



## NUH ÇİMENTO GRUBU YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET BELİRLEME POLİTİKASI

Bu doküman; Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri çerçevesinde Nuh Çimento Grubu Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerin ücretlendirme politikalarının tanımlanması amacı ile hazırlanmıştır.

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, çalışan bağlılığının artırılması ve şirketimiz hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak uygun yetkinlikteki işgücünün şirketimize kazandırılmasıdır.

Bu ana hedef çerçevesinde çevresel, sosyal ve yönetim alanlarında şirkete sağlanan katma değer ve sürdürülebilirlik değerlerinin geliştirilmesi dikkate alınarak ücretlendirme politikaları uygulanmaktadır.

### 1. Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlendirilme Esasları:

**1.1 Bağımsız Üyeler:** Bağımsız üyelere verilecek ücretler her yıl Genel Kurul'da belirlenir. Bu ücretler üyelerin bağımsızlıklarını etkilemeyecek bir seviyede belirlenir. Bağımsız üyelere performansa dayalı ücret veya prim ödenmez.

**1.2 Diğer Üyeler:** Diğer Yönetim Kurulu üyelerine verilecek ücretler de her yıl Genel Kurul'da belirlenir. Bağımsız olmayan üyelere performansa dayalı ücret veya prim ödenmez.

### 2. Üst Düzey Yöneticilerin Ücretlendirilme Esasları:

Nuh Çimento Grubu Yönetim Kurulu, üst düzey yöneticilerin ücretlendirilme politikalarının belirlenmesi, politikaların denetlenmesi ve uygulanmasında rol alırlar.

Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ücretlendirme esasları aşağıdaki gibidir.

Üst düzey yönetici ücretleri üç temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki aylık olarak ödenen baz ücret, ikincisi sağlanan ek faydalar araç, yakıt, teknoloji paketi (bilgisayar, tablet, telefon, hat) ve sağlık sigortasıdır. Baz ücret şirketin faaliyette bulunduğu sektörde bulunan benzer şirketlerde aynı düzey yöneticilerin aldıkları ücretler ve şirketin genel ücret politikası dikkate



alınarak belirlenir. Baz ücretler genel olarak yılda bir kez yıl başından geçerli olmak üzere revizyona tabi tutulur. Bununla birlikte genel fiyat düzeyindeki değişim trendlerine bağlı olarak baz ücret revizyonları (düzeltme/ ayarlama) Yönetim Kurulu kararı ile yılda iki kez yapılabilir. Baz ücret ödemeleri 12 adet ücret ve 4 adet ikramiye hesabı üzerinden, yılda toplam 16 maaş olarak hesaplanır. Şirket CEO'sunun ücreti, hissedar getirisine bağlı olarak belirlenmez; bunun yerine şirketin performansı ve genel piyasa koşulları temel alınarak yönetim kurulu kararıyla belirlenir.

Yöneticilerin ve üst düzey yöneticilerin şirketin başarısına yönelik somut çabaları ve katkıları Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) performansı ikramiye ödemelerinde ayırt edici bir kriterdir.

Yöneticilerin etkinliğini artırmak, sürekli performans sağlamak ve şirket için değer yaratan liderleri belirlemek amacıyla, prim ödemeleri hem şirket performansı ile hem de bireysel performansla uyumlu olarak belirlenir. Ancak, prim ve performansa dayalı ödemeler önceden garantilenmemiştir. Ücret, prim ve diğer yan haklar konusundaki bilgilerin gizliliği esastır ve kurum içi politikalara uygun olarak ele alınır. Ücret belirleme çalışmaları kapsamında ücret araştırması yapmak amacıyla bağımsız danışmanlık hizmeti alınabilir.

**3. Tazminat Teşvikleri:** Yönetim Kurulu Üyeleri, Grup Direktörleri, Müdür seviyesindeki yöneticilerin tazminatları, en yüksek maaş paketine sahip çalışan da dahil olmak üzere kurumsal prosedürlerin belirlediği standartlara ve iş kanununa uygun olarak, ödeme talebinden itibaren bir ay içinde karşılanır. Bu süreç, şirketin mali politikalarına ve yönetmeliklere tam uyum sağlamak adına titizlikle yürütülür.

#### **4. Altın Paraşüt**

Şirketin satın alınması veya söz konusu yöneticinin görevine son verilmesi durumunda, İcra Kurulu Başkanı, Grup Direktörleri ve üst yönetimin belirlediği diğer üyeler için altın paraşüt paketi sunulmaktadır. Bu paket, ilgili yöneticilerin finansal güvencesini sağlamak ve adil bir ayrılma süreci sunmak amacıyla titizlikle tasarlanmıştır ve kurumsal standartlara uygun şekilde uygulanmaktadır. Bu sayede, söz konusu yöneticilere işlerine son verilmesi durumunda, şirketin temel değerleri ve kurumsal sorumlulukları gözetilirken, çalışanların hakları korunmakta ve iş ilişkilerinin etik ve adil bir şekilde sonlandırılması sağlanmaktadır. Belirtilen altın paraşüt paketi, çeşitli unsurların kombinasyonunu içerebilir. Bunlar arasında sosyal yardımlar, kıdem



tazminatı, ikramiye, hisse senedi opsiyonları veya bu unsurların birleşimi bulunabilir. Altın paraşüt avantajı üst yönetim tarafından onaylanır.

Yöneticinin görevden alınması, şirketin ana sermayedarları tarafından, şirketin menfaatlerini koruma amacıyla, yalnızca belirli bir nedenle gerçekleşebilir. Bu nedenle, bir yönetici, oy kullanma yetkisine sahip olan ana sermayedarlar tarafından görevden alınabilir.

Görevden alma durumu, şirketin çıkarlarını tehdit eden veya zarar veren bir durumun varlığına dayanır. Bu nedenle, yöneticinin işten çıkarılması, belirli bir nedenin varlığına bağlı olarak gerçekleşir ve bu neden genellikle şirketin amaçlarına, yasal gereksinimlerine veya yönetim politikalarına aykırı davranışlar olarak belirlenir.