

EGELİ & CO. YATIRIM HOLDİNG A.Ş.
YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

1. Amaç

İş bu politika, Egeli & Co. Yatırım Holding A.Ş. ("**Şirket**") yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerinin ücretlendirilmesinde kullanılacak esasların, Şirket'in operasyonel ve finansal performans hedefleri ile uyumlu ve risk tercihlerini göz önüne alacak şekilde belirlenmesine ilişkin ilkeleri ve uygulamaları tanımlar.

2. Temel İlkeler

2.1 Misyon ve Vizyon

Şirket'in misyonu, reel varlık yatırımları alanında gerçekleştirdiği projeler ile hissedar değerini maksimize etmek; vizyonu, Kurumsal Yönetim İlkeleri doğrultusunda yönetilen, şeffaf ve güvenilir bir yatırım platformu içinde gerçekleştirdiği reel varlık yatırımları ile Türkiye'de lider kuruluş olmak olarak belirlenmiştir.

Buna bağlı olarak yönetim kurulu ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları, Şirket'in misyonu tutarlı olacak şekilde ve şirket vizyonunun hayata geçirilmesini teşvik edici şekilde belirlenir.

2.2 Uygulama Esasları

Şirket'in Ücretlendirme Esasları belirlenirken aşağıdaki unsurlar dikkate alınır:

- Uzun vadede sürdürülebilir başarıyı desteklemesi;
- Hissedar değerinin artırılmasının Şirket'in temel performans göstergesi olması;
- Şirket'in İş Etiği Kuralları'nda tanımlanan değer ve davranışları desteklemesi;
- Sermaye piyasası ve diğer ilgili mevzuat hükümleri ile uyumlu olması;
- Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde, Şirket performansına dayalı ödeme planlarının kullanılmaması;
- Yönetici ücretleri ile ilgili piyasa uygulamalarının izlenmesi;
ve
- Yetkili olmayan personele karşı ücret bilgilerinin gizliliğinin korunması.

3. Ücretlendirme

3.1 Yetki

Yönetim kurulu üyelerinin ücretleri her yıl olağan genel kurul toplantısında belirlenir. Üst düzey yöneticilerin ücretlerinin belirlenmesi ise yönetim kurulu yetkisindedir. Şirket'in Ücret Komitesi, Şirket'in uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak, yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirmelerine ilişkin olarak öneriler geliştirir.

3.2 Üst Düzey Yöneticiler

Üst düzey yöneticilerinin ücretleri, sabit ücret ve değişken ücret olmak üzere iki bölümden oluşur.

Sabit ücret, yöneticinin görev ve sorumluluklarına göre ve pozisyonun gerektirdiği yetkinlikler ve deneyim dikkate alınarak belirlenir. Sabit ücretin toplam ücretlendirme içindeki oranı, Şirket'in risk yapısına uygun olacak şekilde, hissedar değerini ve sürdürülebilir başarıyı destekleyici şekilde her yıl yönetim kurulu tarafından gözden geçirilir.

Değişken ücret, yöneticinin performans hedeflerine ulaşmasına bağlı olarak ve aşağıdaki esaslar gözetilerek belirlenir:

- Değişken ücret miktarı belirlenmeden önce, yöneticinin bir önceki yıl ortaya koyduğu başarının değerlendirildiği bir performans değerlendirme sistemi uygulanır.
- Performans hedefleri, Şirket hedefleri ile tutarlı ve önceki yıla göre iyileştirmeler içerecek şekilde oluşturulur.
- Değişken ücret miktarı konusunda Şirket yöneticilerine önceden bir garanti verilemez.
- Ödemeler yıl içinde taksitler hâlinde yapılabilir.
- Değişken ücretin belirlenmesinde, sadece Şirket'in kısa vadeli performansını ortaya koyan kârlılık ve gelir hedefleri tek başına kullanılamaz.