

MMC SANAYİ VE TİCARİ YATIRIMLAR A.Ş.
YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERİN
ÜCRET POLİTİKASI

Bu politika, Sermaye Piyasası Mevzuatı ve Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer alan düzenleme, yükümlülük ve prensipler çerçevesinde Yönetim Kurulu Üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme ilke, kural, koşul ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

Yönetim Kurulu Üyelerine Verilen Ücretler

Bağımsız Üyeler ve İcrada Görevli Olmayan Üyeler: Bağımsız Üyeler ve İcrada Görevli Olmayan Üyeler her yıl Genel Kurul'da belirlenen tutarlarda sabit ücret alırlar. Bu ücretler Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin bağımsızlıklarını etkilemeyecek düzeydedir ve şirketin performansına dayalı olarak belirlenmemektedir.

İcrada Görevli Olan Üyeler: İcrada görevli olan Yönetim Kurulu Üyeleri, her yıl Genel Kurul'da belirlenen tutarlarda sabit ücret alırlar. Bunun yanı sıra kendilerine aşağıda detaylı açıklanan idari sorumluluğu bulunan yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ödeme yapılabilir.

Yönetim kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, vb giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilere Verilen Ücretler

İdari sorumluluğu bulunan yönetici ücretleri değişken olup sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşur.

Şirketimizde uygulanan Değişken Ücret yönetiminin amacı, şirketimizin bütçe hedeflerini gerçekleştirmek ve hedeflerin üzerinde iş sonuçları elde etmeyi desteklemek, başarıyı ödüllendirerek çalışanlarımızı üstün performans göstermeye teşvik etmek ve şirketimizde hedef odaklı performans kültürünü yerleştirmektir.

Ücretlendirme politikamız / Ücret ve yan hakların yönetimi; adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler” ana hedefleri doğrultusunda düzenlenmekte ve uygulanmaktadır.

Ücret politikamızın 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 şirketimize kazandırılmasıdır.

İdari sorumluluğu bulunan yönetici sabit ücretleri; piyasadaki makro ekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler uygun olarak belirlenir.

İdari sorumluluğu bulunan yönetici performansa dayalı ücretleri ise; performansa dayalı ücret bazı ve şirket performansına göre hesaplanmaktadır.

Kriterler ile ilgili bilgiler ařađı özetlenmiřtir:

- **Performansa Dayalı cret Bazı:** Performansa dayalı ücret bazları, yılda bir kez güncellenir ve yöneticilerin pozisyonlarının iř büyüklüğüne göre değişkenlik göstermektedir. Performansa dayalı ücret bazları güncellenirken piyasadaki st yönetim performansa dayalı ücret politikaları göz önünde bulundurulur.

- **şirket Performansı:** şirket performansı, her yılbaşında şirkete verilen finansal ve operasyonel hedeflerin, dönem sonunda ölçülmesi ile elde edilmektedir. şirket hedefleri belirlenirken, başarının sürdürülebilir olması, önceki yıllara göre iyileştirmeler içermesi önemle dikkate alınan prensiplerdir.

cret yönetiminin ek faydalarla desteklenmesi için “yan haklar” toplam ödül yönetiminin önemli bir parçası olarak ele alınmaktadır. şirket olarak sağladığımız yan haklar, piyasa koşullarına uygun, rekabetçi ve adil olma esaslarını içermektedir.