

## **GEDİK YATIRIM MENKUL DEĞERLER AŞ ÜCRET POLİTİKASI**

### **1. AMAÇ**

Bu Politikanın amacı; 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ve Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca; Yönetim Kurulu Üyeleri ve İdari Sorumluluğu bulunan yöneticiler için ücret politikası esaslarını düzenlemektir.

### **2. KAPSAM**

İşbu politika, Yönetim Kurulu Üyeleri ve İdari Sorumluluğu bulunan yöneticileri kapsar.

### **3. DAYANAK**

İşbu politika Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca hazırlanmıştır.

### **4. TANIMLAR**

İşbu Politika' da geçen;

**Kanun:** 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nu,

**Kurul:** Sermaye Piyasası Kurulu'nu (SPK),

**İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticiler:** Şirketin Bilgilendirme Politikası'nda belirlenen Yönetim Kurulu üyeleri dışındaki yöneticileri

ifade eder.

### **5. SORUMLULUKLAR**

Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarını belirleyen Ücret Politikası Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır. Ücret Politikası ayrıca, Şirket Genel Kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunularak ortaklara bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmalıdır.

Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaları Ücret Komitesi veya Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından Şirketin uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak belirlenir. Ücretlendirme esasları belirlenirken işin taşıdığı önem, zorluk ve sorumluluk gibi özellikleri göz önüne alınarak ödenen ücretler arasında bir denge sağlanmasına, şirket içi ve sektördeki diğer şirketler arası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici olmasına dikkat edilir. Ücretlendirme ve özlük haklarında aracı kurumların uyması gereken sermaye piyasası düzenlemelerine uygun hareket edilmesi esastır.

## 6. ÜCRETLENDİRME İLE İLGİLİ TEMEL İLKE VE ESASLAR

Şirket, herhangi bir Yönetim Kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların ve kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez. Ücret politikamıza Şirket'in kurumsal internet sitesinde yer verilir.

### 6.1. YÖNETİM KURULU ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Yönetim Kurulu üyelerine ücret ödenip ödenmemesi, ödenecekse her bir üye bazında ücret tutarının belirlenmesi konusunda karar alma yetkisi Genel Kurul'a aittir. Genel Kurul görev ve fonksiyonlarına göre üyelere ödenecek ücretlerde farklılaştırma yapabileceği gibi, bir kısım üyelere ücret ödenmemesine de karar verebilir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması esas olup kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Yönetim kurulu üyelerinin ücretlerine ilişkin kararlar, Şirketin her yıl düzenlenen olağan Genel Kurul toplantısında alınır. Şirketin Yönetim Kurulu Üyeleri'ne verilecek sabit ücretlerin, Kurum'un etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olması ve sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performans ile ilişkilendirilmemesi esastır. Yönetim Kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim Kurulu üyelerinin Şirkete sağladıkları katkılar dolayısıyla katlandıkları giderler (ulaşım, telefon, konaklama, sigorta, temsil vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.

### 6.2. İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERİN ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Şirketin idari sorumluluğu bulunan yönetici ücretleri sabit ve değişken olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır.

**Sabit Ücret Ödemeleri:** İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere düzenli olarak her ay yapılan nakdi ödemeleri kapsamaktadır. Sabit ücret, piyasada geçerli olan ücret seviyeleri, şirketin büyüklüğü, iç dengeleri, stratejik hedefleri, makroekonomik veriler, yöneticilerin nitelikleri, performansları ve pozisyonları dikkate alınarak belirlenir. Sabit ücretlerin sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performans ile ilişkilendirilmemesi esastır.

**Değişken Ücret Ödemeleri:** İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin performanslarına göre yapılan prim, ikramiye, komisyon gibi sabit ücret dışında kalan her türlü nakdi ve gayri nakdi ödemeleri kapsamaktadır. İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere Şirketin performansına bağlı ödeme yapması mümkün olmakla birlikte, bu ödemelerin Şirketin kurumsal değerlerine olumlu yönde etki edecek şekilde, adil ve objektif olmasına özen gösterilir.