

## **YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI**

Bu politika, Türk Ticaret Kanunu hükümleri, sermaye piyasası mevzuatı, vergi mevzuatı ve ilgili diğer yasal mevzuat ile Şirket esas sözleşme hükümleri kapsamında, yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilerin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

Bu ücret politikası, yüksek kalibreli yöneticileri kuruma çekmeyi, elde tutmayı ve yeteneklerin uzun vadede yüksek motivasyon, aidiyet ve performans sergileyerek, potansiyellerini ortaya koymalarını teşvik etmeyi amaçlar.

### **1. Yönetim Kurulu Üyeleri**

Bağımsız üyeler de dahil olmak üzere Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilme esasları hakkında Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne ve sair ilgili mevzuata uyulur.

Yönetim Kurulu üyelerine ücret ödenip ödenmemesi, ödenecekse her bir üye bazında ücret tutarının belirlenmesi konusunda karar alma yetkisi Genel Kurul'a aittir. Genel Kurul, Yönetim Kurulu üye ücret seviyelerini belirlerken, murahhas olmaları, icrada yer alıp almamaları, yönetim kurulu üyesinin karar verme sürecinde aldığı sorumluluk, sahip olması gereken bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sarf ettiği zaman, katlandığı maliyet gibi unsurları dikkate alarak, sektörde yer alan benzer şirketlerin yönetim kurulu üye ücret seviyeleri ile karşılaştırmalar yapmak suretiyle üyelere ödenecek ücretlerde farklılaştırma yapabileceği gibi, bir kısım üyelere ücret ödenmemesine de karar verebilir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması esas olup kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları uygulanamaz. Yönetim Kurulu Üyeleri'ne verilecek ücretlerin, Şirketin etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olması ve sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performans ile ilişkilendirilmemesi esastır.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine borç veremez, kredi kullandıramaz, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez.

Yönetim Kurulu üyelerinin şirkete sağladıkları katkılar dolayısıyla katlandıkları giderler (ulaşım, konaklama, özel sağlık sigortası, hayat sigortası, araç, kurumsal cep telefonu ve hattı vb) Şirket tarafından karşılanabilir.

### **2. İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticiler**

Marmara Holding ve Grup şirketlerinde görev yapan idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri, çalıştıkları rolün kademesi çerçevesinde, piyasa ücret araştırmaları, ekonomik göstergeler, şirket içi ücret dengeleri ve kişinin bireysel performans sonuçları dikkate alınarak, yılda en az bir kez değerlendirilerek gözden geçirilerek, yıl sonlarında sektördeki makroekonomik veriler ile pozisyonun rol, sorumluluk ve yetkinlikleri göz önünde bulundurularak, uluslararası standartlar ve yasal

yükümlülüklerle uygun, adil, objektif, rekabetçi ve yüksek performansı ödüllendiren bir yapıda belirlenir.

Şirket genelinde ücretlendirme sistemi aşağıdaki kriterler çerçevesinde yönetilir:

- Ülke makroekonomik koşulları ve enflasyon oranı
- Sektör analizleri sonucunda ortaya çıkan Ücret Piyasası Benchmarkları
- Şirket iş Ailesi Modeli ve İş Kademeleri
- Şirketin finansal sonuçları
- Bireysel performans

Şirkette idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

**Sabit Ücret Ödemeleri:** İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere düzenli olarak her ay yapılan nakdi ödemeleri kapsamaktadır. Sabit ücret, piyasada geçerli olan ücret seviyeleri, şirketin büyüklüğü, çeşitlilik ve kapsayıcılık değerleri, şirket iç dengeleri ve stratejik hedefleri, makroekonomik veriler, uluslararası standartlar, yöneticilerin nitelikleri, rol ve sorumlulukları dikkate alınarak belirlenir. Sabit ücretlerin sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performans ile ilişkilendirilmemesi esastır. Sabit ücret, her yıl, Kurumsal Yönetim Komitesi'nin önerileri ve Yönetim Kurulu kararı ile gözden geçirilmek suretiyle belirlenmektedir.

**Performansa Dayalı Ücret Ödemeleri:** Şirketin genel ve finansal hedeflerine ve ESG (Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetim) kriterlerine bağlı olarak ve bireysel başarı seviyeleri göz önünde bulundurularak hesaplanan yıllık prim ödemeleri İnsan Kaynakları Direktörlüğü ve CEO'nun önerileri ve Yönetim Kurulu'nun onayı ile verilebilir. Bu ödemeler, prim bazlı ve şirket performans bileşenlerine dayanarak belirlenir.

**Prim bazlı;** yöneticilerin pozisyonlarının gerektirdiği sorumluluk ve iş yükü göz önünde bulundurularak hesaplanır. Prim bazları her yıl piyasa uygulamaları çerçevesinde gözden geçirilmekte ve gerektiğinde güncellenmektedir. Şirket performansı; yıl başında Şirkete ve dolayısıyla idari sorumluluğu bulunan yöneticiye verilen hedeflere ulaşma derecesine göre hesaplanır. Şirket hedefleri belirlenirken, başarının sürdürülebilir olması da dikkate alınır.

Sabit ücret ve performansa dayalı ücret ödemelerine ek olarak; eğitim, yolluk, evlenme, doğum, ölüm izinleri, görevleri gereği ihtiyaç duyulan araç, benzin, kurumsal cep telefonu ve hattı, mesleki sorumluluk sigortası, özel sağlık sigortası, hayat sigortası, gibi maddi ve maddi olmayan nitelikte menfaatler sağlanabilir.

Şirket, idari sorumluluğu bulunan yöneticilere borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların veya kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez.

Ücretin tüm unsurları kişiye özel ve gizli olup, sadece çalışanın kendisi, yöneticileri ve Şirket İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün bilgisi dahilindedir. Çalışanın gizlilik konusuna azami özen göstermesi ve bu bilgileri üçüncü kişilerle ve diğer Şirket çalışanları ile paylaşmaması esastır.

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere ödenen ücret ve benzeri menfaatlerin toplam tutarı, çeyrekse bazda finansal raporun dipnotlarında kümülatif olarak raporlanmaktadır.

İşbu Ücretlendirme politikasının uygulanması, geliştirilmesi ve takip edilmesinden Yönetim Kurulu sorumludur.

İşbu Ücretlendirme Politikası, 30.03.2026 tarihli ve 2026/10 sayılı Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiş olup, Genel Kurul toplantısında ayrı bir gündem maddesi olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulacak ve Şirketin kurumsal internet sitesi üzerinden kamuya açıklanacaktır.

Ücretlendirme Politikasında yapılacak değişiklikler, Yönetim Kurulu'nun onayından geçerek, ilgili hesap dönemi Genel Kurul toplantılarında pay sahiplerinin bilgilerine sunulur ve Şirketin internet sayfasında kamuya açıklanır.