



Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş.

Ücret Politikası

Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş. (Şirket) “*Ücret Politikası*”, Sermaye Piyasası Mevzuatı’nda “*idari sorumluluğu bulunan kişiler*” olarak tanımlanan yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerinin ücretlendirmelerine, yan haklarına ve teşvik planlarına ilişkin genel usul ve esasları düzenlemektedir.

A. Genel İlke ve Uygulamalar

Şirket “*Ücret Politikası*” ile **ilke olarak**; Şirket’in uzun vadeli hedefleri ve iş stratejileri ile kurumsal yönetim çerçevesi ve risk yönetimi ile uyumlu; adil, performans odaklı, şeffaf, rekabetçi ve teşvik edici ücret, yan haklar ve teşvik planları sistemlerinin tasarlanması ve uygulanması hedeflenmektedir.

Şirket “*Ücret Politikası*”, Ücret Komitesi (yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir Ücret Komitesi oluşturulamaması halinde Kurumsal Yönetim Komitesi) tarafından periyodik olarak gözden geçirilir ve gerekli görülmesi halinde güncellenir. Ücret Komitesi;

➤ Yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde kullanılacak ilke, kriter ve uygulamaların; Şirket’in uzun vadeli hedeflerinin dikkate alınarak belirlenmesi ve gözetimi konusunda çalışmalar yapar ve yönetim kuruluna önerilerde bulunur.

➤ Ücretlendirmede kullanılan kriterlere ulaşma derecesi dikkate alınarak, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlerin belirlenme esaslarına ilişkin önerilerini yönetim kuruluna sunar.

Şirket “*Ücret Politikası*”, genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulurken ortaklara bu konuda görüş bildirme imkânı tanınır. Şirket “*Ücret Politikası*”na, ayrıca Şirket’in kurumsal internet sitesinde yer verilir.

B. Ücretlendirme ve Yan Hak Uygulamaları

Yönetim kurulu üyelerine; “*yönetim kurulu üyesi*” görevi ve sıfatıyla ödenecek ücretlere ilişkin kararlar Şirket genel kurulu tarafından alınır. Yönetim kurulu üyelerine, Şirket çalışanı olmak kaydıyla; üstlenilen fonksiyon, verilen hizmet veya alınan sorumluluklar dolayısıyla görev süreleri de dikkate alınarak ayrıca ödeme yapılabilir veya teşvik amaçlı pay edindirme planları sunulabilir. Yönetim kurulu üyelerinin Şirket’e ilişkin hizmetleri nedeniyle katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri) Şirket tarafından karşılanabilir.

Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde; kar payı, pay opsiyonları veya Şirket’in performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerine ödenecek ücretlere ilişkin kararlar Şirket genel kurulu tarafından alınır ve bu ücretlerin bağımsızlıkları koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir.

Şirket Yönetim Kurulu’nun 17.03.2026 tarihli Kararı ile kabul edilerek yürürlüğe girmiş; ayrıca Şirket’in 10.04.2026 tarihli Olağan Genel Kurulu’nda pay sahiplerinin bilgilerine sunulmuştur.



Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş.

Ücret Politikası

İcrada görevli Yönetim Kurulu üyelerine ise; “*yönetim kurulu üyesi*” görevi ve sıfatıyla yapılan ödemeler dışında, idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticiler açısından aşağıda detaylarına yer verilen açıklamalar kapsamında ödeme yapılır. Şirket faaliyetlerine katkı sağlamak üzere “*yönetim kurulu üyesi*” görevi ve sıfatı dışında belirli görevleri üstlenen Yönetim kurulu üyelerine Şirket genel kurulunda belirlenen ücretin yanı sıra ilave ücret ve ikramiye ödenebilir, bazı yan haklar sağlanabilir.

Üst düzey yöneticilerin ücretleri, sabit ve değişken (performansa dayalı) ücretler olmak üzere iki ana bileşenden oluşmaktadır:

Şirket'in finansal durumu, Şirket içi dengeler, uluslararası standartlar, yasal yükümlülükler, makroekonomik veriler ve piyasada uygulanan ücret politikaları ile eğitim düzeyi, organizasyonda üstlenilen rol ve sorumluluk; mesleki bilgi, beceri ve yetkinlik değerlendirmesi gibi ölçütler dikkate alınarak **sabit ücretler** belirlenmektedir.

Değişken (performansa dayalı) ücret yönetiminde ise; sürdürülebilir iş hedeflerinin gerçekleştirilmesi, yüksek başarının teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi, hedef odaklı performans anlayışının yerleştirilmesi amaçlanmaktadır. Yöneticinin, Şirket'in uzun vadeli hedefleri ve iş stratejileri ile finansal ve/veya başta çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim alanlarında olmak üzere finansal olmayan başarıya katkı düzeyine (performansına) göre; kişisel nitelikteki karar ve uygulamalardan bağımsız, objektif değerlendirmeler yapılmaktadır.

Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerinin işten ayrılmaları halinde; çalıştıkları süre, üst düzey yönetici olarak görev yaptıkları süre, sağladıkları katkı, son yılda ödenen maaş ve prim bilgileri dikkate alınarak işten ayrılma ikramiyesi ödenebilir.

Sabit ve değişken ücretlere ilave olarak; piyasa koşullarına uygun, adil ve rekabetçi bazı “*yan haklar*” (teşvik amaçlı sunulan pay edindirme planları, diğer nakdi veya gayri nakdi ödemeler vb.) da sağlanabilir.

C. Teşvik Planları

Şirket'in finansal ve finansal olmayan performansına katkı düzeyine bağlı olarak ve şartları, zamanlaması ve yöntemi yönetim kurulu tarafından belirlenmek üzere; yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticiler veya çalışanlar için teşvik amaçlı pay edindirme planları oluşturulabilir. Bu planların amacı; yönetim kurulu tarafından “*kilit yönetici*” olarak belirlenen çalışanların motive edilmesi, ödüllendirilmesi; potansiyel yeteneklerin Şirket'e çekilmesi ve mevcut yeteneklerin ise Şirket bünyesinde tutulması yoluyla Şirket başarısının en üst düzeyde desteklenmesidir.

Teşvik planlarının oluşturulması, yürürlüğe konulması, yönetilmesi, gerektiğinde güncellenmesi veya sonlandırılması yönetim kurulunun yetkisindedir.

Şirket Yönetim Kurulu'nun 17.03.2026 tarihli Kararı ile kabul edilerek yürürlüğe girmiş; ayrıca Şirket'in 10.04.2026 tarihli Olağan Genel Kurulu'nda pay sahiplerinin bilgilerine sunulmuştur.