

# SİNPAŞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

## ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

### 1. AMAÇ

İşbu Ücretlendirme Politikası'nın amacı, **Sinpaş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.'nin ("Şirket" veya "Sinpaş GYO")** tabi olduğu mevzuat, düzenlemeler ve Esas Sözleşme hükümleri ile uyumlu olarak; Şirket'in uzun vadeli stratejileri, hedefleri, kurumsal yönetim anlayışı, faaliyetlerinin niteliği ve sürdürülebilir değer yaratma yaklaşımı dikkate alınarak **Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesine ilişkin esasların belirlenmesidir.**

Şirket, ücretlendirme uygulamalarında başta **6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK") II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ve ekinde yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri, III-48.1 sayılı Gayrimenkul Yatırım Ortaklıklarına İlişkin Esaslar Tebliği, Şirket Esas Sözleşmesi** ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine uygun hareket eder.

Şirket, SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde yer alan **adil, şeffaf, sorumlu ve hesap verebilir yönetim anlayışının** ücretlendirme süreçlerinde de uygulanmasına azami özen gösterir.

İşbu Ücretlendirme Politikası, SPK Kurumsal Yönetim Tebliği kapsamında hazırlanmış olup; pay sahipleri başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerinin erişimine açık olacak şekilde **Şirket'in kurumsal internet sitesinde** yayımlanır.

### 2. YETKİ VE SORUMLULUK

Ücretlendirme Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde **Yönetim Kurulu tarafından oluşturulur** ve Genel Kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunularak pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı sağlanır.

Şirket bünyesinde ayrı bir Ücret Komitesi veya Aday Gösterme Komitesi oluşturulmaması halinde, bu komitelere Kurumsal Yönetim İlkeleri kapsamında verilen görevler **Kurumsal Yönetim Komitesi** tarafından yerine getirilir.

Bu kapsamda Kurumsal Yönetim Komitesi;

Şirket'in uzun vadeli hedeflerini, kurumsal stratejisini, faaliyetlerinin niteliğini ve büyüklüğünü dikkate alarak Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerin ücretlendirilmesine ilişkin esas ve ölçütlerin oluşturulmasına katkıda bulunur; Ücretlendirme Politikası kapsamında Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere sağlanacak mali haklara ilişkin değerlendirme ve önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar.

Ücretlendirme Politikası'nın izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerektiğinde güncellenmesi **Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu** altındadır.

Politikada yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulu'nun onayını takiben ilk Genel Kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulur ve Şirket'in kurumsal internet sitesinde yayımlanır.

### 3. ÜCRETLENDİRME ESASLARI

#### GENEL KURUL TARAFINDAN DAHA ÖNCE ONAYLANMIŞ YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN ÜCRETLENDİRME ESASLARI

**Yönetim Kurulu:** Yönetim kurulu üyelerine huzur hakkı ödenmektedir. Ödenecek huzur hakkı tutarı piyasaya duyarlı olacak şekilde makroekonomik gelişmeler de dikkate alınarak, Şirket'in performans ve başarısına bağlı olarak tespit edilir ve genel kurul onayı ile uygulamaya konulur. Bu bağlamda ödenecek huzur hakkı yılda bir kez olağan genel kurul sürecinde yenilenir.

##### *Esas sözleşmemiz uyarınca:*

- ✓ Şirketimiz, huzur hakkı, ücret, kâr payı gibi faaliyetlerinin gerektirdiği ödemeler dışında mal varlığından ortaklarına, yönetim ve denetim kurulu üyelerine, personeline ya da üçüncü kişilere herhangi bir menfaat sağlayamaz.
- ✓ Yönetim kurulu başkan ve üyelerinin ücretleri genel kurulca tespit olunur ve karara bağlanır.

**Üst Düzey Yöneticiler:** Sinpaş GYO rekabetçi ve piyasaya duyarlı bir ücretlendirme politikası uygulamakta mukayeseli işler ve iş sahipleri arasındaki eşitliği sağlamaktadır. İnsan Kaynakları Personelimiz tarafından düzenli yapılan piyasa araştırması sonuçları bu politikanın yürütülmesinde dikkate alınmaktadır. Ücret artışlarında; üst düzey yöneticilerin performansı, kendilerini geliştirme çabaları, sektör ortalamaları ve enflasyon oranı dikkate alınmaktadır. Üst düzey yöneticilere ücret olarak 12 aylık maaş verilmekte olup ücret artışları yılda bir kez gerçekleştirilmektedir.

##### **3.1. Genel İlkeler**

Şirket'in ücretlendirme sistemi;

- ✓ Şirket'in uzun vadeli stratejileri ve hedefleriyle uyumlu,
- ✓ Şirket'in mali yapısını ve sürdürülebilir büyümesini destekleyen,
- ✓ Şirket içinde adil ve dengeli,
- ✓ İş gücü piyasasında rekabetçi,
- ✓ Görev, yetki ve sorumluluklarla orantılı,
- ✓ Performans, yetkinlik, deneyim ve piyasa koşullarını dikkate alan

bir yapıda oluşturulur.

Ücret seviyesi belirlenirken; **gayrimenkul geliştirme ve gayrimenkul yatırım ortaklığı sektörünün yapısı ve rekabet koşulları, Şirket'in faaliyet hacmi, portföy büyüklüğü, projelerinin niteliği ve coğrafi yaygınlığı, iştirak ve bağlı ortaklık yapısı, görevlerin gerektirdiği uzmanlık seviyesi, sorumluluk kapsamı, çalışan sayısı, makroekonomik göstergeler ve piyasa ücret araştırmaları** dikkate alınır.

Ücretlendirme sistemlerinin, Şirket'in yalnızca kısa vadeli sonuçlarına odaklanarak aşırı risk alınmasına yol açmaması; Şirket'in uzun vadeli çıkarlarını ve sürdürülebilir değer yaratma hedeflerini desteklemesi esastır.

### 3.2. Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlendirilmesi

Yönetim Kurulu üyelerine görevlerinin niteliği, sorumlulukları, Şirket'in faaliyetlerinin kapsamı, ekonomik koşullar ve piyasa uygulamaları dikkate alınarak **huzur hakkı ve/veya ilgili mevzuat ve Esas Sözleşme çerçevesinde diğer mali haklar** sağlanabilir.

Yönetim Kurulu Başkan ve üyelerine ödenecek ücret ve huzur hakkı tutarları **Genel Kurul tarafından belirlenir ve karara bağlanır.**

Ödenecek huzur hakkının belirlenmesinde piyasa koşulları, makroekonomik gelişmeler, Şirket'in faaliyetlerinin ölçeği, sorumluluk düzeyi ve Şirket'in genel performansı dikkate alınır. Yönetim Kurulu üyelerine ilişkin ücretler, gerekli görülmesi halinde olağan Genel Kurul sürecinde yeniden değerlendirilir.

Şirket Esas Sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde, faaliyetlerinin gerektirdiği huzur hakkı, ücret, kâr payı ve benzeri ödemeler dışında Şirket mal varlığından Yönetim Kurulu üyelerine mevzuata aykırı herhangi bir menfaat sağlanamaz.

### 3.3. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlendirilmesi

Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde, üyelerin **bağımsızlıklarını koruyacak bir ücret seviyesinin belirlenmesine** özen gösterilir.

SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde **kâr payı, pay opsiyonları veya Şirket'in performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz.**

Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerine yapılacak ödemelerin, üyelerin objektif ve bağımsız karar alma yetkinliklerini zedeleyecek nitelik veya düzeyde olmaması esastır.

### 3.4. Üst Düzey ve İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticilerin Ücretlendirilmesi

Sinpaş GYO, üst düzey ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler için **adil, rekabetçi ve piyasa koşullarına duyarlı bir ücretlendirme yaklaşımı** benimser.

Yöneticilerin görevleri; görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinlik, mesleki deneyim, karar alma yetkisi, sorumluluk kapsamı, yönetilen organizasyon ve bütçe büyüklüğü, faaliyetlerin Şirket sonuçları üzerindeki etkisi ve gereklilikleri dikkate alınarak değerlendirilir.

Bu değerlendirme doğrultusunda oluşturulan görev seviyelerine göre aylık sabit ücretler belirlenirken **Şirket içi ücret dengesi ve ücret adaleti** gözetilir.

Piyasa rekabetçiliğinin değerlendirilmesinde, Türkiye'de faaliyet gösteren benzer ölçek ve nitelikteki şirketler ile özellikle gayrimenkul geliştirme, gayrimenkul yatırım ortaklığı, inşaat ve ilişkili sektörlerdeki piyasa ücret araştırmaları dikkate alınabilir.

Üst düzey yöneticilerin ücretlerinin ve ücret artışlarının belirlenmesinde;

**yöneticinin bireysel performansı, görev ve sorumluluklarındaki değişiklikler, mesleki gelişimi, Şirket hedeflerine katkısı, sektör ücret seviyeleri, enflasyon ve diğer makroekonomik göstergeler ile Şirket'in finansal durumu ve performansı** birlikte değerlendirilir.

Üst düzey yöneticilerin ücretlerine ilişkin kararlar ilgili yetki ve sorumluluklar çerçevesinde **Yönetim Kurulu tarafından** alınır.

### 3.5. Performans ve Sürdürülebilirlik

Şirket'in performans değerlendirme ve ücretlendirme sistemlerinin, uzun vadeli kurumsal hedeflerle uyumlu olması gözetilir.

Performans değerlendirmelerinde finansal ve operasyonel göstergelerin yanı sıra, Şirket'in stratejik öncelikleri doğrultusunda **kurumsal yönetim, risk yönetimi, çalışan gelişimi, iş sağlığı ve güvenliği, çevresel ve sosyal performans ile sürdürülebilirlik ve iklimle bağlantılı hedefler gibi finansal olmayan göstergeler de uygun görülmesi halinde dikkate alınabilir.**

Bu göstergelerin ücretlendirme süreçlerine dâhil edilmesi halinde; kriterlerin ölçülebilir, objektif, Şirket stratejisiyle uyumlu ve izlenebilir olması gözetilir.

### 3.6. Ücret ve Menfaatlerin Kamuya Açıklanması

Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere sağlanan **ücretler ve diğer tüm mali menfaatler**, sermaye piyasası mevzuatı ve SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde öngörülen esaslara uygun olarak yıllık faaliyet raporu ve ilgili finansal raporlama araçları vasıtasıyla kamuya açıklanır.

Ücretlendirmeye ilişkin kamuyu aydınlatma yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde şeffaflık, karşılaştırılabilirlik ve pay sahiplerinin doğru ve yeterli şekilde bilgilendirilmesi ilkeleri gözetilir.

## 4. YÜRÜRLÜK

İşbu Ücretlendirme Politikası, **Sinpaş Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. Yönetim Kurulu'nun onayı** ile yürürlüğe girer ve takip eden Genel Kurul toplantısında ayrı bir gündem maddesi olarak pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulur.

Politika; ilgili mevzuat ve düzenlemelerde, Şirket Esas Sözleşmesi'nde, Şirket'in organizasyon yapısında veya ücretlendirme uygulamalarında meydana gelebilecek değişiklikler ile Şirket'in ihtiyaçları doğrultusunda gerektiğinde gözden geçirilir.

Politikada yapılacak esaslı değişiklikler Yönetim Kurulu tarafından onaylanır, takip eden ilk Genel Kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulur ve güncel Politika Şirket'in kurumsal internet sitesinde yayımlanır.

---

**Hazırlayan:** Sürdürülebilirlik Komitesi / İnsan Kaynakları Departmanı

**Onaylayan:** Yönetim Kurulu