

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

Madde 1: Kapsam ve Yasal Dayanak

Bu ücretlendirme politikası ("Ücretlendirme Politikası" veya "**Politika**") Rönesans Gayrimenkul Yatırım Anonim Şirketi'nin ("**Şirket**") ilgili düzenlemeler kapsamında yönetim kurulu üyeleri ("**Yönetim Kurulu Üyeleri**"), genel müdür ("**CEO**"), mali işler müdürü ("**CFO**"), yatırımcı ilişkileri birimi ("**Yatırımcı İlişkileri Birimi**") yöneticisi ve kanun çerçevesince yetkilendirilen, Şirket'in içsel bilgilerine doğrudan ya da dolaylı olarak düzenli bir şekilde erişen ve Şirket'in gelecekteki gelişimini ve ticari hedeflerini etkileyen idari kararları verme yetkisi olan sair çalışanların (tümü birlikte "**İdari Sorumluluğu Bulunan Kişiler**") ücretlendirmesine ilişkin esasları belirler.

Bu Politika, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("**SPKn**"), Sermaye Piyasası Kurulu ("**SPK**") tarafından yayımlanan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği ("**Kurumsal Yönetim Tebliği**") ve diğer ilgili mevzuat kapsamında Yönetim Kurulu tarafından hazırlanmıştır.

Madde 2: Amaç

Ücretlendirme Politikası'nın amacı ücretlendirme ile ilgili uygulamaların, ilgili mevzuat ile Şirket faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı, Şirket'in stratejileri ve uzun vadeli hedefleri ile uyumlu olarak planlanıp yürütülmesini sağlamaktır.

Ücretlendirme Politikası, yeni yetenekleri Şirket'e kazandırmak ve performansını yüksek çalışanları korumak amacı ile oluşturulmuştur.

Ücretlendirme Politikası belirlenirken, sektörle rekabet edebilmek, yeni yetenekleri Şirket'e kazandırabilmek ve personel sirkülasyonunu azaltabilmek amacı ile sektörel veriler göz önünde tutulur.

Madde 3: Ücretlendirme Esasları

Kurumsal Yönetim Komitesi ücretlendirme politikasını değerlendirmek ve önerilerini Şirket'in Yönetim Kurulu onayına sunmakla görevli ve yetkilidir.

Yönetim Kurulu Üyeleri'ne her yıl Genel Kurul tarafından belirlenen tutarda ücret ödenecek yahut ücret ödenmemesine karar verilecektir. Yönetim Kurulu Üyeleri'nin ücret seviyeleri belirlenirken, Yönetim Kurulu Üyesi'nin karar verme sürecinde aldığı sorumluluk, sahip olması gereken bilgi, beceri, yetkinlik gibi unsurlar dikkate alınacak ve ayrıca sektörde yer alan benzer şirketlerin yönetim kurulu üye ücret seviyeleri ile karşılaştırmalar yapılacaktır. Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri'nin ücretlendirmesinde kar payı, pay opsiyonları veya Şirket'in performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Şu kadar ki, bağımsız yönetim kurulu

REMUNERATION POLICY

06 8 16

Article 1: Scope and Legal Basis

This remuneration policy ("**Remuneration Policy**" or "**Policy**") determines the fundamentals as to the remuneration of the members of the board of directors ("**Members of the Board of Directors**"), chief executive officer ("**CEO**"), chief financial officer ("**CFO**"), investor relations unit ("**Investors Relation Unit**") director and other employees who are authorized within the framework of law, who regularly have direct or indirect access to the internal data of the Company and who have the authority to render administrative decisions affecting the future development and commercial targets of the Company (all "**Persons Having Administrative Responsibility**") of Rönesans Gayrimenkul Yatırım Anonim Şirketi ("**Company**") within the scope of the relevant regulations.

This Policy has been prepared by the Board of Directors within the scope of the Capital Market Law No. 6362 ("**CML**"), the Corporate Governance Communiqué No. II-17.1 ("**Corporate Governance Communiqué**") issued by the Capital Markets Board ("**CMB**") and the other relevant legislation.

Article 2: Purpose

The purpose of the Remuneration Policy is to ensure that the practices as to the remuneration are planned and carried out in compliance with the relevant legislation and the scope and structure of the activities of the Company, the strategies and long-term targets of the Company.

The Remuneration Policy has been formed with the aim of attracting new talents to the Company and protecting the employees with high performance.

While the Remuneration Policy is determined, sectoral data are considered for the purpose of being able to compete with the sector, attract new talents to the Company and decrease the personnel circulation.

Article 3: Remuneration Principles

The Corporate Governance Committee is authorized and empowered to evaluate the remuneration policy and to table its recommendations to the approval of the Board of Directors of the Company.

The Members of the Board of Directors shall, per annum, be paid remuneration in the amount determined by the General Assembly or a decision shall be made on the non-payment of remuneration. While the remuneration levels of the Members of the Board of Directors are determined, the elements such as the responsibility taken by the Member of the Board of Directors in the decision-making process and such as the knowledge, competence and

auzeyae oılması gerekir.

Yönetim Kurulu Üyeleri dışındaki İdari Sorumluluğu Bulunan Kişiler'e, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan tutarda ücret ödenecektir. İdari Sorumluluğu Bulunan Kişiler'e yapılan ödemeler, Şirket'in kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını ve sürdürülebilir performansın sağlanmasını teşvik üzere kurgulanacaktır.

Şirket, Genel Kurul onayına tabi olmak üzere usul ve esasları Yönetim Kurulu tarafından belirlenen sadakat primi, pay edindirme programı gibi ücretlendirme esaslarını kabul edebilir.

Ücretler, Şirket'in etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olacaktır. İdari Sorumluluğu Bulunan Kişiler, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak adil şekilde ücretlendirilecektir.

Baz ücretler her yıl, Kurumsal Yönetim Komitesi önerileri ve Yönetim Kurulu kararı ile gözden geçirilmek suretiyle belirlenecektir.

Prim ödemeleri, kurumsal hedeflere ulaşmada çalışanların etkinliğinin artırılması, performans sürekliliğinin temin edilmesi; bireysel performansın ön plana çıkartılarak başarılı çalışanların ayrıştırılması; Şirket için katma değer yaratan çalışanların bu doğrultuda ödüllendirilmesi için yapılan ödemelerdir.

Performans değerlendirme sonuçlarına göre beklenen düzeyin üzerinde performans gösteren çalışanların daha yüksek ücret artışı ve prim almaları amaçlanacaktır. Ücretlendirme ve prim çalışmalarında ilgili dönemlere ait performans ölçümleri dikkate alınacak ve prim ödemeleri başta olmak üzere, performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmeyecektir.

Terfi eden veya görev değişikliği olan çalışanların ücret kademesi, çalışanın yeni ücreti yeni kademe içindeki pozisyonuna bağlı olarak belirlenecektir.

Ücret, prim ve diğer özlük haklarının gizliliği esastır.

İdari Sorumluluğu Bulunan Kişiler'e, borç verilemez, kredi kullandırılmaz, verilmiş borçların veya kredilerin süresi uzatılmaz, şartları iyileştirilemez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırılmaz veya bunlar lehine teminat, kefalet veya garanti verilemez.

İdari Sorumluluğu Bulunan Kişiler'in üstlendikleri sorumluluk ve görevleri gereği katlandıkları giderler Şirket tarafından karşılanacaktır.

Yıl içinde İdari Sorumluluğu Bulunan Kişiler'e ödenen toplam miktarlar, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak izleyen Genel Kurul toplantısında mevzuata uygun

Board of Directors shall be taken into consideration also comparisons shall be made with the remuneration levels of the board members of similar companies included in the sector. In respect of the remuneration the Independent Members of the Board of Directors dividend, share options or payment plans that are dependent on the performance of the Company cannot be used. Moreover, it is required that the remuneration of the independent members of the board of directors should be at a level to protect their independence.

The Persons Having Administrative Responsibility other than the Members of the Board of Directors shall be paid remuneration in the amount approved by the Board of Directors. The payments made to the Persons Having Administrative Responsibility shall be constructed in such a manner to encourage that the Company achieve its short and long term targets and the sustainable performance is ensured.

Subject to the approval of the General Assembly, the Company may adopt remuneration principles such as loyalty premium, share ownership program whose procedures and fundamentals are determined by the Board of Directors.

The remunerations shall be in compliance with the ethical values, internal balances and strategical targets of the Company. The Persons Having Administrative Responsibility shall be given remuneration fairly by considering the responsibilities they assume.

The base remunerations shall be reviewed and determined each year pursuant to the recommendations of the Corporate Governance Committee and the resolution of the Board of Directors.

The premium payments are the payments made for the purpose of the increase of the efficiency of the employees in achieving the corporate targets, procurement of the continuity of the performance, separation of successful employees by bringing the individual performance to the forefront, and rewarding of the employees creating added value for the Company in such direction.

It will be aimed that the employees showing performance above the expected level as per the performance assessment results shall receive higher salary increase and premium. In remuneration and premium works, the performance measurements pertaining to the relevant periods shall be taken into consideration and the performance-based payment amounts, particularly the premium payments, shall not be guaranteed in advance.

The remuneration grade of the employees who have been promoted or who has change of duty and the new



olarak ortakların bilgisine sunulacak ve finansal raporlar çerçevesinde kamuya açıklanacaktır.

Söz konusu Ücretlendirme Politikası'nın uygulanması, geliştirilmesi ve takip edilmesinden Yönetim Kurulu sorumlu olacaktır. Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi, görüş verilmesi, denetlenmesi ve raporlanması sürecini Kurumsal Yönetim Komitesi yürütür.

Bu Politika, Genel Kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulur. Bu Politika Şirket'in internet sitesinde (<http://www.rgy.com.tr>) kamuya açıklanır.

remuneration of the employee shall be determined based upon his/her position in the new grade.

The confidentiality of the remuneration, premium and other personal rights is essential.

Debt cannot be given, loans cannot be made available to the Persons Having Administrative Responsibility and the terms of the debts or loans already made available to the same cannot be prolonged, the conditions of debts or loans already made available to the same cannot be improved, loans cannot be made available to the same under the name of personal loan through a third party or security, indemnity or guarantee cannot be given in favor of them.

The expenses incurred by the Persons Having Administrative Responsibility on account of the responsibilities and duties assumed by the same shall be borne by the Company.

The total amounts paid to the Persons Having Administrative Responsibility within the year shall be submitted to the information of the shareholders in compliance with the legislation in the following General Assembly meeting in compliance with the provisions of the relevant legislation, and shall be disclosed to public within the framework of the financial reports.

The Board of Directors shall be responsible for the implementation, development and follow-up of the subject matter Remuneration Policy. The process of monitoring the remuneration practices in the name of the Board of Directors, providing opinions, auditing and reporting the same shall be carried out by the Corporate Governance Committee.

This Policy is submitted to the information of the shareholders in the General Assembly meeting. This Policy is disclosed to public in the website of the Company (<http://www.rgy.com.tr>).

106816



