

## ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

### Madde 1: Kapsam ve Yasal Dayanak

İşbu ücretlendirme politikası Ulusal Faktoring A.Ş.'nin ("Şirket") ilgili düzenlemeler kapsamında yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunanlar kapsamındaki üst düzey yöneticilerin ücretlendirmesine ilişkin esasları belirler.

İşbu ücretlendirme politikası 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan II.17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ve diğer ilgili mevzuat kapsamında hazırlanmıştır.

### Madde 2: Amaç

Ücretlendirme politikasının amacı ücretlendirme ile ilgili uygulamaların, ilgili mevzuat ile Şirket faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı, Şirket'in stratejileri ve uzun vadeli hedefleri ile uyumlu olarak planlanıp yürütülmesini sağlamaktır.

### Madde 3: Ücretlendirme Esasları

- Kurumsal yönetim komitesi ücretlendirme politikasını değerlendirmek ve önerilerini Şirket'in yönetim kurulu onayına sunmakla görevli ve yetkilidir.
- Yönetim kurulu üyelerine her yıl genel kurul tarafından belirlenen tutarda ücret ödenecektir. Yönetim kurulu üye ücret seviyeleri belirlenirken, yönetim kurulu üyesinin karar verme sürecinde aldığı sorumluluk, sahip olması gereken bilgi, beceri, yetkinlik gibi unsurlar dikkate alınacaktır.
- Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde, ücretin üyelerin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilmekte olup, Şirket'in performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.
- Üst düzey yöneticilere yapılan ödemeler, Şirket'in kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını ve sürdürülebilir performansın sağlanmasını teşvik etmek üzere kurgulanacaktır.
- Şirket; genel kurul onayına tâbi olmak üzere usul ve esasları yönetim kurulu tarafından belirlenen sadakat primi, pay edindirme programı gibi ücretlendirme esaslarını kabul edebilir.
- Ücretler, Şirket'in etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olacaktır. Üst düzey yöneticiler, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak adil şekilde ücretlendirilecektir.
- Baz ücretler her yıl gözden geçirilmek suretiyle belirlenecektir.
- Prim ödemeleri, kurumsal hedeflere ulaşmada çalışanların etkinliğinin artırılması, performans sürekliliğinin temin edilmesi; bireysel performansın ön plana çıkartılarak başarılı çalışanların ayrıştırılması; Şirket için katma değer yaratan çalışanların bu doğrultuda ödüllendirilmesi için yapılan ödemelerdir.
- Ücretlendirme ve prim çalışmalarında ilgili dönemlere ait performans ölçümleri dikkate alınacak ve prim ödemeleri başta olmak üzere, performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmeyecektir.
- Ücret, prim ve diğer özlük haklarının gizliliği esastır.

- Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere borç verilmeyecek, kredi kullanılmayacak veya bunlar lehine teminat, kefalet veya garanti verilmeyecektir.
- Yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerin üstlendikleri sorumluluk ve görevleri gereği katlandıkları giderler Şirket tarafından karşılanacaktır.
- Yıl içinde üst düzey yöneticiler ve yönetim kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak izleyen genel kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine sunulacak ve finansal raporlar çerçevesinde kamuya açıklanacaktır.
- İşbu ücretlendirme politikasının uygulanması, geliştirilmesi ve takip edilmesinden yönetim kurulu sorumlu olacaktır. Ücretlendirme uygulamalarının yönetim kurulu adına izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini kurumsal yönetim komitesi yürütür.