

KORAY GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Madde 1: Kapsam ve Dayanak

İşbu ücretlendirme politikası, Koray Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı Anonim Şirketi'nin ("**Şirket**") ilgili düzenlemeleri kapsamında yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan çalışanların ücretlendirilmesine ilişkin esasları belirler.

İşbu ücretlendirme politikası 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, II-17.1 sayılı "Kurumsal Yönetim Tebliği" ("**Tebliğ**") ve ekinde yer alan kurumsal yönetim ilkeleri ("**KYİ**") de dâhil olmak üzere Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("**SPK**") düzenlemeleri ile Şirket Esas Sözleşmesi'nin ("**Esas Sözleşme**") ilgili hükümleri çerçevesinde 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.

Ücret ve yan hakların yönetiminde; adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler olarak dikkate alınmakta, ücretlendirmede, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri özellikler kriter olarak kabul edilmemekte ayrımcılık yapılmamaktadır.

Ücretlendirme politikası, yeni yetenekleri Şirket bünyesine kazandırmak ve performansı yüksek çalışanlarımızı korumak amacı ile oluşturulmuştur. Ücretlendirme politikası belirlenirken, sektörel veriler göz önünde bulundurulur.

Politika; ücretlendirme yönetimi yönünden şirketin her kademedeki yönetici ve çalışanlarını kapsamaktadır.

Madde 3: Ücretlendirme Esasları

Kurumsal Yönetim Komitesi ücretlendirme politikasını değerlendirmek ve önerilerini Şirket'in Yönetim Kurulu onayına sunmakla görevli ve yetkilidir.

Ücretler, Şirket'in mali durumu ve günün koşulları da göz önünde bulundurularak objektif olarak hazırlanan ve yetkinlik, nitelik, liyakat, çalışma süresi, unvan ve yapılan işin özelliğine göre esas alınarak bütün çalışanlara ödenir.

Çalışanlara yapılan ücretler ödemeleri işin durumuna göre sabit ve değişken olarak ödenir.

Sabit Ücret; performansa bağlı olmaksızın düzenli ve sürekli olarak sabit miktarda aylık ödenen nakdi ödemelerdir.

Değişken Ücret; Sabit ücret ödemeleri dışında kalan nakdi ve gayri nakdi menfaat ve ödemelerdir.

Değişken ücret ödemeleri potansiyel riskler, sermaye, likidite durumu, gelecekte gerçekleşmesi beklenen/planlanan gelirlerin gerçekleşme ihtimalleri değerlendirilerek ve piyasa şartları gözetilerek belirlenir.

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, verimlilik gibi unsurlar dikkate alınacak ve ayrıca sektörde yer alan benzer şirketlerin yönetim kurulu üye ücret seviyeleri ile karşılaştırmalar yapılacaktır.

İdari sorumluluğu bulunan çalışanlara, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan tutarda ücret ödenecektir. İdari sorumluluğu bulunan çalışanlara yapılan ödemeler, Şirket'in kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını ve sürdürülebilir performansın sağlanmasını teşvik üzere kurgulanacaktır.

Ücretler; Şirket'in etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olacaktır. İdari sorumluluğu bulunan çalışanlar, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak adil şekilde ücretlendirilecektir.

Sabit ücretler her yıl, Kurumsal Yönetim Komitesi önerileri ve Yönetim Kurulu Kararı ile gözden geçirilmek suretiyle belirlenecektir.

Değişken ücret 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.

Performans değerlendirme sonuçlarına göre beklenen düzeyin üzerinde performans gösteren çalışanların daha yüksek ücret almaları amaçlanacaktır. Ücretlendirme çalışmalarında ilgili dönemlere ait performans ölçümleri dikkate alınacak ve performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmeyecektir.

Terfi eden veya görev değişikliği olan çalışanların ücret kademesinde değişiklik olduğu takdirde, çalışanın yeni ücreti yeni kademe içindeki pozisyonuna bağlı olarak belirlenecektir.

Ücret ve diğer özlük haklarının gizliliği esastır.

Yönetim Kurulu Üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan çalışanlara, borç verilmeyecek, kredi kullanılmayacak veya bunlar lehine teminat, kefalet veya garanti verilmeyecektir.

Yönetim Kurulu Üyeleri ile idari sorumluluğu bulunan çalışanların üstlendikleri sorumluluk ve görevleri gereği katlandıkları giderler Şirket tarafından karşılanacaktır.

Yıl içinde üst idari sorumluluğu bulunan çalışanlar ve Yönetim Kurulu Üyelerine verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak izleyen Genel Kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine sunulacak ve finansal raporlar çerçevesinde kamuya açıklanacaktır.

Söz konusu 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.

Madde 4: Ücretlendirme Politikasının Temel İlkeleri

Şirket'in ücretlendirme yaklaşımı, performans odaklı olup, pazar dinamikleri, Şirket stratejisi ve hissedar menfaatleri ile uyumlu olarak belirlenmektedir. Rekabet kuralları çerçevesinde ve etkin bir ücret yönetimi, şeffaflık ve kurum içi eşitliği sağlamak için Şirket Ücretlendirme Politikasının temel ilkeleri aşağıda sıralanmıştır:

- Açık ve şeffaf yönetim,
- Kanun, sair mevzuat ile düzenlemelere uyum,
- Şirketin uzun vadeli hedeflerine, risk yönetim yapısına uyumlu olması ve etkin risk yönetimine katkı sağlaması,
- Piyasa trendleri ve uygulamalarının düzenli izlenmesi,
- Sürdürülebilir performansa yönelik olması
- Görev ve fonksiyona göre farklı beceri, birikim ve bilgi gereksinimlerinin dikkate alınarak tüm çalışanların motivasyonunun ve kuruma bağlılıklarının sağlanması.

Madde 5: Performans ve Ücretlendirme

1. Sabit Maaş Ödemeleri

Sabit ücret, görev ve sorumlulukların kapsamına göre belirlenir; bu ücret, her bir pozisyon için gereken şartlar ve deneyim dikkate alarak hesaplanır. Toplam içinde sabit ücretin ağırlığı, Şirketin risk yapısına uygun, orta ve uzun vadeli iş sürdürülebilirliği ve değer yaratımını destekleyecek şekilde belirlenir.

2. Performans Ödemeleri (Değişken Ödemeler)

Performans ödemeleri hem nicelik hem nitelik olarak performans hedeflerine ulaşılması halinde çalışana ücret ödenmesini sağlar. Performans ölçümleri ve ödeme sistemleri, kısa vadeye aşırı şekilde odaklanmaktan kaçınır; orta ve uzun vadede istikrarlı performansı sağlamak üzere kârlılık ve sağlam risk yönetimi ile bağlantılı parametrelere odaklanır.

Çalışan ücret ve teşvik sistemlerinin tasarımını desteklemek için aşağıdaki ilkeler tanımlamıştır:

- Niceliksel ve niteliksel hedefler arasında uygun bir oranın korunması,
- Müşteri odaklı bir yaklaşımın desteklenmesi,
- Tek bir ürün ve mali araç konusundaki teşviklerden kaçınılması,
- Performans ödemelerinin iletişim ve raporlama evrelerinde şeffaflığın sağlanması; böylelikle, çalışanın kazanımlarının nihai değerlendirmesinin, harici ve dahili kurallar ve düzenlemelerle uyumlu olmasıdır.

3. Performans Kriterleri

- Yönetim Kurulu üyelerine, Üst Düzey Yönetime ve diğer personele verilecek ücretler, Şirketin sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performansı ile ilişkilendirilmez. Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan komitelerin üyelerine, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınmak suretiyle ücretlendirme yapılabilir. Bahse konu ücretlerin, Şirketin etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasına özen gösterilir.
- İcra görevi bulunan Yönetim Kurulu üyeleri ile Üst Düzey Yönetime, Şirketin performansına bağlı ödeme yapılması mümkün olmakla birlikte, bu teşvik ödemeleri Şirketin kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde ve objektif koşullara bağlıdır.
- Çalışanların görev tanımları ve dağılımı ile performansa bağlı teşvik ödemelerine ilişkin kriterler Şirket Üst Düzey Yönetimi tarafından belirlenir ve çalışanlara duyurulur. Söz konusu kriterler, belirlenmiş standartlara ve özel görev sorumluluklarına göre düzenli olarak gözden geçirilir.
- Performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez. Performansa dayalı ödemeler, alınan risklerin vadesi dikkate alınmak suretiyle ve taksitler halinde yapılabilir. Teşvik sistemleri, sıfır ikramiye ödemesine olanak tanıyacak asgari performans eşikleri belirlenerek tasarlanır. Yeni sözleşme ve anlaşmalar bu sisteme uyumlu olarak hazırlanır.
- Performansa yönelik ödemelerde, çalışanların bir önceki dönem performansı değerlendirilir.
- Şirketten ayrılacak personele yapılacak tazminat ödemeleri, İş kanununun ilgili düzenlemeleri dikkate alınmak suretiyle belirlenir.
- Yönetim Kurulunca, faaliyetleri sonucu Şirketin emin bir şekilde çalışmasını tehlikeye düşürdükleri ya da Şirketin mali bünyesinin bozulmasından sorumlu oldukları tespit edilenler hakkında performansa dayalı ödemelerin iptal edilmesi de dahil, ödemeleriyle ilgili gerekli işlemler tesis edilir.
- Uyumsuz davranış veya disiplin tedbirini gerektiren davranış sonucunda performansa dayalı ödeme yapılmamasına ilişkin düzenlemelere yer verilir.

- Denetim, Kontrol, Uyum ve Risk personeli şirket içinde görevlerini gerçekleştirirken yönetim tarafından bağımsızlıkları sağlanması için gerekli düzenlemeler yapılır. Bu birimlerin yöneticileri ile personeline yapılacak ödemeler, denetim ya da gözetimde buldukları veya kontrol ettikleri faaliyet biriminin performansından bağımsız olacak şekilde ilgili personelin kendi fonksiyonuna ilişkin performansı dikkate alınarak belirlenir ve bu kapsamda finansal hedeflerden kaçınılması / hedeflerin sınırlandırılması sağlanır.
- Tüm ücretlendirme sistemleri ve planları, genel şirket itibarının gelişimine yaptıkları etki açısından değerlendirilir. Müşteri, misyonun temel odak noktası olarak değerlendirilerek, iç ve dış müşteri memnuniyeti tüm ücretlendirme sistemlerinde ön sıraya yerleştirilir.
- Ücretlendirme sistemleri, herhangi bir şekilde Şirketin stratejik risk iştahını aşan risk alma davranışlarına neden olmamalıdır.
- Performans hesaplamasında, finansal hedeflerin, finansal olmayan performans hedefleri ile uygun bir karışımı sağlanır.

Madde 6: Yürürlük

Ücretlendirme Politikası Yönetim Kurulu tarafından onaylanır ve etkinliğinin sağlanmasını teminen yılda en az bir kez gözden geçirilir. Yönetim Kurulu, Yönetim Kurulu üyelerine, Üst Düzey Yönetime ve diğer personele verilecek ücretlerin Şirketin etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasını sağlar. İşbu politika Yönetim Kurulu kararı ile güncellenir ve imza tarihinde yürürlüğe girer.