

# SDT UZAY VE SAVUNMA TEKNOLOJİLERİ ANONİM ŞİRKETİ

## ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

### 1. Amaç

Ücretlendirme politikasının amacı, SDT Uzay ve Savunma Teknolojileri Anonim Şirketi'nin ("Şirket") tabi olduğu düzenlemeler ve esas sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak, Şirketin orta ve uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak, yönetim kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenmesidir.

Şirket ücretlendirme konusunda başta 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği dahil olmak üzere tüm ilgili mevzuat ve düzenlemelere uyar, kurumsal yönetim ilkelerinin gerçekleştirilmesine azami önem verir.

### 2. Yetki ve Sorumluluk

Ücretlendirme politikası, kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetim kurulu tarafından kaleme alınmış ve Şirket'in genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak usulünce pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur ve görüşleri alınmıştır. Şirketin ücretlendirme politikasının izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması yönetim kurulunun yetki ve sorumluluğu altındadır. Ücretlendirme politikasında yapılacak değişiklikler yönetim kurulunun kararını takiben, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşlerine sunulur, Şirket internet sayfasında ([www.sdt.com.tr](http://www.sdt.com.tr)) yayımlanır.

### 3. Ücretlendirme Esasları

Ücret komitesi, bu komitenin bulunmaması durumunda, kurumsal yönetim komitesi, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunar. Şirketin halihazırda ayrı bir ücret komitesi bulunmadığından kurumsal yönetim komitesi bu görevi üstlenmektedir.

Yönetim kurulu, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Şirketin kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşamadığına ilişkin değerlendirme ve ulaşılamaması durumunda gerekçeleri yıllık faaliyet raporunda açıklanır. Yönetim kurulu, hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri bu değerlendirmeler dikkate alınarak belirlenir.

Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücret seviyesi değerlendirilirken, Şirketin faaliyet gösterdiği sektörün yapısı ve rekabet koşulları, sürdürülen faaliyetler, faaliyet konu ve alanlarının yaygınlığı ve Şirket bilançosuna etkisi, faaliyetlerin sürdürülmesi için gerekli bilgi ve beceri seviyesi ve yönetimi altında bulunan çalışan sayısı ölçütleri göz önünde bulundurulmaktadır. İdari Sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri, Şirketin faaliyet çeşitliliği ve iş hacmi çerçevesinde görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sorumluluk derecesi, Şirkete bağlılık

ve problem çözüme ölçütleri göz önüne alınarak derecelendirilir. Tespit edilen dereceler doğrultusunda idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin aylık sabit ücretleri belirlenirken şirket içi ilişkiler korunmaya çalışılır ve edinebildiği ölçüde Türkiye’de ve dünyada aynı sektör ve faaliyet konularında faaliyet gösteren önde gelen şirketlerin ücret bilgilerinin yer aldığı ücret araştırmaları kullanılır. Böylece, Şirket içerisinde adil ve piyasa şartları göz önüne alındığında rekabetçi bir ücretlendirme yapılması hedeflenir.

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri yönetim kurulu kararı ile, yönetim kurulu üyelerine ödenecek ücretler ise genel kurul kararı ile belirlenir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerine ödenecek ücretin üyenin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir ve kurumsal yönetim ilkeleri gereğince kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Kişi bazında açıklama yapılması esastır.