

	ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI	Doküman No:	SRD-PL-002
		Yayın Tarihi:	31.10.2025
		Revizyon Tarihi:	-
		Revizyon No:	01

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1.AMAÇ VE KAPSAM:

Bu politikanın temel amacı, çalışanların performansı ile bağlantılı olacak şekilde; ilgili mevzuat ile şirketin faaliyetlerinin kapsamı, yapısı, stratejileri, misyon ve vizyonu ile uzun vadeli hedeflerine dayalı olarak planlanıp yürütülmesini ve yönetilmesini sağlamaktır.

Ücret ve yan hakların yönetiminde; adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler olarak dikkate alınmakta, ücretlendirmede, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri özellikler kriter olarak kabul edilmemekte ayrımcılık yapılmamaktadır.

Politika; ücretlendirme yönetimi yönünden şirketin her kademedeki yönetici ve çalışanlarını kapsamaktadır.

2.TEMEL İLKE VE ESASLAR:

Şirketin her kademedeki yönetici ve çalışanlarına verilecek ücretlerin; şirketin etik değerleri, iç dengeleri, stratejik hedefleri ve çalışanların performansı ile uyumlu olması ve şirketin sadece kısa dönemli performansı ile ilişkilendirilmemesi esastır.

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.

Şirketimiz ücret politikasını yönetirken aşağıdaki değerleri esas almaktadır. Bu değerler tüm ücret uygulamalarında dikkate alınır. Net Holding ücretlendirme sistemi,

- Adil
- Şeffaf
- Ölçülebilir ve dengeli performans hedeflerine dayanan
- Sürdürülebilir başarıyı özendiren
- Şirket risk yönetimi prensipleri ile uyumlu olmalıdır.

Üst Düzey Yöneticilerin Ücretlendirme Esasları:

Üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları ve ölçütlerinin belirlenerek ücret önerilerinin oluşturulmasında, görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sorumluluk kapsamı, risk yönetim yapıları ile uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine dayalı problem çözme becerileri dikkate alınmaktadır. Kanun ve yönetmeliklerin öngördüğü yasal tazminatlar haricinde farklı bir tazminat politikası uygulanmamaktadır.

	ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI	Doküman No:	SRD-PL-002
		Yayın Tarihi:	31.10.2025
		Revizyon Tarihi:	-
		Revizyon No:	01

Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlendirme Esasları:

Yönetim kurulu üyelerinin ücret seviyeleri, karar verme sürecinde alınan sorumluluk, sahip olunması gereken bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sarf edilen zaman unsurları dikkate alınarak belirlenmektedir.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlendirme Esasları:

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücret seviyelerinin belirlenmesinde yönetim kurulu üye ücretleri baz alınmak suretiyle yukarıdaki ölçütlerin uygulaması sonucu belirlenecek ücretin, üyenin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilmektedir. Bağımsız yönetim kurulu üyeleri'nin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmamaktadır.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz.

3.GÖREV VE SORUMLULUKLAR:

Şirketin çalışanlarıyla ilgili ücretlendirme uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinin sağlanması konusunda nihai yetki ve sorumluluk, şirketin Yönetim Kurulu'na aittir.

İlgili mevzuat ve bu politika çerçevesinde, şirketin ücretlendirme ile ilgili uygulama usul ve esaslarına ilişkin prosedürlerin hazırlanması, yayınlanması, güncellenmesi, etkin bir biçimde uygulanması ve takibi ile ilgili görev ve faaliyetler şirket üst yönetimi tarafından yürütülür, yönetilir ve koordine edilir.