

# Doğanlar Mobilya Grubu İmalat Sanayi ve Ticaret Anonim Őirketi

## Ücretlendirme Politikası

### 1. Amaç

Ücretlendirme politikasının amacı, Doğanlar Mobilya Grubu İmalat Sanayi ve Ticaret Anonim Őirketi'nin ("Şirket") tabi olduğu düzenlemeler ve Şirket'in esas sözleşme ("Esas Sözleşme") hükümleriyle uyumlu olarak, Şirket'in uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak, yönetim kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenmesidir.

Şirket, ücretlendirme konusunda 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ("SPKn"), 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK"), sermaye piyasası mevzuatı, ilgili diğer mevzuat ve düzenlemelere uyar. Sermaye Piyasası Kurulu'nun ("SPK"), zaman zaman tadil edilip değiştirilebilen, yürürlükteki Kurumsal Yönetim Tebliği'nde düzenlenen Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yer verilen ilkelerin gerçekleştirilmesine azami özen gösterir.

Şirket'in işbu Ücretlendirme Politikası, SPK'nın Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca hazırlanmış olup; pay sahipleri başta olmak üzere tüm menfaat sahiplerine Şirket'in internet sitesi ([www.doganlarmobilyagrubu.com](http://www.doganlarmobilyagrubu.com)) aracılığıyla duyurulmaktadır.

### 2. Yetki ve Sorumluluk

Ücretlendirme Politikası, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Şirket Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuş, Şirket genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulmuştur ve görüşleri alınmıştır. İşbu Ücretlendirme Politikası'nın izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu'nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Ücretlendirme Politikası'nda yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulu'nun onayını takiben, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulur, Şirket'in internet sitesinde ([www.doganlarmobilyagrubu.com](http://www.doganlarmobilyagrubu.com)) yayımlanır.

### 3. Ücretlendirme Esasları

Ücret Komitesi, bu komitenin bulunmaması durumunda, Kurumsal Yönetim Komitesi, yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilecek ücretlere ilişkin önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar.

Yönetim Kurulu, Şirket'in belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Şirket'in kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşıp ulaşmadığına ilişkin değerlendirme ve ulaşılabilmesi durumunda gerekçeleri yıllık faaliyet raporunda açıklanır. Yönetim Kurulu, hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında eleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri bu değerlendirmeler dikkate alınarak belirlenir. Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri genel kurul tarafından belirlendikten sonra, aynı mali yıl içinde meydana gelen enflasyon değişiklikleri da dahil olmak üzere ekonomik gelişmeler sebebiyle ücretlerde artış yapılmasının gerekli hale gelip gelmediği Ücret Komitesi, bu komitenin bulunmaması durumunda, Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından gözetilir, ücretlerde herhangi bir değişiklik yapılmasının gerekli görülmesi durumunda Yönetim Kurulu'na teklif iletir. Yönetim Kurulu bu teklifi değerlendirerek Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlerinde bir değişiklik yapılmasının uygun olacağı kanaatine varır ise, bu konuda bir karar alarak gerekli olması halinde ücret değişikliğini karara bağlamak üzere Genel Kurul'un onayına sunar.

Şirket'te Yönetim Kurulu üyelerinde sağlanan haklar: Şirket'te Yönetim Kurulu başkanı ve üyelerine bu sıfatlarla yaptıkları hizmetler karşılığında aylık maktu bir ücret/huzur hakkı ödenebilir. Ödenecek tutar genel kurul toplantısında belirlenir. Her halükârda, bağımsız yönetim kurulu üyelerine bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde bir tutar ödenir ve bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmelerinde kâr payı, pay opsiyonları veya Şirket'in performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Yönetim Kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır. Kişi bazında açıklama yapılması esastır.

Şirket'te üst düzey yöneticilere sağlanan haklar: Bu haklar, piyasa ve/veya sektör koşullarına, enflasyon

gelişimine, yöneticinin pozisyonuna, kademesine, niteliklerine ve bireysel performansa bağlı olarak belirlenir ve iş sözleşmesi süresince aylık ücret ödenir. Aylık ücret, belirlenen prensipler çerçevesinde, bu ücretin belirlenmesinde esas olan kriterler dikkate alınarak, piyasa koşullarında değişiklik olmadığı takdirde yılda bir kez gözden geçirilmektedir.

Piyasa ve/veya sektör koşulları ile ilgili bilgiler, Şirket'in faaliyette bulunduğu sektörde benzer şirketlerde aynı düzey yöneticilerin aldıkları ücretler, hedeflerine ulaşma durumu ve geleceği de dikkate alınarak saptanmaktadır. Bireysel performans düzeyinin belirlenmesinde yöneticinin yaklaşımlarını, iş yapış tarzını ve davranışlarını dikkate alan unsurlar ve yöneticinin kendi yöneticisi ile birlikte koyduğu yıllık hedefler tanımlanmış oranlarda dikkate alınmaktadır.

İkramiye: Şirket'te ikramiye uygulaması bulunmamaktadır.

Prim: Primler Şirket'in ilgili takvim yılı için belirlenmiş ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış belli ağırlıklara göre tanımlanmış alt sınırların aşılması durumunda, genel ekonomik durum, Şirket'in ilgili yılda göstermiş olduğu performans ve çalışanın bireysel performansı dikkate alınarak belirlenmektedir. Şirket'in prim planı, iş tanımları ve yetkinlik alanları için spesifik olarak hazırlanmıştır ve ilgili iş ve alanlarda (iklimle ilgili riskler dahil) büyük risk olaylarının meydana gelmemesi şartına bağlıdır. Yönetim Kurulu tarafından gerekli görülecek durumlarda, finansal ve finansal olmayan performans ölçütlerini içerebilen çeşitli prim belirleme yöntemleri kullanılabilir. Prim ödemeleri nakit olarak ve/veya Yönetim Kurulu'nun takdirine bağlı olarak belirlenecek diğer faydalar (çalışan hisse edinim planı veya vadeli prim planları gibi) şeklinde yapılabilir. Şirket'te, halihazırda üst düzey yöneticiler için uygulanan bir düzenli prim uygulaması bulunmamaktadır.