



NUH ÇİMENTO SANAYİ ANONİM ŞİRKETİ

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET BELİRLEME POLİTİKASI

1. Amaç

İşbu Yönetim Kurulu Üyeleri ve Üst Düzey Yöneticiler İçin Ücret Belirleme Politikası (“Politika”), Sermaye Piyasası Kanunu, Sermaye Piyasası Kurulunun Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) ve ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde, Nuh Çimento Sanayi A.Ş. (“Şirket”) Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerinin ücretlendirilmesine ilişkin esasların belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Politikanın temel amacı; görev ve sorumlulukların kapsamı, iş yükü, performans, Şirkete sağlanan katkı, bilgi, beceri ve yetkinlikler dikkate alınarak adil ve dengeli bir ücretlendirme sisteminin oluşturulmasıdır. Bu doğrultuda, Şirket içi ücret dengesinin gözetilmesi, nitelikli yöneticilerin Şirkete kazandırılması ve mevcut yöneticilerin motivasyonu ile kurumsal bağlılığının desteklenmesi amaçlanmaktadır. Ücretlendirmeye ilişkin değerlendirmelerde, finansal ve operasyonel performansın yanı sıra çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarında Şirkete sağlanan katkı ile sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik çalışmalar da dikkate alınır.

2. Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlendirilme Esasları

a. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri

Bağımsız üyelere verilecek ücret her yıl Genel Kurul Kararıyla belirlenir. Bu ücret üyelerin bağımsızlıklarını etkilemeyecek bir seviyede belirlenir. Bağımsız üyelerin ücretlerinin belirlenmesinde kar payı, pay (*hisse senedi*) opsiyonları veya şirket performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz; bağımsız üyelere performansa dayalı ücret veya prim ödenmez.

b. Bağımsız Olmayan Yönetim Kurulu Üyeleri

Bağımsız üyeler dışında kalan Yönetim Kurulu üyelerine verilecek ücretler her yıl Genel Kurul Kararıyla belirlenir. Bağımsız olmayan üyelere performansa dayalı ücret veya prim ödenmez. Yönetim Kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıstıyevm esasına göre ödeme yapılır. Üyelerin görevleri nedeniyle katlandıkları giderler (*ulaşım, iletişim, mesleki sorumluluk sigortası vb.*) Şirket tarafından karşılanabilir.

3. Üst Düzey Yöneticilerin Ücretlendirilme Esasları

Şirket Yönetim Kurulu, üst düzey yöneticilerin ücretlendirilme politikalarını belirler, denetler ve uygular. Üst düzey yönetici kavramı Şirket için CEO, Genel Müdür ve Direktör seviyesindeki yöneticileri ifade eder. Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ücretlendirme esasları aşağıdaki gibidir.

Üst düzey yönetici ücretlendirmesi; aylık baz ücret, yan haklar ve performansa bağlı prim olmak üzere üç temel unsurdan oluşur.

Baz ücretler kural olarak yılda bir kez yılbaşından geçerli olmak üzere revizyona tabi tutulur. Bununla birlikte ekonomideki değişim trendlerine bağlı olarak baz ücret revizyonları Şirket Yönetim Kurulu kararına istinaden yılda iki veya daha fazla kez yapılabilir. Baz ücret ödemeleri 12 adet ücret ve 4 adet ikramiye hesabı üzerinden, yılda toplam 16 maaş olarak hesaplanır.

Yan haklar; görev ve pozisyonun niteliğine bağlı olarak araç, yakıt, bilgisayar, tablet, cep telefonu, iletişim hattı, özel sağlık sigortası ve benzeri imkanları kapsayabilir.

Üst düzey yöneticilere; performansın ve verimliliğin artırılması, Şirket hedeflerine ulaşılmasının teşvik edilmesi ve Şirkete sürdürülebilir değer sağlayan yöneticilerin ödüllendirilmesi amacıyla, Şirket Yönetim Kurulunca belirlenecek esaslar çerçevesinde performansa bağlı prim ödemesi yapılabilir. Prim tutarının belirlenmesinde Şirketin finansal ve operasyonel performansı ile yöneticinin görev ve sorumluluklarını yerine getirme biçimi ve Şirkete sağladığı katkı birlikte dikkate alınır. Prim ve performansa dayalı diğer ödemeler her dönem bakımından ayrıca değerlendirilir. Aksi yazılı olarak kararlaştırılmadıkça, bu ödemeler gelecek dönemler bakımından kazanılmış hak veya süreklilik arz eden bir ödeme niteliği taşımaz ve önceden taahhüt edilmiş sayılmaz.

Kişisel ücret bilgileri, ilgili mevzuat kapsamındaki kamuyu aydınlatma yükümlülükleri saklı kalmak üzere gizlilik esasına tabidir.

4. Tazminatlar

CEO, Genel Müdür ve Direktör seviyesindeki yöneticilere yapılacak kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer ilave ödemeler, yürürlükteki İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümleri, Şirketin kurumsal prosedürleri ve bu kapsamda alınacak Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda hesaplanır ve ödenir. Söz konusu ödemeler, gerekli bilgi ve belgelerin tamamlanmasını müteakip uygulanabilir mevzuat hükümleri ve/veya varsa taraflar arasındaki anlaşma şartları çerçevesinde yapılır.

5. Kamuya Açıklama ve Bilgilendirme

Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere sağlanan ücret ve diğer menfaatlere ilişkin bilgiler; Sermaye Piyasası Kanunu, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemeleri, Kurumsal Yönetim İlkeleri, finansal raporlama standartları ve ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde yıllık faaliyet raporu aracılığıyla kamuya açıklanır. Açıklamalar, mevzuatın kişi bazında açıklama yapılmasını zorunlu kıldığı haller saklı kalmak üzere, kişisel verilerin korunması ve ücret bilgilerinin gizliliği gözetilerek, Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticiler bakımından ayrı ayrı toplulaştırılmış tutarlar üzerinden yapılır. İşbu Politika, Şirketin kurumsal internet sitesinde yayımlanır.

6. Yürürlük

Bu Politika, Yönetim Kurulu tarafından kabul edildiği tarihte yürürlüğe girer ve yapılacak ilk Olağan Genel Kurul toplantısının gündemine alınarak pay sahiplerinin bilgisine sunulur. Politikada yapılacak değişiklikler de aynı usulle yürürlüğe girer.

Not: Bu politika, 2026 yılı Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda paydaşların bilgisine sunulacaktır.