

**TÜRK TUBORG
BİRA VE MALT SANAYİİ A.Ş.**

ÜCRET POLİTİKASI

YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Bu politika dökümanı, SPK düzenlemeleri kapsamında idari sorumluluğu bulunanlar kapsamındaki yönetim kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

Yönetim kurulu üyelerinin ücretleri Genel Kurul tarafından belirlenir. İcrada bulunan yönetim kurulu üyelerine, aşağıda detayları açıklanan üst düzey yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ödeme yapılır.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Üst Düzey Yönetici ücretleri sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

Üst Düzey Yönetici sabit ücretleri; piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve kişilerin pozisyonları (iş büyüklükleri) dikkate alınarak ve yasal yükümlülöklere uygun olarak belirlenir.

Üst Düzey Yönetici primleri ise grup performansı, şirket performansı ve bireysel performans dikkate alınarak hesaplanmaktadır.

Remuneration Policy for Board of Directors and Top Management

This policy covers remuneration system and its implementation for board of directors and top management in respect to CMB regulations.

The remuneration to board of directors is determined by General Assembly. The remuneration to executive board members is determined in line the with the policy detailed below, which is also applicable to top management.

In relation to remuneration to independent board members, company performance based payment plans shall not be used.

The salary for top management is composed of two elements, i.e., fixed and performance based.

The fixed salary of top management is determined according to remuneration policies in the market, company scales and position of the individual (volume of work) which is in compliance with the legal requirements.

The premiums of top management is calculated according to group performance, company performance and individual performance.