

DESTEK FİNANS FAKTORİNG ANONİM ŞİRKETİ (“ŞİRKET”)

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1. Amaç

Ücretlendirme politikasının amacı, Şirket’in tabi olduğu düzenlemeler ve Esas Sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak, Şirket’in uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak, Yönetim Kurulu ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenmesidir.

Şirket, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (“TTK”), 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu (“SPKn”), Sermaye Piyasası Kurulu (“SPK”) 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 ve Sorumluluk

Ücretlendirme Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca Yönetim Kurulu tarafından belirlenmiş ve ilk Genel Kurul toplantısında ortakların onayına sunulmuştur. Yönetim Kurulu, Ücretlendirme Politikası’nın eksiksiz ve tam olarak uygulanması, gerektiğinde güncellenmesi konusunda yetkili olacaktır. Ücretlendirme Politikası’nın güncellenerek değiştirilmesine ilişkin Yönetim Kurulu kararı gerekçesi ile birlikte yapılacak ilk Genel Kurul toplantısında ortakların onayına sunulacak ve ilgili değişiklikler Şirket internet sitesinde (www.destekfactoring.com.tr) yapılan ilan aracılığıyla duyurulacaktır.

3. Ücretlendirmeye İlişkin Esaslar

Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca yönetim kurulu yapılanması gereği ayrı bir aday gösterme komitesi ve ücret komitesi oluşturulamaması durumunda, kurumsal yönetim komitesi bu komitelerin görevlerini yerine getirir.

İlgili ilkeler çerçevesinde Yönetim Kurulu, şirketin 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 ulaşılamaması durumunda gerekçeleri yıllık faaliyet raporunda açıklanır. Yönetim Kurulu hem kurul hem üye hem de idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bazında özeleştirisini ve performans değerlendirmesini yapar. Yönetim Kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan yöneticiler bu değerlendirmeler dikkate alınarak ödüllendirilir veya azledilir.

Şirketimiz ücret ve yan hakları belirlerken ücretlerin adil, şeffaf, daha iyi performansı ödüllendiren, rekabetçi ve motive edici olmasına dikkat eder ve bu hususları göz önünde bulundurur. Ücretlendirme politikasının temel amaçları iş hacmi, performans, işe katkı, bilgi/beceri ve yetkinlikler kavramlarının öne çıkartılarak ücretlendirmenin yapılması, şirket içi ve şirketler arası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak çalışanların motive edilmesi ve bağlılıklarının artırılması ve Şirketimiz hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak uygun yetkinlikteki işgücünün Şirketimize kazandırılmasıdır.

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri Yönetim Kurulu, Yönetim Kurulu üyelerinin ücretleri ise Genel Kurul tarafından belirlenir. Kurumsal Yönetim İlkeleri uyarınca, bağımsız Yönetim Kurulu

üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya Şirket'in performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz; bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekir.

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.