

# ***Kaleseramik, Çanakkale Kalebodur Seramik Sanayi A.Ş.***

## ***ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI***

Şirketimiz **Kaleseramik, Çanakkale Kalebodur Seramik Sanayi A.Ş.** “Ücretlendirme Politikası”; Türk Ticaret Kanunu hükümleri, Sermaye Piyasası mevzuatı, Vergi mevzuatı ve ilgili diğer yasal mevzuat ile Şirket esas sözleşme hükümleri uyarınca Kurumsal Yönetim Komitesi’nin önerisi ve Yönetim Kurulu’nun kararı doğrultusunda belirlenir ve genel kurulda pay sahiplerine ayrı bir gündem maddesi ile bilgi verilir.

Şirket yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde, Şirketin faaliyet gösterdiği sektör, makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret seviyeleri, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri dikkate alınır.

### **D) Yönetim Kurulu Üyeleri**

Şirketimiz Yönetim Kurulu üyelerine her yıl Genel Kurul tarafından belirlenen tutarda Yönetim Kurulu üyelik ücreti ödenmektedir.

Yönetim Kurulu üye ücret seviyeleri belirlenirken, Murahhas olmaları, icracı olmaları göz önüne alınarak, Yönetim Kurulu üyesinin karar verme sürecinde aldığı sorumluluk, sahip olması gereken bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sarf ettiği zaman, katlandığı maliyet gibi unsurlar dikkate alınmakta ve ayrıca sektörde yer alan benzer şirketlerin Yönetim Kurulu üye ücret seviyeleri ile karşılaştırmalar yapılmaktadır.

Şirket yönetim kuruluna şirketin işleyişi ile ilgili her türlü konuda etkin destek verecek olan yönetim kurulu başkan ve üyelerine, sağladıkları katkıları, toplantılara katılımları, fonksiyonları esas alınarak yılsonlarında Kurumsal Yönetim Komitesi görüşü çerçevesinde yönetim kurulu tarafından belirlenen tutarda menfaat sağlanabilir ve yıl içinde bu kapsamda ödeme yapılmış ise yılsonunda belirlenen tutardan mahsup edilir ve yıl içinde ödenen toplam miktarlar izleyen genel kurul toplantısında pay sahiplerinin onayına sunulur.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde, ücretin üyelerin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilmekte olup, hisse senedi opsiyonları veya Şirketin performansına dayalı ödeme planları, kar payı ödemesi yapılmamaktadır.

Şirket esas sözleşmesinin ilgili hükmü uyarınca, yönetim kurulu üyelerine kârdan pay verilebilmesi için Genel Kurul kararı gerekmekte olup, yönetim kurulu üyelerine borç verilmemekte ve kredi kullandırılmamaktadır.

Yönetim Kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, cep telefonu ve hattı tahsisi, araç tahsisi, sigorta h vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.

### **II. İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticiler**

Şirketimizin idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine, Şirket İnsan Kaynakları Direktörlüğü ve Kurumsal Yönetim Komitesi’nin önerileri ile Yönetim Kurulu tarafından onaylanan tutarda ücret ödenir.

Şirketimiz, farklı rollerdeki çalışanların bireysel performanslarının şirket performansına etkisini ödüllendirmektedir. Bu kapsamda **Hedeflerle Performans Yönetim Sistemi** uygulanmaktadır. Sene başında Yönetim Kurulu onayı sonrasında şirket hedefleri belirlenmekte ve bireysel hedeflere yayılımı sağlanmaktadır. Yılsonu performans değerlendirmeleri sonucunda; çalışanların kademe ve unvanlarına bağlı olarak, o yıla ait şirket performansı ve bireysel performans sonucunda bir prim katsayısı oluşmaktadır. Dönemin performans değerlendirme sürecine dahil olan tüm çalışanlar kapsam dahilinde olup, süreç Kale Grubu Performans Primi Esasları dokümanına göre takip ve kontrol edilmektedir

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere yapılan ücret ve yan haklara ilişkin ödemeler belirlenirken; Şirketin üretim ve satış faaliyetlerinin boyutu, faaliyet alanının yaygınlığı, yurtdışı faaliyetleri, çalışan sayısı, iştirakleri ve bunların toplamdaki ağırlığı, bulunulan sektörün özellikleri, rekabet koşulları ve benzer firmaların ücret düzeyinin yanı sıra, Şirketin faaliyet çeşitliliği ve hacmi çerçevesinde görevin gerektirdiği, bilgi, beceri, yetkinlik deneyim seviyesi, katlanılan maliyet, sorumluluk kapsamı ve problem çözme ölçütleri de dikkate alınmaktadır. Böylece, Şirket içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme yapılması sağlanmaktadır.

Sabit aylık ücret ve performans prim ödemelerine ek olarak; Şirketin ilgili yılda yayınlanmış politika ve yönetmelikleri doğrultusunda kişilere nitelik, pozisyon vb. koşullara bağlı olarak yan hak şeklinde, eğitim, yıllık, evlenme, doğum, ölüm izinleri, görevleri gereği ihtiyaç duyulan cep telefonu, hattı tahsisi ve araç tahsisi, benzin, bireysel emeklilik katkı payı, ferdi kaza sigortası, sağlık sigortası, dini ve milli bayramlarda ikramiye, kıdem ödülleri, seramik bayramı ikramiyesi ve takdire bağlı ikramiye gibi maddi ve maddi olmayan nitelikte menfaatler sağlanabilir.

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.

Yukarıda esaslara göre belirlenen ve yıl içinde İdari sorumluluğu bulunan yönetici ve yönetim kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, Yönetim Kurulu ve üst düzey yönetici ayrımı belirlenerek Şirket yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kümülatif olarak kamuya açıklanır.

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

İşbu Ücretlendirme Politikası 06/03/2023 tarih ve 1789 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile kabul edilmiş ve genel kurul toplantısında ayrı bir gündem maddesi ile pay sahiplerinin bilgisine sunulacak olup, Şirket kurumsal internet sitesi üzerinden kamuya açıklanır. Ücretlendirme Politikasında yapılacak değişiklikler, Yönetim Kurulu'nun onayından geçerek, ilgili hesap dönemi genel kurul toplantılarında pay sahipleri bilgilendirilir ve Şirketin internet sayfasında kamuya açıklanır.