

**BOYNER PERAKENDE VE TEKSTİL
YATIRIMLARI A.Ş.**

**YÖNETİM KURULU VE İCRA KOMİTESİ
ÜYELERİ İLE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN
ÜCRET POLİTİKASI**

Bu politika dokümanı, T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri kapsamında idari sorumluluğu bulunan Yönetim Kurulu üyelerimiz, İcra Komitesi üyelerimiz ve Üst Düzey Yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır. Bu kapsamda aşağıdaki ilkeler, Yönetim Kurulu, İcra Komitesi ve Üst Düzey Yöneticiler'in ücretlendirilmesine ilişkin esasları belirtmektedir.

1. Şirketimiz, işe alım, terfi, transfer, rotasyon, ücretlendirme gibi tüm insan kaynakları politika ve uygulamalarında adil bir yaklaşımı benimsemekte, hiçbir şekilde dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmasını kabul edilemez bulmaktadır. Aynı prensip Yönetim Kurulu üyeleri, İcra Komitesi üyeleri ve Üst Düzey Yöneticileri için de uygulanmaktadır.
2. Şirketimiz Yönetim Kurulu ve İcra Komitesi üyeleri ile Üst Düzey Yöneticiler'in ücretlerinin belirlenmesinde, Şirketimizin faaliyet gösterdiği sektörlerdeki ve ilgili fonksiyonlardaki rollerle rekabetçi olacak şekilde piyasa şartları göz önünde bulundurulmaktadır. Yıllık bağımsız ücret araştırmalarıyla bu bilgiler alınır.
3. Yönetim Kurulu üyelerine her yıl olağan genel kurul toplantısında belirlenen sabit ücret ödenir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.
4. Yönetim Kurulu Başkanı'na, Yönetim Kurulu üyelerine, İcra Komitesi Başkanı'na, Üst Düzey Yöneticiler'e ve diğer İcra Kurulu üyelerine aşağıda detayları açıklanan esaslar kapsamında ödeme yapılır.

**BOYNER PERAKENDE VE TEKSTİL
YATIRIMLARI A.Ş.**

**REMUNERATION POLICY FOR THE
MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS
AND SENIOR MANAGERS**

This policy document defines the remuneration system and practices of our members of the Board of Directors, members of the Executive Committee and Senior Managers who have administrative liability within the scope of the regulations of the Capital Markets Board of Turkey. In this context, the following indicate principles with respect of the remuneration policy for the members of the Board of Directors, the members of the Executive Committee and Senior Managers.

1. In all of our Human Resources policies and practices such as recruitment, promotion, transfer, rotation and remuneration, we are adopting a fair approach, and we find it unacceptable to make discrimination due to language, color, race, sex, political thoughts, beliefs, religion, sect, age, physical disability or similar other reasons. The same principle applies to the members of the Board of Directors, the members of the Executive Committee and Senior Managers as well.
2. In determination of remuneration of the members of the Board of Directors and the Executive Committee and Senior Managers, available market conditions are taken into consideration in such manner to be competitive with the roles in the relevant functions and in the relevant markets where our Company operates. Such information is collated through yearly independent wage studies.
3. The fixed remuneration determined each year at the ordinary general assembly meeting is paid to the independent members of the Board of Directors. In determination of the remuneration of the independent members of the Board of Directors, payment plans based on the company's performance cannot be taken into consideration.
4. Payment to the Chairman of the Board of Directors, members of the Board of Directors, Chairman of the Executive Committee, Senior Managers and other members of the Executive

(i) Yönetim Kurulu üyeleri ve İcra Komitesi üyeleri ile Üst Düzey Yöneticiler'in ücretleri, sabit ve performans dayalı olmak üzere parasal ve parasal olmayan ödemelerden oluşur. Buna ek olarak Şirketimiz İcra Komitesi Başkanı (Boyer Perakende CEO), finansal ve operasyonel ölçütlere dayalı performansı üzerinden Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilir ve Yönetim Kurulu'na karşı sorumludur.

(ii) Yönetim Kurulu üyeleri ve İcra Komitesi üyeleri ile Üst Düzey Yöneticiler'in şirketimizdeki sorumluluk alanlarına bağlı olarak belirlenen sabit ücretler; makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret seviyeleri, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri de dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler uygun olarak belirlenir.

(iii) Yönetim Kurulu üyeleri ve İcra Komitesi üyeleri ile Üst Düzey Yöneticiler'e ödenecek primler şirket performansı ve bireysel performansa göre hesaplanmaktadır. Kriterler ile ilgili bilgiler aşağı özetlenmiştir:

Şirket Performansı: Şirket performansı, her yılbaşında şirkete verilen finansal ve operasyonel (pazar payı, ihracat, yurtdışı faaliyetler, 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. İcra Komitesi üyelerinin ücretlendirilmeleri, Boyner Perakende İcra

Committee are made within the scope of the principles explained in detail below.

(i) Remunerations of the members of the Board of Directors and members of the Executive Committee and Senior Managers consist of pecuniary and nonpecuniary payments either fixed or based on performance. Additionally, the Chairman of the Executive Committee (Boyer Perakende CEO) of our Company will be evaluated on a performance criteria based on financial and operational criterion and will be accountable to the Board of Directors.

(ii) Fixed remunerations determined depending on the areas of responsibility of the members of the Board of Directors and members of the Executive Committee and Senior Managers are determined in compliance with international standards and legal obligations considering macroeconomic data, remuneration ranges effective in the market, the size of the company and long run company objectives.

(iii) Premiums to be paid to the members of the Board of Directors and members of the Executive Committee and Senior Managers are calculated according to company performance and individual performance. Information regarding criteria are summarized below:

Company Performance: Company performance is obtained through the calculation at period ends of the financial and operational goals (market share, exports, foreign activities, efficiency etc.) given to the company at the beginning of each year. For the determination of the company goals, sustainability and improvements with respect to previous years are taken into consideration as important principles.

Individual Performance: For the determination of individual performance, employee, customer, process, technology and long-term strategy related goals are taken into consideration together with the company goals. For the measurement of individual performance, long-term sustainability improvement principle is also observed outside the financial spheres as is the case for company performance.

<p>Komitesi Başkanı ve Şirketimiz Kurumsal Yönetim Komitesi/Ücret Komitesi görüşleri alınmak suretiyle Yönetim Kurulu tarafından gerçekleştirilir ve onaylanır.</p> <p>(iv) Yönetim Kurulu ve İcra Komitesi üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.</p>	<p>Determination of the salaries of the members of the Executive Committee is carried out and adopted by the Board of Directors, in consultation with the Boyner Perakende Chairman of the Executive Committee and the Corporate Governance Committee/Remuneration Committee of our Company.</p> <p>(iv) Costs (travel, telephone, insurance, etc. expenses) incurred by our members of the Board of Directors and the Executive Committees in the course of performance of their duties towards our Company may be borne and paid by our Company.</p>
--	--