

# MEGA METAL SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

## ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

### 1. Amaç ve Dayanak

Ücretlendirme politikasının amacı Şirket'in tabi olduğu mevzuat ve Esas Sözleşme hükümleri kapsamında Şirket'in stratejileri ve uzun vadeli hedeflerine uygun ücretlendirme usul ve esaslarının planlanıp yürütülmesini sağlamaktır.

Ücret politikası, yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticileri kapsar.

Şirket Ücretlendirme Politikası Şirket Esas Sözleşmesi, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("SPKn"), 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca hazırlanmış olup, pay sahipleri başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerine Şirket İnternet Sitesi ([www.megametal.com.tr](http://www.megametal.com.tr)) aracılığıyla duyurulmaktadır.

### 2. Yetki ve Sorumluluk

Ücretlendirme Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak Kurumsal Yönetim Komitesi'nin görüşü alınarak Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuştur. Yönetim Kurulu, Şirket'in belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Şirket'in kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşıp ulaşmadığına ilişkin değerlendirme ve ulaşamaması durumunda gerekçeleri yıllık faaliyet raporunda açıklanır.

### 3. Ücretlendirme Esasları

Şirket'in tabi olduğu düzenlemeler ve Esas Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak, Şirket'in uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak, Kurumsal Yönetim Komitesi, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar.

Yönetim Kurulu hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri bu değerlendirmeler dikkate alınarak belirlenir.

Genel olarak ücret seviyesi belirlenirken, Şirketin faaliyet gösterdiği sektörün yapısı ve rekabet koşulları, sürdürülen faaliyetler, faaliyet konu ve alanlarının yaygınlığı, sahip olunan bağlı ortaklıkların ve iştiraklerin yapısı, bunların toplam içerisindeki ağırlığı, faaliyetlerin sürdürülmesi için gerekli bilgi seviyesi ve çalışan sayısı ölçütleri göz önünde bulundurulur.

İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilerin ücretleri, Şirketin faaliyet çeşitliliği ve hacmi çerçevesinde görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sorumluluk kapsamı ve problem çözme ölçütleri dikkate alınarak kademelendirilir. Tespit edilen kademelere göre İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilerin aylık sabit ücretleri belirlenirken şirket içi dengeler korunmaya çalışılmaktadır ve Türkiye çapında aynı sektör ve faaliyet konularında iştegal eden şirketlerin yer aldığı emsal araştırmaları kullanılır. Böylece, Şirket içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme yapılması sağlanır.

İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilerin ücretleri yönetim kurulu kararı ile, yönetim kurulu üyelerine ödenecek ücretler ise genel kurul kararı ile belirlenir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerine ödenecek ücretin üyenin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir ve Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporunda kamuya açıklanır.