

## MATRİKS FİNANSAL TEKNOLOJİLER ANONİM ŞİRKETİ ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Matriks Finansal Teknolojiler Anonim Şirketi (“**Şirket**”) ücretlendirme politikası (“**Politika**”) Sermaye Piyasası Kurulu’nun (“**SPK**”) Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) doğrultusunda hazırlanmıştır.

İşbu Politika bir kılavuz niteliğinde olup adil, tutarlı, alınan sorumluluklarla dengeli ve piyasa ile rekabetçi olacak şekilde ücretlendirme esaslarının belirlenmesini amaçlamakta olup yönetim kurulu tarafından onaylanmıştır.

### 1. Kapsam

Şirket bu Politika’da belirtilen esaslar, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve SPK’nın Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) ve diğer Sermaye Piyasası Mevzuatı çerçevesinde idari sorumluluğu bulunanlar kapsamındaki yönetim kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını kapsamaktadır.

### 2. Politika

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya Şirket’in performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç veremez, kredi kullanılamaz.

Yönetim Kurulu üyelerinin alacakları ücretler genel kurulu kararı ile belirlenir.

Yönetim Kurulu üyelerinin Şirket’e sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.

Politikamız; ücret ve yan hakları yönetimi; adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler ve ana hedefler doğrultusunda düzenlenmekte ve uygulanmaktadır.

Politikamızın ana hedefleri; iş büyüklüğü, performans, işe katkı, bilgi/beceri ve yetkinlik 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.

Üst düzey yönetici ücretleri sabit (baz) ücret sistemine dayanmaktadır:

Sabit ücretler, performansa bağlı olmaksızın, düzenli ve sürekli olarak aylık bazda ve sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemelerdir. Bu tür ücretler, Şirket’in mali durumu göz önünde bulundurularak belirlenir ve çalışma süresi, unvan ve yapılan işin özelliğine göre esas olarak bütün çalışanlara ödenir. Şirket; özellikle Yönetim Kurulu üyeleri ile diğer üst düzey yöneticilerin ücretlerini belirlerken bu kişiler için şirkette üstlenmiş oldukları görev ve sorumlulukları göz önünde bulundurularak, piyasa koşullarına uygun ve şirketin strateji ve politikalarına, performansına göre yıllık bazda bir ücret belirler. Şirket ayrıca istisnai olarak üst düzey yöneticilerine ödül primi verebilir. Ödül primleri performansa dayalı düzenli olarak ödenen başarı primlerinden olmayıp Yönetim Kurulu üyeleri ve diğer üst düzey yöneticilerin yürüttükleri projelerde ortaya koyduğu ekstra başarıyı ödüllendirmek amacıyla verilen bir takdir ödemesidir.

Ücret yönetiminin ek faydalarla desteklenmesi için “yan haklar” (yan menfaatler) toplam ödül yönetiminin önemli bir parçası olarak ele alınmaktadır. Şirket olarak sağladığımız yan haklar, piyasa koşullarına uygun, rekabetçi ve adil olma esaslarını içermektedir. Bu paralelde, üst düzey yöneticilere, Şirket’in büyük çoğunluğuna sağlanan telefon ve kurumsal hat gibi diğer menfaatlerin yanı sıra şirket aracı gibi menfaatler de sağlanabilmektedir.