

# GELECEK VARLIK YÖNETİMİ A.Ş.

## Ücretlendirme Politikası

### 1. AMAÇ ve KAPSAM

Gelecek Varlık Yönetimi A.Ş. Ücretlendirme Politikasının (“Politika”) temel amacı; Şirketin ücretlendirme ile ilgili uygulamalarının, ilgili mevzuat ile Şirketin faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı, stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapıları ile uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine dayalı olarak planlanıp yürütülmesini ve yönetilmesini sağlamaktır.

Bu politika dokümanı, SPK düzenlemeleri kapsamında idari sorumluluğu bulunanlar kapsamındaki Yönetim Kurulu üyelerimiz ve üst düzey yöneticilerimizin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

### 2. İLKELER ve UYGULAMA ESASLARI

İşbu “Ücretlendirme Politikası” genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulur. Ayrıca, şirketin internet sitesinde bulundurulur.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez.

Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Açıklamada asgari olarak yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilir.

Eşit performansa eşit ücret verilmesi ilkesi benimsenir. İşin taşıdığı önem, zorluk ve sorumluluk, risk, piyasa ücret araştırmasında benzer roller için belirlenen ücret seviyeleri gibi özellikler göz önüne alınarak ödenen ücretler arasında bir denge sağlanır.

#### 2.1. Yönetim Kurulu Üyeleri Ücret Politikası

Şirketimiz Yönetim Kurulu üyelerinin ücretleri, yıllık Olağan Genel Kurul’da belirlenir. Ücret belirlenirken, üyelerin bağımsız veya icracı olmaları, karar verme sürecinde aldıkları sorumluluk, sahip oldukları bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyim seviyesi ve sarf ettikleri zaman gibi unsurlar dikkate alınır.

Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirme esaslarının belirlenmesi ve ücretlere ilişkin önerilerin oluşturulmasında, Şirketin uzun vadeli hedefleri ile benzer şirketlerin Yönetim Kurulu üyelerinin ücret düzeyleri de göz önünde bulundurulur.

Şirkette yönetim kurulu tarafından kurulacak komitelerde görev alacak yönetim kurulu üyelerine, yılsonlarında sağladıkları katkıları, toplantılara katılımları, fonksiyonları esas alınarak Kurumsal Yönetim Komitesi görüşü çerçevesinde yönetim kurulu tarafından belirlenen prim ödenebilir.

Yönetim kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibariyle görevde buldukları süre dikkate alınarak kıst esasına göre ödeme yapılır. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin

performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına dikkat edilir.

Bu esaslara göre belirlenen ve yıl içinde yönetim kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen genel kurul toplantısında ortakların onayına sunulur.

## **2.2. Üst Düzey Yöneticiler Ücret Politikası ilke ve uygulama esasları:**

Üst Düzey Yönetici ücretleri; piyasadaki makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret politikaları, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri ve kişilerin pozisyonları da dikkate alınarak uluslararası standartlar ve yasal yükümlülüklerle uygun olarak belirlenir

Ücretler sabit ve değişken olmak üzere iki türden oluşur.

**Sabit Ücretler** : Performansa bağlı olmaksızın düzenli ve sürekli olarak yılın belirli dönemlerinde sabit miktarlarda yapılan nakdi ödemelerdir.

**Değişken Ücretler** : Performansa dayalı prim, ikramiye, komisyon gibi sabit ücret dışında kalan her türlü nakdi, gayrinakdi ödemelerdir. Değişken ücretler mevcut potansiyel riskler, sermaye ve likidite durumu ile gelecekte elde edilmesi planlanan gelirlerin gerçekleşme olasılığı ve zamanı dikkate alınarak özsermayeyi zayıflatmayacak şekilde belirlenir.

## **3. GÖREV VE SORUMLULUKLAR**

Şirketin ücretlendirme uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu Politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinin sağlanması konusunda nihai yetki ve sorumluluk, Şirketin Yönetim Kuruluna aittir. Yönetim kurulu, yılda en az bir kez gözden geçirmek suretiyle Politikanın etkinliğini sağlar.

Yönetim Kurulu bünyesinde oluşturulan Kurumsal Yönetim Komitesi, bu Politika çerçevesinde, Şirketin ücretlendirme uygulamalarını Yönetim Kurulu adına izler ve denetler; değerlendirme ve önerilerini Yönetim Kuruluna sunar.

Şirket Kurumsal Yönetim Komitesi, Yönetim Kurulunun ve üst düzey yöneticilerin performansına göre, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak ücretlendirmeye ilişkin öneri oluşturup Yönetim Kuruluna sunar. Bu işlemlerin Kurumsal Yönetim Komitesince yapılması Yönetim Kurulunun ve denetçinin bu işlemlerle ilgili sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

Komite, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken ücretlendirme ile ilgili ihtiyaç duyduğu her türlü belgeyi inceler. Komite alacağı kararlarda mevzuatın yanı sıra şirketin mevcut finansal durumunu, hedeflerini ve gelecekte elde edilmesi planlanan gelirlerini göz önünde bulundurur.

## **4. GÖZDEN GEÇİRME**

Bu Politikada bahsedilen ücretler; şirket hedef ve stratejilerini destekleyecek şekilde, şirket iş süreçlerindeki değişimlere ve sektördeki artan risklere göre gerekli görülmesi halinde, motivasyon ve bağlılığı artırmak amacıyla yılda en az bir defa gözden geçirilerek güncellenir.

## **5. YÜRÜRLÜK**

Bu Ücretlendirme Politikası 08.03.2022 tarih ve 11 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe girmiştir. Ücretlendirme Politikasında herhangi bir değişiklik gerektiğinde, değişiklik yapılan hususlar Kurumsal Yönetim Komitesi'nin uygun görüşünü müteakiben Yönetim Kurulu onayından geçtikten sonra geçerlilik kazanır ve Gelecek Varlık kurumsal internet sitesi üzerinden kamuya açıklanır.