

ŞEKER GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1) AMAÇ

Ücretlendirme politikasının amacı, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde, şirketin; stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yapısı ile uyumunun sağlanmasına yönelik, aşırı risk alınmasını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak usul ve esasların yazılı olarak belirlenmesidir.

Sürdürülebilir başarı için gerekli olan insan kaynağını şirketimize kazandırmak, korumak, ödüllendirmek ve motive etmek üzere yapılandırılan ücretlendirme politikası ile, müşterileri, paydaşları veya piyasaları olumsuz etkileyebilecek uygulama veya davranışların, müşteri zararı, finansal ceza veya itibar kaybına neden olması gibi risklerin engellenmesi de amaçlanır.

2) KAPSAM

Ücretlendirme Politikası, Yönetim Kurulu Üyeleri, üst düzey yöneticiler ve tüm şirket çalışanları için geçerli olan ücretlendirme ilke ve kurallarını belirler.

3) PRENSİPLER

Ücretlendirme: Yönetim Kurulu Üyelerine, Üst Düzey yöneticilere ve diğer personele verilecek ücretler şirketin etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumludur. Tüm çalışanlar üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak ücretlendirilir.

Ücret kademesi ve ücret aralığı: Tüm çalışanlarımızın ücretleri, her kademe için belirlenmiş ücret aralıkları ile yönetilmektedir. Ücret adaletinin sağlanması açısından benzer görevi yapan çalışanların benzer ücreti alması amaçlanmıştır. Bu amaçla yetki ve sorumluluklarına bağlı olarak görevlerin kademeleri belirlenmiştir. Ücret kademeleri ve aralıkları her zam döneminde gözden geçirilir.

Yüksek performansı ödüllendirme: Performans Değerlendirme Sistemi sonuçlarına göre beklenen düzeyin üzerinde performans gösteren çalışanların daha yüksek ücret artışı ve daha yüksek prim almaları amaçlanmıştır.

Performansa dayalı ödemeler: Ücretlendirme ve prim çalışmalarında ilgili dönemlere ait performans değerlendirmeleri dikkate alınır. Başta prim ödemeleri olmak üzere performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez.

Ücretin gizliliği: Şirkette ücretlerin ve diğer parasal ödemelerin özel olması ve gizliliği esastır. Çalışan tarafından gizliliğin ihlali disiplin kurulu konusudur.

4) ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ UYGULANMASI

Ücretlendirme politikası genel uygulama prensipleri aşağıdaki gibidir.

Yönetim Kurulu Üyeleri:

Yönetim kurulu üyelerinin tamamı için geçerli olmak üzere her yıl olağan genel kurul toplantısında sabit ücret belirlenir.

Şirkette yönetim kurulu üyelerine, sağladıkları katkıları, toplantılara katılımları, fonksiyonları ve performansları esas alınarak yılsonlarında bütçelenen tutarı geçmemek üzere yönetim kurulu tarafından belirlenen tutarda prim ödenebilir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları ve şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Yönetim Kurulu Üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

Üst Düzey Yöneticilere sağlanan mali haklar:

Üst Düzey Yönetici ücretleri sabit ücret esasına göre belirlenir. Bu ücretler, piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak yasal yükümlülüklerle uygun olarak belirlenir.

Üst Düzey Yöneticilere yıl içerisinde şirket performansı ve gelişimine göre prim ödemeleri gerçekleştirilebilir. Üst Düzey Yöneticiler için prim ödemesi yapma yetkisi Yönetim Kurulu'na aittir.

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde Üst Düzey Yönetici ve Yönetim Kurulu Üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen genel kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine ve/veya onayına sunulur.

Personele sağlanan mali haklar:

Şirket personellerine ödenecek sabit ücretler, yan haklar, primler vb. tüm ödemeler bu politika belgesi doğrultusunda Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Yönetim Kurulu bu yetkisini Genel Müdürlüğün kullanması için karar alarak devredebilir.

Ücret artışları:

- Ücret artışları yıl içerisinde komite tarafından düzenli olarak takip edilir.
- Ücret artış dönemlerinde artış bütçesinin belirlenmesinde aşağıda yer alan kriterler baz alınarak yönetimin onayına sunulur.
 - Geçmiş dönem enflasyon oranları
 - Rekabetçi politikaların uygulanacağı alanlar
 - Şirketin sektör içindeki konumu
- Eşit işe benzer ücret politikasının uygulanması ve bireysel farklılaşmaların performans bazlı olmasını sağlamak amaçlanmaktadır.
- Yüksek performansı ödüllendirmek için ücret kademesine göre şirket ücret aralığı ortalamasının altında kalan ancak yüksek performans gösteren çalışanlar daha yüksek ücret artışı alırlar.
- İlgili döneme ait ücret artışı bilgileri çalışanlar ile paylaşılır.

Terfi veya görev değişikliği sonrası yeni ücretlerinin belirlenmesi:

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

Performans primi:**Prim ödemeleri:**

- Kurumsal hedeflere ulaşmada çalışanların etkinliğinin artırılması, performans sürekliliğinin temin edilmesi,
- Bireysel performansın ön plana çıkartılarak başarılı çalışanların ayrıştırılması,
- Kurum için katma değer yaratan çalışanların bu doğrultuda ödüllendirilmesi

için yapılan ödemelerdir.

Prim sistemi Yönetim Kurulu, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları dahil tüm çalışanları kapsamaktadır. Dağıtılacak olan prim miktarını belirlemede, uygulanmakta olan risk yönetim kavramları ile birlikte kredi riski, operasyonel risk, mevzuat riski, itibar riski gibi unsurlar dikkate alınır. Ayrıca, prime dayanak teşkil eden performansın elde edilmesini sağlayan her türlü aksiyonda şirket menfaatinin korunmuş olması gerekliliği de göz önüne alınır.

Diğer ödüller:

Şirketimiz çalışanlarının motivasyon ve verimliliğine doğrudan katkıda bulunmak, iş konusunda tatmini arttırmak, üstün performans gösteren çalışanları tanımak, takdir ve teşvik etmek, çalışanların mesleğine ve şirkete bağlılığını güçlendirmek amacıyla verilen ödüllerdir.

Yan hak uygulamaları:

Ücrete ek olarak yapılan maddi veya maddi olmayan nitelikteki menfaat ve ödemeleri ifade eder. Görev tanımı, görev kademesi, yetki düzeyi, bütçe gibi kriterler göz önüne alınarak belirlenir.