

PEGASUS HAVA TAŞIMACILIĞI A.Ş. ÜCRET VE TAZMİNAT POLİTİKASI

Pegasus Hava Yolları Ücret ve Tazminat Politikası; Yönetim Kurulu üyelerimiz ve çalışanlarımızın temel ücretlendirme esaslarının yazılı olarak belirlenmesi amacıyla Sermaye Piyasası Kurulu'nun II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği çerçevesinde hazırlanmıştır.

Genel İlkeler

- Pegasus Hava Yolları ücret uygulamaları, Şirketin uzun vadeli hedef ve stratejileri doğrultusunda, adil, şeffaf ve rekabetçi ücret sistemlerinin tasarlanması ve hayata geçilmesi, sürdürülebilir başarı için gerekli insan kaynağının Şirkete kazandırılması, korunması ve ödüllendirilmesi amaçları doğrultusunda Şirket içi düzenlemeler yoluyla hayata geçirilir.
- Pegasus Hava Yolları'nda ücretlendirme uygulamalarının bu Politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülmesi ve yönetimi Yönetim Kurulu ve Kurumsal Yönetim Komitesinin gözetimi altında Genel Müdürlük ve Genel Müdürlüğe bağlı birimler tarafından gerçekleştirilir.
- Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerimize verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler Şirketimizin yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır.

Yönetim Kurulu İçin Geçerli İlkeler

- Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesi hususunda 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve Kurumsal Yönetim Tebliği düzenlemelerine uyulur. Yönetim Kurulu üyeleri Genel Kurulun tespit edeceği aylık veya yıllık ücret veya her toplantı için muayyen bir ödenek alırlar. Pegasus Ana Sözleşmesi'nin 21'inci maddesi çerçevesinde Yönetim Kurulu üyelerimize kardan pay verilmesi için bu hususta Genel Kurul tarafından karar verilmesi gerekmektedir.
- Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde hisse senedi opsiyonları veya Pegasus Hava Yolları'nın performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekmektedir.
- Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesine ilişkin ölçüt ve uygulamalar ile Yönetim Kurulu üyelerine verilecek ücretler ve sağlanacak menfaatlere ilişkin öneriler, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından belirlenerek Olağan Genel Kurul Toplantısı Bilgilendirme Notu kapsamında pay sahiplerinin değerlendirmesine sunulur.

Çalışanlar İçin Geçerli İlkeler

- Potansiyeli yüksek çalışanların Şirkete kazandırılması, hizmet devamlılığının sağlanması ve teşvik edilmesine yönelik olarak sabit ücret, performansa dayalı prim ve yan haklar uygulamaları, yüksek performansı teşvik edecek, sürdürülebilir ve karlı büyümeyi sağlayacak ve şirket performansı ile uyumlu bir ödüllendirme yapısı oluşturacak şekilde uygulanır.
- Şirkette yürütülen tüm işlerin büyüklükleri Pegasus Hava Yolları'na özgü İş Değerleme ve Kariyer Mimarisi modeli kullanılarak ölçümlenir. İş büyüklükleri ve ücret piyasası dikkate alınarak ücret politikaları belirlenir. İş Değerleme çalışmalarıyla görevler, ücret ve kademe yapısı sürekli ve bütünleşik şekilde gözden geçirilir.
- Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık çatısı altında, çalışanların ücret dengelerini gözetecek çalışmalar yürütülür.
- Ücret artışları, makroekonomik göstergeler, piyasa eğilimleri, bireysel performans sonuçları, pozisyon kritikliği doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirilir.

- Pegasus Hava Yolları bünyesindeki tüm çalışanlar ile iş sözleşmesi yapılır. Pegasus Hava Yolları ile çalışanlarımız arasındaki istihdam ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4'üncü maddesinin ilk fıkrasının (a) bendi kapsamındaki pilot ve kabin memurlarımız açısından 6102 sayılı Borçlar Kanunu ve Türk sivil havacılık mevzuatının ilgili hükümlerine, diğer çalışanlarımız açısından ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir. Pegasus, ilgili Çalışanlara yapılacak tazminat ödemeleri ile ilgili olarak ilgili mevzuat hükümlerine uygun hareket eder.

Bu Ücret ve Tazminat Politikası ve burada yapılacak değişiklikler Kurumsal Yönetim Komitesinin uygun görüşü üzerine Yönetim Kurulu onayından geçtikten sonra geçerlilik kazanır ve Pegasus Yatırımcı İlişkileri İnternet sitesi üzerinden kamuya açıklanır.