



DAĞ GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş. ÜCRET POLİTİKASI

1. Amaç ve Kapsam

Bu politikanın temel amacı, şirket çalışanlarının ve yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirme esaslarının; ilgili mevzuat, şirketin uzun vadeli stratejileri ve sürdürülebilir büyüme hedefleri ile uyumlu olarak planlanmasını sağlamaktır. İlgili politika yönetim kurulu üyelerini, üst düzey yöneticileri ve her kademedeki şirket çalışanlarını kapsamaktadır.

2. Ücretlendirme İlkeleri

Şirket, ücretlerin belirlenmesinde aşağıdaki temel ilkeleri esas alır:

- **Eşit İşe Eşit Ücret:** İşin önemi, zorluğu ve sorumluluğu dikkate alınarak benzer işi yapanlara denge gözetilerek ödeme yapılır.
- **Piyasa Uygunluğu ve Rekabetçilik:** Ücretlerin piyasadaki benzer pozisyonlarla uyumlu, adil ve rekabetçi düzeyde olmasına özen gösterilir.
- **Liyakat ve Nesnellik:** Ücretler; liyakat, tecrübe, çalışma süresi ve unvan gibi objektif kriterlere göre belirlenir.
- **Şeffaflık:** Uygulanan politikanın çalışanlar tarafından kolayca anlaşılır ve açık olması esastır.

3. Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretlendirilmesi

- **Genel Kurul Yetkisi:** Yönetim kurulu üyelerine ödenecek huzur hakkı ve ücretler, her yıl Olağan Genel Kurul toplantısında pay sahipleri tarafından belirlenir.
- **Bağımsız Üyeler:** Yönetim kurulu bağımsız üyelerinin ücretleri, bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde belirlenir; bu üyelere şirketin performansına dayalı ödeme veya kar payı verilmez.
- **Gider Karşılama:** Üyelerin yönetim kurulu toplantıları ve şirket faaliyetleri kapsamındaki ulaşım, konaklama ve diğer temsil giderleri şirket tarafından karşılanır.

4. Üst Düzey Yöneticiler ve İdari Sorumluluğu Bulunanlar

- **Ücret Yapısı:** Ücretler; aylık ödenen sabit baz ücret ve performansa dayalı prim gibi değişken unsurlardan oluşabilir.
- **Belirleme Kriterleri:** Sabit ücretler; makroekonomik veriler, sektördeki benzer şirketlerin ücret seviyeleri, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak belirlenir.
- **Performans Primleri:** Şirketin potansiyel riskleri, likidite durumu ve yönetici başarısı dikkate alınarak değişken ücretler ödenebilir.



5. Yan Haklar ve Sosyal Yardımlar

Şirket, çalışanlarına motivasyonu artırmak amacıyla şu yan hakları sağlayabilir:

- Öğle yemeği ve görevle ilgili ulaşım giderlerinin karşılanması.
- Olağanüstü durumlarda veya yetişmiş eleman temininde güçlük yaşanması halinde, Yönetim Kurulu kararıyla ücretlerde %50'ye kadar artış yapılabilmesi.

6. Kamuyu Aydınlatma ve Gizlilik İlkesi

- **Gizlilik Esası:** Ücretin tüm unsurları kişiye özel ve gizli olup, çalışanların bu bilgileri üçüncü kişilerle paylaşmaması esastır.
- **Raporlama:** Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilere ödenen toplam miktarlar, yıllık faaliyet raporu aracılığıyla kümülatif olarak kamuya açıklanır.

7. Görev ve Sorumluluklar

Ücret politikasının izlenmesi, denetlenmesi ve güncellenmesi konusunda Kurumsal Yönetim Komitesi öneriler hazırlar; nihai yetki ve sorumluluk ise Yönetim Kurulu'na aittir.