

BOĞAZİÇİ BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1. AMAÇ

İşbu Ücretlendirme Politikası ("**Politika**"), 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("**TTK**") ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("**SPKn**") ile II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ("**Kurumsal Yönetim Tebliği**") ve ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri ("**Kurumsal Yönetim İlkeleri**") de dahil olmak üzere Sermaye Piyasası Kurulu ("**SPK**" veya "**Kurul**") düzenlemeleri çerçevesinde, Boğaziçi Beton Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin ("**Şirket**") tarafından Yönetim Kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarını tanımlamak üzere hazırlanmıştır.

İşbu Politika'nın amacı, Şirket'in ücretlendirme esaslarının ırk, milliyet, din ve cinsiyet ayrımı yapılmadan eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanarak ilgili mevzuat ile Şirket'in faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı, uzun vadeli hedefleri ve stratejileri, etik değerleri, iç dengeleri ile uyumlu olması yönünde planlanıp yürütülmesini ve yönetilmesini sağlamaktır.

2. UYGULAMA

Politika ve Politika ile ilgili değişiklikler genel kurulda pay sahiplerinin bilgisine sunulur. Ücretlendirmeye ilişkin usul ve esaslara faaliyet raporunda yer verilir. Ayrıca Şirket'in internet sitesinde Yatırımcı İlişkileri bölümünde Kurumsal Yönetim başlığı altında bulundurulur.

3. YETKİLİ KOMİTE VE KAPSAM

İşbu Politika'nın uygulanması ve geliştirilmesinden Yönetim Kurulu sorumludur. Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini Kurumsal Yönetim Komitesi yürütür.

Kurumsal Yönetim Komitesi, işbu Politika'da yer alan ücretlendirme esaslarını göz önünde bulundurarak, Yönetim Kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesine ilişkin öneri oluşturup Yönetim Kurulu'na sunar. Komite, kendi yetki ve sorumluluğu dahilinde hareket eder ve Yönetim Kurulu'na tavsiyelerde bulunur; ancak nihai karar sorumluluğu Yönetim Kurulu'ndadır. Yönetim Kurulu yılda bir kez Politika'yı değerlendirmeye giderek Politika'nın etkinliğini sağlar.

Yönetim Kurulu, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin tavsiyesini de göz önünde bulundurarak Yönetim Kurulu üyelerine verilecek ücretin şekil ve miktarına ilişkin olarak Genel Kurul'a teklif sunar.

4. ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Şirket Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere yapılan ödemeler aylık ücretlerden oluşmaktadır. Ücret, prim ve diğer özlük haklarının gizliliği esastır.

Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretler belirlenirken Şirket'in faaliyetleri, büyüklüğü, iç dengeleri, hedefleri ile karar verme sürecine olan katkı, alınan sorumluluklar, yapılan işin özelliği, liyakat, deneyim, performans, piyasadaki makroekonomik veriler, benzer görevler için aynı sektörde uygulanan ücret politikaları, sektörel veriler, enflasyon verileri, uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler Şirket'in karlılık oranı ve performansı gözétilir.

Yönetim Kurulu üyelerine her yıl genel kurul tarafından belirlenen tutarda ücret ödenecektir. Kurumsal Yönetim İlkeleri kapsamında, bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmayacak olup, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına dikkat edilecektir.

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere yapılan ödemeler, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan aylık ücretlerden oluşmaktadır. İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere yapılan ödemeler, yüksek performansı ve işe bağlılığı teşvik edecek ve sektörle rekabet edebilecek şekilde belirlenecektir. İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin etkinliğinin ve performansının artırılması, performans sürekliliğinin sağlanması ve Şirket için katma değer yaratan yöneticilerin ayrıştırılması amacıyla prim ödemeleri, Şirket performansı ve bireysel performansa göre belirlenecektir. Prim ödemeleri başta olmak üzere, performansa dayalı ödemeler önceden garanti edilmeyecektir.

İşbu Politika ile bu çerçevedeki ücretlendirme uygulamalarının, ortakların, çalışanların ve müşterilerin çıkarlarını zedeleyecek teşvik sistemlerini içermemesine dikkat edilir. Ücretler, yılda bir defa gözden geçirilerek güncellenir.