönetimi ile bağlantılı parametrelere odaklanır.

Yönetim Kurulu Üyelerine, Üst Düzey Yönetime ve diğer personele verilecek ücretler, Şirketin uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak belirlenir, sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performansıyla ilişkilendirilmez. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerine bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde ücretlendirme yapılır. Yönetim Kurulu üyelerine, Üst Düzey Yönetime ve diğer personele verilecek ücretlerin Şirketin etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olması sağlanır.

Performansa dayalı ücret ödemelerinin kriterleri aşağıdaki gibidir:

- Çalışanların görev tanımları ve dağılımı ile performansa bağlı ödemeler ilişkin kriterler şirket Üst Düzey Yönetimi tarafından belirlenir ve çalışanlara duyurulur.
- Performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez.
- Uyumsuz davranış veya disiplin tedbirini gerektiren davranış sonucunda performansa dayalı ödeme yapılmamasına ilişkin düzenlemeler yapılabilir.
- Performansa yönelik ödemelerde, çalışanların bir önceki dönem performansı değerlendirilir.
- Ücretlendirme sistemleri, herhangi bir şekilde Şirketin stratejik risk iştahını aşan risk alma davranışlarına neden olmamalıdır.
- Performans hesaplamasında, finansal hedeflerin, finansal olmayan performans hedefleri ile uygun bir karışımı sağlanır.