

TÜRK ALTIN İŞLETMELERİ A.Ş.
YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRETLENDİRME
POLİTİKASI

Bu ücretlendirme politikası dokümanı (“**Ücretlendirme Politikası**”), Sermaye Piyasası Kurulu (“**SPK**”) düzenlemeleri kapsamında Türk Altın İşletmeleri A.Ş. (“**Şirket**”) yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerinin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

1. Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri

Şirketi Yönetim Kurulu Üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere, her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit bir ücret belirlenir. Ücret belirlenirken, üyelerin bağımsız veya icracı olmaları, aldıkları sorumluluk, çalışma süresi, sahip oldukları bilgi, beceri, deneyim gibi unsurlar da dikkate alınır. Her halükârda, bağımsız yönetim kurulu üyeleri için bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde bir ücret belirlenecektir.

Yönetim Kurulu Üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıstel yevm esasına göre ödeme yapılır. Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirket’e sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, konaklama, sigorta vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanır.

Bir Yönetim Kurulu Üyesinin aynı zamanda SPK düzenlemeleri uyarınca Üst Düzey Yönetici olarak Şirket yönetiminde faaliyet göstermesi durumunda, söz konusu Yönetim Kurulu Üyesi’ne bu Ücretlendirme Politikası’nın birinci maddesinde belirtilen ücretin yanında ikinci maddedeki esaslar kapsamında belirlenen ücret ve diğer haklar ile ilgili ödemeleri de ayrıca yapılır.

2. Üst Düzey Yöneticiler

Üst Düzey Yöneticilerin ücretleri değişkenlik göstermektedir.

- a. Sabit aylık:** Üst Düzey Yöneticilerin sabit aylık ücretleri gerek iç ve gerekse dış piyasada geçerli olan ücret politikalarına uygun olarak Şirket tarafından kabul edilmiş olan ücretlendirme prensipleri uyarınca ve her halde piyasadaki makroekonomik veriler, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri, yöneticinin pozisyonu ve nitelikleri de dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülükler uygun olarak belirlenir ve iş sözleşmesi süresince ödenir.

Üst Düzey Yöneticilerin aylık ücretleri, belirlenen prensipler çerçevesinde, ücretin belirlenmesinde esas olan kriterler ve Toplu İş Sözleşmesine bağlı çalışanların ücret ayarlamaları da dikkate alınarak, yılda iki kez gözden geçirilir.

Piyasa ve/veya sektör koşulları ile ilgili bilgiler, genel kabul görmüş danışman kuruluşlar aracılığı ile toplandığı gibi diğer kaynaklardan elde edilen verilerden de faydalanılarak Şirket’in hedeflerine ulaşma durumu ve geleceği de dikkate alınarak belirlenir.

- b. Diğer Haklar:** Toplu iş sözleşmesine tabi çalışanlara sağlanan hakların yanı sıra, sağlık sigortası, iletişim, ulaşım, lojman ve benzeri konulardaki yan haklar da Şirket’in daha önceden onaylanmış, konuyla ilgili usul ve esasları doğrultusunda Üst Düzey Yöneticilere, nitelik ve pozisyon v.b. gibi koşullara bağlı olarak ek hak şeklinde sağlanmaktadır.

3. Genel Kurul’un Bilgilendirmesi

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde Üst Düzey Yöneticilere ve Yönetim Kurulu Üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen olağan genel kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine ve/veya onayına sunulur.

4. Yürürlük ve Uygulama

Bu Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu’nun onayı ile yürürlüğe girer ve sonrasında Genel Kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulur. Bu Ücretlendirme Politikası’nın uygulanmasından Şirket Yönetim Kurulu bünyesinde SPK mevzuatı ve ilgili düzenlemeler uyarınca kurulacak olan Ücret Komitesi ve/veya Ücret Komitesi göreve yetkilerini yine SPK mevzuatı uyarınca yürütecek olan Kurumsal Yönetim Komitesi sorumludur. Şirket Yönetim Kurulu bünyesinde Ücret Komitesi ve/veya Kurumsal Yönetim Komitesi kurulmasına kadar geçecek sürede bu Ücretlendirme Politikasının uygulanması Yönetim Kurulu’nun sorumluluğundadır.