

**TAPDİ OKSİJEN ÖZEL SAĞLIK VE EĞİTİM HİZMETLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.**  
**YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI**

Bu politika dokümanı, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

**I. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN ÜCRETLENDİRİLME ESASLARI**

Yönetim kurulu üyeleri için her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit ücret belirlenir. Yönetim Kurulu üyelerine ücret dışında verilecek mali haklar konusunda Genel Kurul yetkilidir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlerine ilişkin Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri saklıdır.

İcrada bulunan Yönetim Kurulu Üyeleri'ne, aşağıda detayları açıklanan Üst Düzey Yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ödeme yapılır.

Şirket faaliyetlerine katkı amacıyla belli fonksiyonları yürütmekle görevlendirilen üyelere, Genel Kurul'da belirlenen sabit ücrete ek olarak üstlendikleri fonksiyon dolayısıyla Aday Gösterme ve Ücret Komitesi görüşü çerçevesinde ayrıca Yönetim Kurulu tarafından belirlenen tutarda menfaat sağlanabilir.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir. Bağımsız üyelerin ücretlendirilmesinde kar payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz.

Yönetim Kurulu Üyeleri'ne, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır.

Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

Yönetim Kurulu Üyeleri ile Şirket çalışanlarına birinci temettünün ayrılmasından sonra kar payı ödenmesi Şirket esas sözleşmesinin 12 nci maddesi uyarınca Genel Kurul kararına tabidir.

**II. ÜST YÖNETİM ÜCRETLENDİRİLME ESASLARI**

Üst düzey yönetici sabit ücretleri; piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü, uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak belirlenir.

Üst düzey yönetici primleri ise, şirket performansı ile beraber bireysel performans dikkate alınarak hesaplanmaktadır.

Kriterler ile ilgili bilgiler aşağı özetlenmiştir.

- **Şirket Performansı:** Şirket Performansı, şirkete verilen finansal ve operasyonel (Pazar payı, ihracat, verimlilik vb.) hedeflerin, dönem sonunda ölçülmesi ile elde edilmektedir. Şirket hedefleri belirlenirken, başarının sürdürülebilir olması, önceki yıllara göre iyileştirmeler içermesi önemle dikkate alınan prensiplerdir.
- **Bireysel Performans:** Bireysel Performansın belirlenmesinde, şirket hedefleri ile birlikte, çalışan, müşteri, süreç, teknoloji ve uzun vadeli strateji ile ilgili hedefler dikkate alınmaktadır. Bireysel performansın ölçülmesinde, şirket performansı ile paralel şekilde, finansal alanların dışında da uzun vadeli sürdürülebilir iyileştirme prensibi gözetilmektedir.

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde Üst Düzey Yönetici ve Yönetim Kurulu Üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen genel kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine sunulur.