

MHR GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1. Amaç ve Kapsam

MHR Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı Anonim Şirketi'nin ("**Şirket**") ücretlendirme politikası ("**Politika**") Sermaye Piyasası Kurulunun ("**SPK**") II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ("**Kurumsal Yönetim Tebliği**") doğrultusunda hazırlanmıştır.

Bu Politika'da belirtilen esaslar, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("**SPKn**") ve SPK'nın zaman zaman tadil edilip değiştirilebilen, yürürlükteki Kurumsal Yönetim Tebliği ve diğer sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde "idari sorumluluğu bulunanlar" kapsamındaki yönetim kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını kapsamaktadır.

Bu Politika, SPK'nın II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği uyarınca hazırlanmış olup; pay sahipleri başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerine Şirket internet sitesi (www.mhrgyo.com.tr) aracılığıyla duyurulmaktadır.

2. Yetki ve Sorumluluk

Bu Politika bir kılavuz niteliğinde olup adil, tutarlı, alınan sorumluluklarla dengeli ve piyasa ile rekabetçi olacak şekilde ücretlendirme esaslarının belirlenmesini amaçlamakta olup yönetim kurulu tarafından onaylanmıştır.

Bu Politika, SPK'nın 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 kurulunun yetki ve sorumluluğu altındadır. Politika'da yapılacak değişiklikler yönetim kurulunun onayını takiben, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulurken, Şirket internet sitesinde (www.mhrgyo.com.tr) yayımlanır.

3. Politika Esasları

Politika; ücret ve yan hakları yönetimi; adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, rekabetçi, ödüllendirici ve motive edici kriterler ve ana hedefler doğrultusunda düzenlenmekte ve uygulanmaktadır.

Politika'nın ana hedefleri; iş büyüklüğü, performans, işe katkı, bilgi/beceri ve yetkinlikler kavramlarının öne çıkartılarak ücretlendirmenin yapılması, Şirket içi ve şirketler arası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak çalışanların motive edilmesi ve bağlılıklarının artırılması ve Şirketimiz hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak uygun yetkinlikteki işgücünün Şirketimize kazandırılmasıdır.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerine ödenecek ücretin üyenin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde kâr payı, pay opsiyonları veya Şirket'in performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç veremez, kredi kullanılamaz.

Yönetim kurulu üyelerinin alacakları ücretler genel kurulu kararı ile belirlenir.

Yönetim kurulu üyelerinin Şirket'e sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, konaklama, telefon, sigorta vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.

Üst düzey yönetici ücretleri sabit (baz) ücret sistemine dayanmaktadır:

Sabit ücretler, performansa bağlı olmaksızın, düzenli ve sürekli olarak aylık bazda ve sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemelerdir. Bu tür ücretler, Şirket'in mali durumu göz önünde bulundurularak belirlenir ve çalışma süresi, unvan ve yapılan işin özelliğine göre esas olarak bütün çalışanlara ödenir. Şirket; özellikle Yönetim Kurulu üyeleri ile diğer üst düzey yöneticilerin ücretlerini belirlerken bu kişiler için Şirket'te üstlenmiş oldukları görev ve sorumlulukları göz önünde bulundurarak, piyasa koşullarına uygun ve Şirket'in strateji ve politikalarına, performansına göre yıllık bazda bir ücret belirler. Şirket ayrıca istisnai olarak işçilerin bir bölümüne, tamamına ya da yalnızca yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerine yönelik olarak sözleşmesel bir taahhüdün gereği olmaksızın teşvik amacıyla nakdi ya da ayni ödemeler yapabilir. Teşvik ödemeleri performansa dayalı düzenli olarak ödenen başarı primlerinden olmayıp Şirket çalışanlarının yürüttükleri işlerde ortaya koyduğu ekstra başarıyı ödüllendirmek ve başarıyı teşvik etmek amacıyla verilen bir takdir ödemesidir.

Ücret yönetiminin ek faydalarla desteklenmesi için Şirket tarafından "yan haklar" sağlanmaktadır. Şirket'in sağladığı yan haklar, piyasa koşullarına uygun, rekabetçi ve adil olma esaslarını içermektedir. Bu paralelde, üst düzey yöneticilere sağlanan sağlık sigortası gibi diğer menfaatlerin yanı sıra Şirket aracı gibi menfaatler de sağlanabilmektedir.