

Yürürlük Tarihi:	01.10.2025
Revizyon No:	00

İSTİNYEPARK İSTANBUL GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Amaç

İstinyePark İstanbul Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.'nin ("İstinyePark İstanbul GYO" veya "Şirket") ücretlendirme politikasının amacı; Yönetim Kurulu üyeleri, üst düzey yöneticiler ve çalışanların ücretlendirme süreçlerinin adil, şeffaf, sürdürülebilir, piyasa koşullarına uygun ve şirketimizin uzun vadeli stratejileriyle uyumlu şekilde yürütülmesini sağlamaktır.

Kapsam

Bu politika; İstinyePark İstanbul GYO bünyesinde görev yapan Yönetim Kurulu üyelerini, üst düzey yöneticileri ve tüm çalışanları kapsar.

Yasal Dayanak ve Uyum

Şirket ücretlendirme konusunda 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), sermaye piyasası mevzuatı, ilgili diğer mevzuat ve düzenlemelere uyar. Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK"), zaman zaman tadil edilip değiştirilebilen, yürürlükteki Kurumsal Yönetim Tebliği'nde düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer verilen ilkelerin gerçekleştirilmesine azami özen gösterir.

Bu politika; SPKn, SPK'nın SPK'nın Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca ve Türk Ticaret Kanunu, İş Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde hazırlanmış olup pay sahipleri başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerine Şirket internet sitesi (www.istinyeparkgyo.com.tr) aracılığıyla duyurulmaktadır.

Yetki ve Sorumluluk

Ücretlendirme Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuş, Şirket genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur ve görüşleri alınmıştır. Şirket'in ücretlendirme politikasının izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Ücretlendirme Politikası'nda yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulu'nun onayını takiben, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulacak, Şirket internet sitesinde (www.istinyeparkgyo.com.tr) yayımlanır.



İstinyePark
İSTANBUL GYO

İlkeler

Ücret komitesi, bu komitenin bulunmaması durumunda, kurumsal yönetim komitesi, Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini Yönetim Kuruluna sunar.

Yönetim Kurulu, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Şirketin kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşıp ulaşmadığına ilişkin değerlendirme ve ulaşılamaması durumunda gerekçeleri yıllık faaliyet raporunda açıklanır. Yönetim Kurulu, hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri bu değerlendirmeler dikkate alınarak belirlenir.

Genel olarak ücret seviyesi belirlenirken, Şirketin faaliyet gösterdiği sektörün yapısı ve rekabet koşulları, sürdürülen faaliyetler, faaliyet konu ve alanlarının yaygınlığı, sahip olunan bağlı ortaklıkların ve iştiraklerin yapısı, bunların toplam içerisindeki ağırlığı, faaliyetlerin sürdürülmesi için gerekli bilgi seviyesi ve çalışan sayısı ölçütleri göz önünde bulundurulmaktadır. İdari Sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri, Şirketin faaliyet çeşitliliği ve hacmi çerçevesinde görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sorumluluk kapsamı ve problem çözme ölçütleri dikkate alınarak kademelendirilir. Tespit edilen kademelere göre İdari Sorumluluğu Bulunan yöneticilerin aylık sabit ücretleri belirlenirken şirket içi dengeler korunmaya çalışılmaktadır ve Türkiye çapında aynı sektör ve faaliyet konularında iştigal eden önde gelen şirketlerin yer aldığı ücret araştırmaları kullanılır. Böylece, Şirket içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme yapılması sağlanır.

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri Yönetim Kurulu kararı ile, Yönetim Kurulu üyelerine ödenecek ücretler ise genel kurul kararı ile belirlenir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerine ödenecek ücretin üyenin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir ve Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Kişi bazında açıklama yapılması esastır.

Bu doğrultuda, ücretlendirme politikası aşağıdaki temel ilkelere dayanır:

- **Adalet ve Eşitlik:** Çalışanlar arasında eşit işe eşit ücret prensibi gözetilir.
- **Şeffaflık:** Ücretlendirme süreçleri açık ve anlaşılır kriterlere dayanır.
- **Performans Odaklılık:** Ücret ve yan haklar, bireysel ve kurumsal performans göstergeleriyle ilişkilendirilir.
- **Piyasa Uyumlu Olma:** Ücret seviyeleri sektör standartları ve piyasa koşulları dikkate alınarak belirlenir.



İstinyePark
İSTANBUL GYO

- **Sürdürülebilirlik:** Şirketin uzun vadeli stratejileri, mali gücü ve yatırımcı beklentileri göz önünde bulundurulur.

Uygulama Esasları

- Yönetim Kurulu üyelerinin ücretleri Genel Kurul tarafından belirlenir.
- Üst düzey yöneticilerin ücretlendirmesi Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır.
- Çalışan ücretleri, İnsan Kaynakları politikaları çerçevesinde piyasa koşulları, işin niteliği ve performans kriterleri göz önünde bulundurularak belirlenir.
- Ücretlendirme süreci, yan haklar, prim, ikramiye ve teşvik sistemleriyle desteklenebilir.

Raporlama

Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere yapılan ücret, prim, ikramiye, kâr payı ve diğer menfaatler yıllık faaliyet raporunda kamuya açıklanır. Çalışan ücretlendirmelerine ilişkin toplu veriler yıllık sürdürülebilirlik raporlarında paylaşılır.