

# IC GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

## ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

### 1. Amaç ve Kapsam

IC Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. (IC GYO) Ücretlendirme Politikası (Politika), Şirketin uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak, Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler başta olmak üzere tüm Şirket çalışanlarının ücretlendirme esaslarının adil, tutarlı, alınan sorumluluklarla dengeli ve piyasa ile rekabetçi olacak şekilde belirlenmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Şirket ücretlendirme konusunda 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)'nın Kurumsal Yönetim Tebliği başta olmak üzere sermaye piyasası mevzuatı, ilgili diğer mevzuat ve düzenlemeler ile Şirket Ana Sözleşme hükümlerine uygun hareket eder.

IC GYO, Politika'nın uygulanmasında Kurumsal Yönetim Tebliği'nde düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer verilen ilkelerin gerçekleştirilmesine azami özen gösterir.

Politika, Şirket internet sitesi aracılığıyla tüm menfaat sahiplerine duyurulur.

### 2. Yetki ve Sorumluluk

Yönetim Kurulu tarafından oluşturulan Politika ve Politika'da sonrasında yapılacak değişiklikler, Şirketin genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulur ve pay sahiplerinin görüşü alınır.

Politika'nın izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Yönetim Kurulu, etkinliğinin sağlanmasını teminen Politika'yı yılda en az bir kez gözden geçirir ve verilecek ücretlerin IC GYO'nun etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasını gözetir.

Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini Kurumsal Yönetim Komitesi yürütür.

### 3. Ücretlendirme Esasları

Kurumsal Yönetim Komitesi, Şirket'in büyüklüğü, hedefleri ve mali durumu ile Şirketin faaliyet gösterdiği sektörün yapısı ve piyasa ve rekabet koşullarını dikkate alarak, verilecek ücretlere ilişkin önerilerini Yönetim Kuruluna sunar.

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

Yönetim Kurulu Üyelerine ödenecek ücretler Şirket Ana Sözleşmesi ve ilgili düzenlemeler uyarınca genel kurul kararıyla belirlenir.

Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerine ödenecek ücretin üyenin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir ve Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde kar payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

İdari Sorumluluğu bulunan yöneticiler dahil, tüm Şirket çalışanlarına verilen ücretler sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

- Sabit ücretler; her yıl, Kurumsal Yönetim Komitesi önerisi dikkate alınarak, Şirketin faaliyet çeşitliliği ve hacmi çerçevesinde görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sorumluluk kapsamı ve problem çözme ölçütleri ile Türkiye çapında aynı sektör ve faaliyet konularında iştigal eden önde gelen şirketlerin yer aldığı ücret araştırmaları dikkate alınarak, Şirket içi dengeleri bozmayacak şekilde Yönetim Kurulu kararı ile belirlenir. Böylelikle Şirket içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme yapılması sağlanır.
- Performansa dayalı ücretler ise; Şirket'in iş hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve üzerine çıkılmasını destekleyecek, sürdürülebilir başarıyı ödüllendirerek üstün performansı teşvik edecek şekilde belirlenir.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır.

#### **4. Yürürlük**

İşbu Politika Yönetim Kurulu kararı ile güncellenir ve imza tarihinde yürürlüğe girer.