

NETCAD YAZILIM ANONİM ŞİRKETİ

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Netcad Yazılım Anonim Şirketi (“**Şirket**”) ücretlendirme politikası (“**Politika**”) Sermaye Piyasası Kurulu’nun (“**SPK**”) Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) doğrultusunda hazırlanmıştır.

İşbu Politika bir kılavuz niteliğinde olup; adil, tutarlı, alınan sorumluluklarla dengeli ve piyasa ile rekabetçi olacak şekilde ücretlendirme esaslarının belirlenmesi amaçlarıyla Şirket yönetim kurulu tarafından onaylanmıştır.

1. Kapsam

Politika’da belirtilen esaslar, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) ve diğer sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde idari sorumluluğu bulunanlar kapsamındaki yönetim kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını kapsamaktadır.

2. Politika

İşbu Politika ücret ve yan hakların yönetimi hususunu; adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler ve ana hedefler doğrultusunda düzenlemektedir.

Politika’nın ana hedefleri; iş büyüklüğü, performans, işe katkı, bilgi/beceri ve yetkinlikler kavramlarının öne çıkartılarak ücretlendirmenin yapılması, Şirket içi ve şirketler arası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak çalışanların motive edilmesi ve bağlılıklarının artırılması ve Şirketimiz hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak uygun yetkinlikteki işgücünün Şirket’e kazandırılmasıdır.

Ücretlendirme; “performans” odaklı olup, performanslar kurumsal, iş birimi ve bireysel düzeyler göz önüne alınarak ölçülür. Bu ölçütlerde finansal kriterler ile finansal olmayan kriterler birlikte ele alınır.

Performansa bağlı primler, yöneticilerin, pay sahiplerinin çıkarları ile aynı doğrultuda hareket etmesini sağlayacak şekilde belirlenir.

Kısa ve uzun vadeli primler arasında denge sağlanarak uzun vadeli stratejik sonuçlar ödüllendirilir.

Yöneticilerin aşırı risk almamalarına dikkat ederek, yöneticilerin sorumluluğu arttığı ölçüde, primler yoluyla, ücretlerinde artış sağlanmaya çalışılır.

Ücretlendirmede, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri özellikler kriter olarak kabul edilemez.

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri madde 4.6.4 uyarınca, Yönetim Kurulu’nda yer alan bağımsız üyelere kâr payı, hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödemede bulunulmaz. Bağımsız üyelerin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına dikkat edilir.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz.

Yönetim Kurulu üyelerinin alacakları ücretler genel kurul kararı ile belirlenir.

Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket'e sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.

Üst düzey yönetici ücretleri temel olarak sabit (baz) ücret sistemine dayanmaktadır:

Sabit ücretler, performansa bağlı olmaksızın, düzenli ve sürekli olarak aylık bazda ve sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemelerdir. Bu tür ücretler, Şirket'in mali durumu göz önünde bulundurularak belirlenir ve çalışma süresi, unvan ve yapılan işin özelliğine göre esas olarak bütün çalışanlara ödenir. Şirket; özellikle Yönetim Kurulu üyeleri ile diğer üst düzey yöneticilerin ücretlerini belirlerken bu kişiler için şirkette üstlenmiş oldukları görev ve sorumlulukları göz önünde bulundurarak, piyasa koşullarına uygun ve şirketin strateji ve politikalarına, performansına göre yıllık bazda bir ücret belirler.

Ücret yönetiminin ek faydalarla desteklenmesi için "yan haklar" (yan menfaatler) toplam ödül yönetiminin önemli bir parçası olarak ele alınmaktadır. Şirket olarak sağladığımız yan haklar, piyasa koşullarına uygun, rekabetçi ve adil olma esaslarını içermektedir. Bu doğrultuda, üst düzey yöneticilere, Şirket'in büyük çoğunluğuna sağlanan telefon ve kurumsal hat gibi diğer menfaatlerin yanı sıra şirket aracı gibi menfaatler de sağlanabilmektedir.