

DESTEK FİNANS FAKTORİNG ANONİM ŞİRKETİ (“ŞİRKET”)

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1. Amaç

Bu politikanın amacı, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (“TTK”), , 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu (“SPKn”), Sermaye Piyasası Kurulu (“SPK”) ikincil düzenlemeleri, vergi mevzuatı ve ilgili diğer yasal mevzuat ile Şirket esas sözleşme hükümleri kapsamında, yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticilerin ücretlendirme sistem ve uygulamalarını tanımlamaktadır.

Şirket, TTK, SPKn, SPK ikincil düzenleme ve kararları Düzenleme ve Kararları ve ilgili diğer yasal mevzuat ve düzenlemelere uyar. Şirket, SPK’nin II-17.1 sayılı “Kurumsal Yönetim Tebliği” nde belirlenmiş olan ilkelerin benimsenmesi ve uygulanması konusunda gerekli özeni gösterir.

Şirket Ücretlendirme Politikası, SPK’nin “Kurumsal Yönetim Tebliği” kapsamında hazırlanmış olup Şirket ortaklarına ve tüm menfaat sahiplerine Şirket internet sitesinde (www.destekfactoring.com.tr) yapılacak ilanlarla duyurulacaktır.

2. Yetki

Şirketimiz “Ücretlendirme Politikası”; Kurumsal Yönetim Komitesi’nin önerisi ve Yönetim Kurulu’nun kararı doğrultusunda belirlenir ve genel kurulda pay sahiplerine ayrı bir gündem maddesi ile bilgi verilir.

Şirket yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirilmesinde, Şirketin faaliyet gösterdiği sektör, makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret seviyeleri, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri dikkate alınır.

3. Ücretlendirmeye İlişkin Esaslar

A. Yönetim Kurulu Üyeleri

Bağımsız üyeler de dahil Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirilme esasları hakkında Sermaye Piyasası Kurulu’nun Kurumsal Yönetim İlkeleri’ne ve sair ilgili mevzuata uyulur.

Yönetim Kurulu üyelerine ücret ödenip ödenmemesi, ödenecekse her bir üye bazında ücret tutarının belirlenmesi konusunda karar alma yetkisi Genel Kurul’a aittir. Genel Kurul, Yönetim Kurulu üye ücret seviyelerini belirlerken, murahhas olmaları, icrada yer alıp almamaları, yönetim kurulu üyesinin karar verme sürecinde aldığı sorumluluk, sahip olması gereken bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sarf ettiği zaman, katlandığı maliyet gibi unsurları dikkate alarak, sektörde yer alan benzer şirketlerin yönetim kurulu üye ücret seviyeleri ile karşılaştırmalar yapmak suretiyle üyelere ödenecek ücretlerde farklılaştırma yapabileceği gibi, bir kısım üyelere ücret ödenmemesine de karar verebilir.

Şirketin işleyişi ile ilgili her türlü konuda etkin destek verecek olan Yönetim Kurulu Başkanı ve bazı üyelerine, sağladıkları özel katkıları, toplantılara katılımları, fonksiyonları esas alınarak yıl sonlarında Kurumsal Yönetim Komitesi görüşü çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından belirlenen tutarda menfaat sağlanabilir. Ancak yıl içinde bu kapsamda bir ödeme yapılmış ise, yıl sonunda belirlenen tutardan mahsup edilir ve yıl içinde ödenen toplam miktarlar izleyen Genel Kurul Toplantısı’nda pay sahiplerinin onayına sunulur.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması esas olup kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Yönetim Kurulu Üyeleri’ne verilecek ücretlerin, Şirketin etik değerleri, iç

dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olması ve sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performans ile ilişkilendirilmemesi esastır.

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

Yönetim Kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, konaklama, özel sağlık sigortası, hayat sigortası, araç, kurumsal cep telefonu ve hattı vb) Şirket tarafından karşılanabilir.

B. İdari Sorumluluğu Bulunan Yöneticiler

Şirketimizin idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan tutarda ücret ödenir.

Ayrıca, üst düzey yöneticilerin ücretleri, çalıştıkları rolün kademesi çerçevesinde, ücret araştırmaları, piyasa verileri, ekonomik göstergeler, şirket içi ücret dengeleri ve kişinin bireysel performans sonuçları dikkate alınarak, yılda bir kez değerlendirilip gözden geçirilmekte olup, yıl sonlarında, Şirketin finansal performansı ve yöneticilerin bireysel performanslarının şirket performansına etkisi dikkate alınarak, Yönetim Kurulu tarafından uygun görülen tutarda prim ödenebilmektedir.

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere yapılan ücret ve yan haklara ilişkin ödemeler belirlenirken; Şirketin faaliyet alanının yaygınlığı, çalışan sayısı, iştirakleri ve bunların toplamdaki ağırlığı, faaliyetlerin sürdürülmesi için sahip olunması gereken bilgi seviyesi, bulunulan sektörün özellikleri, rekabet koşulları ve benzer firmaların ücret düzeyi dikkate alınır.

Üst düzey yönetici ücretleri, Şirketin faaliyet çeşitliliği ve hacmi çerçevesinde görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik ve deneyim seviyesi, sorumluluk kapsamı gibi yönetim ölçütleri dikkate alınarak belirlenir. Böylece, Şirket içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme sistemi ve uygulaması kurulmuştur.

Sabit aylık ücret ve performans prim ödemelerine ek olarak; eğitim, yıllık, evlenme, doğum, ölüm izinleri, görevleri gereği ihtiyaç duyulan cep telefonu tahsisi, benzin, mesleki sorumluluk sigortası gibi maddi ve maddi olmayan nitelikte menfaatler sağlanabilir.

Şirket, herhangi bir idari sorumluluğu bulunan yöneticisine borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların veya kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez.

Ücretin tüm unsurları kişiye özel ve gizli olup, sadece çalışanın kendisi, yöneticileri ve Şirket İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nün bilgisi dahilindedir. Çalışanın gizlilik konusuna azami özen göstermesi ve bu bilgileri üçüncü kişilerle ve diğer Şirket Çalışanları ile paylaşmaması esastır.

Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde İdari sorumluluğu bulunan yöneticilere ve Yönetim Kurulu Üyelerine ödenen toplam miktarlar, Yönetim Kurulu ve İdari sorumluluğu bulunan yöneticiler ayrımı belirlenerek çeyrekssel bazda finansal raporun dipnotlarında kümülatif olarak kamuya açıklanır ve ilgili hesap dönemi olağan genel kurul toplantısında ayrı bir gündem maddesi ile pay sahipleri bilgilendirilir.

İşbu Ücretlendirme politikasının uygulanması, geliştirilmesi ve takip edilmesinden Yönetim Kurulu sorumludur.

İşbu Ücretlendirme Politikası 14.04.2025 tarih ve 2025-14 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile kabul edilmiş ve genel kurul toplantısında ayrı bir gündem maddesi ile pay sahiplerinin bilgisine sunulacak olup, Şirket kurumsal internet sitesi üzerinden kamuya açıklanır.

Ücretlendirme Politikasında yapılacak değişiklikler, Yönetim Kurulu'nun onayından geçerek, ilgili hesap dönemi genel kurul toplantılarında pay sahipleri bilgilendirilir ve Şirketin internet sayfasında kamuya açıklanır.