

DO & CO AKTIENGESELLSCHAFT

ÜCRETLENDİRME RAPORU

2025/2026 MALİ YILI



THE GOURMET
ENTERTAINMENT
COMPANY

İÇİNDEKİLER

1. ÖNSÖZ	2
2. 2025/2026 İŞ GELİŞİMİ	2
3. YÖNETİM KURULU'NUN ÜCRETLENDİRİLMESİ	3
3.1. Yönetim Kurulu İçin Ücretlendirme Politikasının Temel İlkeleri	3
3.1.1. Performansa Bağlı Olmayan Sabit Ücret	4
3.1.2. Performansa Bağlı Değişken Ücret	4
3.1.3. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi Halinde Talepler	6
3.2. 2025/2026 Mali Yılında Yönetim Kurulu'nun Ücretlendirilmesi	6
3.2.1. Yönetim Kurulu'nun Yapısı	6
3.2.2. Performansa Bağlı Olmayan Sabit Ücret Ödemeleri	7
3.2.3. Performansa Bağlı Değişken Ücret Ödemeleri	7
3.2.4. 2025/2026 Mali Yılından İtibaren Performansa Bağlı Değişken Ücret Hakları ...	7
3.2.5. Diğer Ücret Bileşenleri ve Sözleşmeler	10
3.2.6. Yönetim Kurulu'nun 2025/2026 Mali Yılındaki Toplam Ücretlendirilmesi	11
3.2.7. Toplam Ücretin, Grup'un Ekonomik Başarısının ve Çalışanların Ortalama	12
Maaşlarının Yıllık Değişimi	12
3.2.8. Yönetim Kurulu'ndan Ayrılanların Ücretleri	13
3.2.9. Ücretlendirme Politikasındaki Sapmalar	13
4. GÖZETİM KURULU ÜCRETLERİ	14
Ücretlendirme Raporu Ekleri	15
a) DO & CO Aktiengesellschaft'ın 2025/2026 mali yılında görevde olan Yönetim Kurulu üyelerinin ücret değişimi	15
b) DO & CO Aktiengesellschaft'ın Eski Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücret Gelişimi	17

1. ÖNSÖZ

Bu ücretlendirme raporu, DO & CO Aktiengesellschaft Yönetim Kurulu ve Gözetim Kurulu tarafından Anonim Şirketler Kanunu'nun (AktG) 98a maddesi ile bağlantılı olarak 78c maddesi uyarınca hazırlanmış olup, DO & CO Aktiengesellschaft ("DO & CO") Yönetim Kurulu ve Gözetim Kurulu'nun 2025/2026 mali yılındaki ücretlendirmesine ilişkin kapsamlı bir genel bakış sunmaktadır.

2024/2025 mali yılına ait Ücretlendirme Raporu, 10 Temmuz 2025 tarihinde gerçekleştirilen 27. Olağan Genel Kurul'a sunulmuş ve verilen geçerli oyların %99'u ile onaylanmıştır.

2. 2025/2026 İŞ GELİŞİMİ

DO & CO, sürdürülebilir hasılat büyümesine ve uzun vadeli karlılık artışlarına odaklanmayı kararlılıkla sürdürerek 2025/2026 mali yılında da olumlu iş gelişimini devam ettirmiştir.

Hasılat %7,1 artarak 125.726,23 milyon TL'ye ulaşmıştır. Bu, sabit döviz kurları bazında %17,6 oranında bir artışa denk gelmektedir. Aynı zamanda DO & CO, FVÖK Marjını (EBIT Marjı) 0,63 puan artırarak %8,6 seviyesine yükseltmiştir. 2025/2026 mali yılında nakit ve nakit benzerleri ise 8.895,73 milyon TL'den 12.298,82 milyon TL'ye çıkmıştır. Çok memnuniyet verici olan, net borç/EBITDA oranının 2025/2026 mali yılı içinde daha da azaltılarak 31 Mart 2026 itibarıyla 0,05'e gerilemiş olmasıdır (önceki yıl: 0,64). Özkaynak oranı da 2025/2026 mali yılında %35,8'den %44,8'e yükselmiştir.

Sonuçlar açısından da olumlu trend devam etmektedir. 2025/2026 mali yılında DO & CO, 15.354,91 milyon TL ile Grup tarihinin en yüksek FAVÖK (EBITDA) rakamına ve 10.842,32 milyon TL ile en yüksek FVÖK (EBIT) rakamına ulaşmıştır.

DO & CO'nun hissedarlarına dağıtılabilir konsolide kar 5.402,19 milyon TL'dir (önceki yıl: 4.720,69 milyon TL). Hisse başına kar ise 491,85 TL olarak gerçekleşmiştir (önceki yıl: 429,91 TL).

Havayolu İkram Hizmetleri (Airline Catering) bölümü, dinamik büyüme gösteren yapısı ile bu mali yılda da rekabetçi ve zorlu bir piyasa ortamı sunmuştur. Mali yıl boyunca geniş katılım sağlanan ihaleler, DO & CO'nun premium ikram hizmetleri alanındaki lider konumunu pekiştirmiş; yüksek inovasyon gücünü ve kararlılıkla sürdürülen kalite anlayışını doğrulamıştır. Farklı lokasyonlarda 16 yeni ve mevcut müşterinin kazanılması başarıyla gerçekleşmiştir. Ayrıca, 2025 SKYTRAX Dünya Havayolu Ödülleri'nde birçok DO & CO müşterisi yer almakta olup, Turkish Airlines'ın "Best Airline in Europe", "Best Business Class in Europe" ve "Best Economy Class in Europe" gibi ödüller alması büyük memnuniyet yaratmıştır. Ayrıca, "World's Best Business Class Onboard Catering" ve "Best Economy Class Onboard Catering Europe" ödülleri ile British Airways'ın "Best First Class Onboard Catering" kategorisinde ilk 10 arasında yer alması da sevinçle karşılanmıştır.

Ayrıca DO & CO, yurt içi ve yurt dışındaki pek çok seçkin spor ve eğlence etkinliğinde konuklara sunulan gastronomik deneyimlerin sorumluluğunu üstlenmiştir. Formula 1, popülaritesini sürdürmekte olup düzenlenen yarışlarda Paddock Club'da olağanüstü doluluk oranları elde edilmiştir. DO & CO, bu sıkı iş birliğiyle özellikle gurur duymaktadır; çünkü bu iş birliği 34 yılı aşkın süredir başarılı bir şekilde devam etmekte ve Paddock Club'daki misafir deneyimi, dünya çapında misafirperverlik sektörünün bir referans noktası olarak kabul edilmektedir. Bu üst düzey etkinlik formatının yanında, Allianz Arena, Olympiapark ve Münih'teki SAP Garden ile Avusturya'daki spor ve eğlence etkinlikleri de yüksek ziyaretçi sayıları kaydetmiştir.

Restoranlar, Yolcu Salonları ve Oteller bölümü, DO & CO Grubu'nun yaratıcı merkezi ve inovasyon faaliyetlerinin başlangıç noktasıdır. Özellikle şehir turizminde talep gören Viyana ve Münih destinasyonları, 2025 yılında rekor ziyaretçi sayıları yaşamıştır. Bu durum, butik otelleri, restoranları, "Henry - The Art of Living" markasının "To-Go" yemek servislerini ve köklü Demel Kafe'yi olumlu şekilde etkilemiştir. Ayrıca, DO & CO Otel Münih'in Michelin Rehberi'ne yeniden dahil edilmesi önemli bir dönüm noktası olmuştur ve bu süreçte prestijli "1-Michelin-Key" ödülünü almıştır. Otel ayrıca "Almanya'nın En İyi 101 Otel" ödülüne yeniden layık görülmüş ve Almanya'da "Lüks Tasarım Otelleri" kategorisinde ilk 3 otel arasına girmiştir. Viyana'daki havalimanı gastronomisi ile uluslararası birçok lokasyondaki seçkin yolcu salonları da memnuniyet verici bir hasılat büyümesi göstermiştir.

3. YÖNETİM KURULU'NUN ÜCRETLENDİRİLMESİ

3.1. Yönetim Kurulu İçin Ücretlendirme Politikasının Temel İlkeleri

Ücretlendirme politikası, DO & CO Aktiengesellschaft'ın tüm şirket organlarının üyelerinin performansa bağlı ücretlendirmesinin çerçevesini oluşturmaktadır. Bu çerçevede Gözetim Kurulu, diğer faktörlerin yanı sıra şirket ve piyasa gereksinimlerine bağlı olarak her mali yıl için özel ücretlendirme uygulamalarını belirler. Ücretlendirme politikasının temel hedefi, Grup'un yararına, özellikle uzun vadeli gelişimine ve ekonomik başarısına uygun teşvikler sağlamaktır.

Ücretlendirme politikası, Yönetim Kurulu üyelerini olağanüstü iyi performans göstermeleri için motive etmeyi ve hissedarların ve çalışanların da çıkarları doğrultusunda şirket ve şirketin gelişimi için özel bağlılığı, kişisel liyakati ve başarıyı onurlandırmayı amaçlamaktadır.

Olağanüstü yönetim taahhüdünün önemi, temel kurumsal değerlerin uzun vadede korunmasını sağlamak amacıyla şirketin tutarlı ve ileriye dönük gelişimine yansımaktadır. Bu taahhüt, sürdürülebilir istikrarın temelini oluşturmakta ve gelecekteki iş gelişmeleri ve stratejik girişimler için güvenilir bir temel yaratmaktadır. Pazarların hedeflenen şekilde güvence altına alınması ve güçlendirilmesi ve uzun vadeli ortaklıkların genişletilmesi, şirketin genişleme ve daha fazla gelişme yolunda daha ileri adımlar atması için istikrarlı fırsatlar yaratmaktadır.

Ücretlendirme politikası, bir bütün olarak Yönetim Kurulu'nun ve Yönetim Kurulu'nun her bir üyesinin olağanüstü performansını teşvik etmenin yanı sıra, yüksek nitelikli ve deneyimli yöneticileri cezbetmeyi ve elde tutmayı da amaçlamaktadır.

Yönetim Kurulu'nun ücretlendirmesi, performanstan bağımsız sabit ücret ile kısa vadeli teşvikler ve uzun vadeli teşvikler şeklinde değişken, performansa bağlı ücretlendirme unsurlarından oluşmaktadır.

Ayrıca DO & CO Aktiengesellschaft, bireysel sözleşmeler uyarınca bazı aynı yardımlar sağlamaktadır. Gözetim Kurulu ve Ücretlendirme Komitesi, ücretlendirme politikasının ve özel ücretlendirme uygulamalarının geliştirilmesinden ve iyileştirilmesinden sorumludur. Ücretlendirme politikası ve uygulaması, yürürlükteki yasalara ve Avusturya Kurumsal Yönetim Kanunu'na ("ÖCGK") uygundur ve kurumsal hedeflerin, stratejinin ve hissedar çıkarlarının uyumlu olmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

Gözetim Kurulu, 24 Haziran 2024 tarihli toplantısında ücretlendirme politikasının güncel versiyonunu kabul etmiş ve ücretlendirme politikası 25 Temmuz 2024 tarihli Yıllık Genel Kurul Toplantısında onaylanmıştır. Gözetim Kurulu, en geç 30. Yıllık Genel Kurul'un onayına veya önemli değişiklikler gerekiyorsa daha erken bir tarihe kadar güncellenmiş bir ücretlendirme politikası sunacaktır. O zamana kadar, Gözetim Kurulu ve Yönetim Kurulu yıllık bir ücretlendirme raporu hazırlayacak ve bu rapor tavsiye kararıyla birlikte oylanmak üzere Yıllık Genel Kurul'a sunulacaktır.

3.1.1. Performansa Bağlı Olmayan Sabit Ücret

Görevlerini ve buna bağlı genel sorumluluklarını üstlenmeleri karşılığında, Yönetim Kurulu üyelerine performansa bağlı olmayan sabit bir yıllık ücret ödenir. Her bir Yönetim Kurulu üyesinin sabit ücretinin miktarı, öncelikle ilgili Yönetim Kurulu üyesinin özel görev ve sorumluluklarına dayanır ve üstlenilen görevlerin bireysel iş yükünü ve karmaşıklığını dikkate alır. Bu ücret, Yönetim Kurulu üyeleriyle imzalanan bireysel hizmet sözleşmelerinde belirlenir. Ayrıca, üyenin mesleki geçmişi ve ilgili iş deneyimi sabit ücretin belirlenmesinde uygun şekilde göz önüne alınır. Şirketin ve piyasanın durumu da rekabetçi bir ücretlendirme sağlanması için dikkate alınır.

Sabit ücret, sözleşmeyle kararlaştırılan ve genellikle on dört aylık taksitler halinde ödenen yıllık maaştan oluşur. Sabit ücret, tüm fazla mesai, DO & CO Aktiengesellschaft'ın %100 hissesine sahip olduğu Grup şirketlerinde veya bağlı şirketlerde Yönetim Kurulu görevlerini, Avusturya'daki ve yurtdışındaki faaliyetleri ve seyahat ve işe gidip gelme sürelerini kapsamaktadır.

Şirket, Yönetim Kurulu üyelerine, özel kullanıma da açık olmak üzere işletme giderleri dahil bir hizmet aracı tahsis edebilir; ayrıca, Yönetim Kurulu Başkanına bir hizmet konutu sağlar.

3.1.2. Performansa Bağlı Değişken Ücret

DO & CO Aktiengesellschaft uzun vadeli ve sürdürülebilir bir büyüme hedeflemektedir. Yönetim Kurulu üyeleri, şirket stratejisini aktif olarak şekillendirmek ve uygulamak için finansal ve finansal olmayan performans için değişken primlere tabi olmaktadır. Çok yıllık kriterlerin tutarlı bir şekilde uygulanması, teşviklerin aşırı derecede kısa vadeli ekonomik başarıya odaklanmasını engeller.

DO & CO Aktiengesellschaft'ın ücretlendirme politikasına uygun olarak, aşağıdaki temel göstergeler finansal performans kriterleri olarak dikkate alınabilir:

- Grup satışları;
- Konsolide gelir;
- Grup nakit akışı;
- Grup karlılığı;
- Grup likiditesi;
- Grup özkaynakları; ve
- Hisse performansı.

DO & CO Aktiengesellschaft'ın ücretlendirme politikasına göre, uygun sayılan maddi olmayan performans kriterleri özellikle şunlardır:

- Şirket ve Grup stratejisinin geliştirilmesi ve uygulanması;
- Pazarların geliştirilmesi;
- İş alanlarının geliştirilmesi;
- Müşteri ilişkileri ve müşteri portföyünün korunması ve artırılması;
- Yatırımcı ilişkileri;
- Çalışan gelişimi ve insan kaynakları politikası;
- Kilit projelerin geliştirilmesi veya gerçekleştirilmesi;
- Ürün gruplarının veya ürünlerin geliştirilmesi ve/veya tanıtılması;
- Şirketin itibarı ve bilinirliği;
- Şirketteki yeniliklerin teşvik edilmesi;
- Kriz yönetimi ve makroekonomik, piyasa veya işle ilgili zorlukların üstesinden gelinmesi;
- Yeniden yapılandırma tedbirlerinin geliştirilmesi veya uygulanması; ve
- Sürdürülebilirlik ve/veya sosyal sorumluluk.

Yönetim Kurulu üyelerinin değişken ücretleri, yıllık kısa vadeli teşvik (STI) ve en fazla üç yıllık bir değerlendirme dönemi için tasarlanmış uzun vadeli teşvikten (LTI) oluşur.

STI'yi belirlemek için Gözetim Kurulu, şirketin ücretlendirme politikasına uygun olarak iki veya daha fazla finansal performans göstergesi ve hedef başarı bileşenleri ile en az bir finansal olmayan hedef seçmeli ve tanımlamalıdır. LTI'yi ölçmek için, Gözetim Kurulu her durumda üç yıla kadar bir değerlendirme dönemi için en az bir performans göstergesi ve bir hedef başarı bileşeni seçmektedir ve tanımlanmaktadır.

Gözetim Kurulu, geçmiş mali yıl için (STI) veya her durumda üç yıla kadar bir süre için (LTI) mali ve mali olmayan performans kriterlerinin başarısını değerlendirir. Bir alt alan için (örneğin sadece önceden tanımlanmış çok yıllık dönem için) yerine getirme, orantılı bir ücretlendirme hakkına (ağırlıklandırmaya göre) yol açar. Tanımlanmış bir minimum hedef değerinin üzerinde, ancak olası bir maksimum hedef başarı seviyesinin altında hedef başarısı, orantılı bir ücretlendirme hakkı ile sonuçlanır (0 ile %100 arasındaki aralıkta düz çizgi dağılımına - doğrusal enterpolasyona - dayalı olarak). Bir alandaki aşırı başarı (örneğin hedef değer $> \%150$ 'si) başka bir alandaki düşük başarıyı telafi edebilir. Bir mali yılda bir veya daha fazla alanda elde edilen aşırı başarı (örneğin ilgili hedef değer $> \%150$ 'si) bir sonraki yıla devredilebilir.

Değişken ücret bileşenlerinin her biri (STI ve LTI) sabit ücretin maksimum %100'ü ile sınırlıdır.

Finansal performans kriterleri, yönetim organlarının kurumsal başarısının temel bir göstergesi olarak kullanılır. İlgili kriterler şirketin ücretlendirme politikasında belirlenmiştir; Gözetim Kurulu, şirket yönetiminin başarısını değerlendirmek için her mali yılda en az iki uygun kriteri seçmekten ve kullanmaktan sorumludur ve bunu yaparken şirkete özgü, piyasa ve makroekonomik durumu da dikkate almaktadır.

Buna ek olarak, Gözetim Kurulu, her mali yılda Yönetim Kurulunun başarısını değerlendirmek için çevresel, sosyal veya yönetim kriterleri de dahil olmak üzere uygun finansal olmayan kriterler de kullanır.

Gözetim Kurulu, Yönetim Kurulu üyelerinin olağanüstü performansları karşılığında ek özel ödemeler kararlaştırma yetkisine sahiptir.

Değişken ücret bileşenleri, açıkça yanlış verilere dayanarak belirlenmiş ve ödenmişse, ACCG'nin C Kuralı 27 uyarınca geri alınabilir ("clawback").

Değişken ücretlendirmeye ilişkin bu çerçeveden geçici olarak ayrılmak, Anonim Şirketler Kanunu'nun 78a (8) maddesi uyarınca Gözetim Kurulu kararıyla mümkündür.

3.1.3. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi Halinde Talepler

Yönetim Kurulu'na atamalar ve herhangi bir erken fesih, Anonim Şirketler Kanunu Madde 75 uyarınca ve iş sözleşmesindeki özel anlaşmalar temelinde yapılır. Diğer herhangi bir erken fesih genellikle sadece karşılıklı anlaşma ile gerçekleşebilir. Normal atama süresi üç ila beş yıldır; yeniden atamalar mümkündür.

Bir görev süresinin mali yıldan farklı bir zamanda başlaması veya sona ermesi halinde, başlamış olan mali yıl için orantılı bir sabit maaş ödenir. Halihazırda başlamış olan mali yıllar için değişken ücret hakkı (ne STI ne de LTI) yoktur.

Yönetim Kurulu üyesinin sorumlu olduğu geçerli bir nedenden ötürü Yönetim Kurulu görevinin erken sona ermesi ve Yönetim Kurulu üyesinin Yönetim Kurulu'ndan istifa etmesi durumunda, Yönetim Kurulu üyesi herhangi bir değişken ücret (ne STI ne de LTI) alamaz. Bu ilkedan, istisnai ve bireysel olarak gerekçelendirilmiş durumlarda Gözetim Kurulu kararıyla feragat edilebilir. Yönetim Kurulu faaliyetinin sona erdiği diğer tüm durumlarda, özellikle Yönetim Kurulu görevinin yenilenmemesi durumunda ve Yönetim Kurulu üyesinin sorumlu olduğu geçerli bir neden olmaksızın bir Yönetim Kurulu üyesinin erken görevden alınması durumunda, orantılı değişken ücret (STI ve LTI) kararı Gözetim Kurulu'nun sorumluluğundadır.

3.2. 2025/2026 Mali Yılında Yönetim Kurulu'nun Ücretlendirilmesi

3.2.1. Yönetim Kurulu'nun Yapısı

2025/2026 mali yılında Yönetim Kurulu dört üyeden oluşmuştur: Sayın Attila Doğudan (Chief Executive Officer), Sayın Attila Mark Doğudan (Chief Commercial Officer), Sayın Mag. Johannes Echeverria (Chief Financial Officer) ve Sayın Mag. Bettina Höfing (Chief Legal Officer).

3.2.2. Performansa Bağlı Olmayan Sabit Ücret Ödemeleri

Yönetim Kurulu Başkanı Attila Doğudan, 2025/2026 mali yılında 41.062.875 TL tutarında sabit ücret¹ almıştır (önceki yıl: 41.018.320 TL) ve bu tutar 14 taksit halinde ödenmiştir.

Attila Mark Doğudan, 2025/2026 mali yılında 25.766.060 TL tutarında sabit ücret¹ almıştır (önceki yıl: 25.719.893 TL) ve bu tutar 14 taksit halinde ödenmiştir.

Mag. Johannes Echeverria, 2025/2026 mali yılında 33.938.107 TL tutarında sabit ücret¹ almıştır (önceki yıl: 33.891.940 TL) ve bu tutar 14 taksit halinde ödenmiştir.

Mag. Bettina Höfingler, 2025/2026 mali yılında 31.384.341 TL tutarında sabit ücret¹ almıştır (önceki yıl: 31.338.174 TL) ve bu tutar 14 taksit halinde ödenmiştir.

2025/2026 mali yılında ödenen performansa bağlı olmayan sabit ücretler					
TL cinsi tutarlar	Attila Dogudan	Mag. Johannes Echeverria	Mag. Bettina Höfingler	Attila Mark Dogudan	Toplam
Sabit Ücret	41 062 875	33 938 107	31 384 341	25 766 060	132 151 382
Aynı Ücret	7 535 601	0	0	0	7 535 601
Toplam Ücret	48 598 475	33 938 107	31 384 341	25 766 060	139 686 983

Şekil 1: 2025/2026 mali yılında Yönetim Kurulu'na ödenen performansa bağlı olmayan sabit ücretler.

3.2.3. Performansa Bağlı Değişken Ücret Ödemeleri

1 Nisan 2025 – 31 Mart 2026 dönemi arasında, 2024/2025 mali yılındaki %100 hedef gerçekleşmesi nedeniyle Yönetim Kurulu üyelerine değişken primler ödenmiştir. Hedef gerçekleşmesine ilişkin detaylar 2024/2025 Ücretlendirme Raporu'nda yer almaktadır.

Genel Müdür Attila Doğudan'a, 2024/2025 mali yılındaki hedeflerin gerçekleşmesi nedeniyle 2025/2026 mali yılında 32.279.590 TL tutarında değişken ücret ödenmiştir (önceki yıl: 0 TL).

Attila Mark Doğudan'a, 2024/2025 mali yılındaki hedeflerin gerçekleşmesi nedeniyle 2025/2026 mali yılında 20.021.518 TL tutarında değişken ücret ödenmiştir (önceki yıl: 0 TL).

Mag. Johannes Echeverria'ya, 2024/2025 mali yılındaki hedeflerin gerçekleşmesi nedeniyle 2025/2026 mali yılında 26.559.156 TL tutarında değişken ücret ödenmiştir (önceki yıl: 0 TL).

Mag. Bettina Höfingler'a, 2024/2025 mali yılındaki hedeflerin gerçekleşmesi nedeniyle 2025/2026 mali yılında 24.516.144 TL tutarında değişken ücret ödenmiştir (önceki yıl: 0 TL).

3.2.4. 2025/2026 Mali Yılından İtibaren Performansa Bağlı Değişken Ücret Hakları

Belirtildiği üzere, Grup stratejisini sürdürülebilir ve sorumlu büyümeye odaklamakta ve sürdürülebilir marj gelişimine olan bağlılığını bir kez daha teyit etmektedir. Karlılıktaki

¹ sosyal sigorta primleri dahil

sürekli artış ve mali bağımsızlık, şirket tarihindeki en önemli başarı faktörleri arasında yer almakta olup gelecekte de yön belirleyici unsurlar olarak değerlendirilecektir. Sağlam bir mali yapı, daha fazla kurumsal gelişmenin gerçekleştirilmesini ve sürekli genişlemeyi mümkün kılmalıdır.

Grup için sürdürülebilir büyüme aynı zamanda kurumsal yapı ve süreçlerin, her türlü büyümenin mümkün olan en yüksek kaynak tasarrufu ve çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, yatırımcılar ve paydaşlara en üst düzeyde saygı gösterilerek gerçekleştirileceği şekilde düzenlenmesi anlamına gelmektedir.

Ücretlendirme politikasında belirtilen ilkelere (bkz. Bölüm 3.1.2.) ve yukarıda belirtilen stratejik yöne dayanarak, Ücretlendirme Komitesi 2025/2026 mali yılı için aşağıdaki yapıyı, hedef değerleri ve hedef başarı düzeylerini belirlemiştir:

2025/2026 mali yılı için tanımlanmış performans göstergeleri ve hedeflenen başarı kriterleri

A) KISA VADELİ FAYDALAR

Yönetim Kurulu Üyesinin Sabit Ücretinin %80'i

Performans Göstergesi	Hedeflenen Başarı Kriteri	Ağırlıklandırma
FVÖK Marjı	%8,0'dan yüksek	%40
Net Borç/FAVÖK	0,5'den düşük	%40
Çevre Yönetim Sistemi Standartlarına (ISO 14001) göre sertifikalandırılmış ciro yüzdesi	%51'den yüksek	%10
ESG derecelendirmesindeki yüzdesel artış	%10'dan yüksek	%10

B) UZUN VADELİ FAYDALAR

Yönetim Kurulu Üyesinin Sabit Ücretinin %20'si

Performans Göstergesi	Hedeflenen Başarı Kriteri	Ağırlıklandırma
Kullanılan Sermayenin Getirisi (KSG) %25'in üzerin	Hedef değer izleyen üç mali yılda gerçekleştirilmesi	Her biri %33,3 olmak üzere, 2026/2027, 2027/2028 ve 2028/2029 mali yıllarında

Şekil 2: 2025/2026 mali yılı için performans göstergelerine ve hedef gerçekleştirme bileşenlerine ilişkin genel bakış.

2025/2026 mali yılında aşağıdaki temel göstergelere ulaşılmış olup, bunlar aşağıdaki tabloda performans kriterleri ile karşılaştırılmaktadır:

A) KISA VADELİ FAYDALAR

Yönetim Kurulu Üyesinin Sabit Ücretinin %80'i

Performans Göstergesi	Hedeflenen Başarı Kriteri	Ağırlıklandırma	2025/2026 Mali Yılında Elde Edilen Sonuçlar	Hedef Gerçekleşme Oranı
FVÖK Marjı	%8,0'dan yüksek	%40	%8,6	100% gerçekleştirildi
Net Borç/FAVÖK	0,5'den düşük	%40	0,05	100% gerçekleştirildi
Çevre Yönetim Sistemi Standartlarına (ISO 14001) göre sertifikalandırılmış ciro yüzdesi	%51'den yüksek	%10	%53	100% gerçekleştirildi
ESG derecelendirmesindeki yüzdesel artış	%10'dan yüksek	%10	%10,2	100% gerçekleştirildi

B) UZUN VADELİ FAYDALAR

(2026/27 – 2028/29 dönemi hedef gerçekleşmesi)

Yönetim Kurulu Üyesinin Sabit Ücretinin %20'si

Performans Göstergesi	Hedeflenen Başarı Kriteri	Ağırlıklandırma	Elde Edilen Sonuçlar	Hedeflenen Başarı Kriterlerinin Yerine Getirilmesi
Kullanılan Sermayenin Getirisi (KSG) %25'in üzerinde	Hedef değer izleyen üç mali yılda gerçekleştirilmesi	Her biri %33,3 olmak üzere, 2026/2027, 2027/2028 ve 2028/2029 mali yıllarında	2026/2027, 2027/2028, 2028/2029 mali yıllarının sonuçlarına bağlı olarak	2026/2027, 2027/2028, 2028/2029 mali yıllarının sonuçlarına bağlı olarak

C) UZUN VADELİ FAYDALAR

(2026/27 – 2028/29 dönemi hedef gerçekleşmesi)

Yönetim Kurulu Üyesinin Sabit Ücretinin %20'si

Performans Göstergesi	Hedeflenen Başarı Kriteri	Ağırlıklandırma	Elde Edilen Sonuçlar	Hedeflenen Başarı Kriterlerinin Yerine Getirilmesi
FAVÖK marjı	İzleyen üç mali yılda FAVÖK marjının artırılması	Her biri %33,3 olmak üzere, 2026/2027, 2027/2028 ve 2028/2029 mali yıllarında	%8,6	Hedeflere 2025/2026 mali yılında %100 oranında ulaşıldı.

Şekil 3: 2025/2026 mali yılı için Gözetim Kurulu tarafından belirlenen hedef gerçekleştirme bileşenleri ile 2025/2026 Kısa Vadeli Teşvik (STI) performans göstergelerindeki gerçekleştirmeler ve 2025/2026 Uzun Vadeli Teşvik (LTI) sonuçlarının karşılaştırılması.

Gözetim Kurulu, belirlenen tüm Kısa Vadeli Teşvik (STI) hedeflerinin gerçekleştirildiğini veya aşıldığını tespit etmiştir. Ayrıca, Gözetim Kurulu, 2025/2026 mali yılı için Uzun Vadeli Teşvik (LTI) hedefinin de başarıyla yerine getirildiğini beyan etmektedir.

Belirlenen STI hedeflerinin ve 2024/2025 mali yılında belirlenen takip eden yıllar için LTI hedefinin gerçekleştirilmesinden dolayı, her bir Yönetim Kurulu üyesinin alacağı değişken ücret tutarları oluşmuştur. Bu tutarlar, 28. Olağan Genel Kurulun tamamlanmasının ardından 2026/2027 mali yılında ödenecektir. Bu ödemeler, 2026/2027 yıllık raporunun ücretlendirme bölümünde ödenmiş değişken ücret olarak gösterilecektir.

A) KISA VADELİ FAYDALAR

Yönetim Kurulu Üyesinin Sabit Ücretinin %80'i

Performans Göstergesi	Hedeflenen Başarı Kriteri	Ağırlıklandırma	2025/2026 Mali Yılında Elde Edilen Sonuçlar	Hedef Gerçekleşme Oranı	Attila Doğudan	Attila Mark Doğudan	Johannes Echeverria	Bettina Höfner
FVÖK Marjı	%8,0'dan yüksek	%40	%8,6	100% gerçekleştirildi	12 911 835,84	8 008 607,04	10 623 662,40	9 806 457,60
Net Borç/FAVÖK	0,5'den düşük	%40	0,05	100% gerçekleştirildi	12 911 835,84	8 008 607,04	10 623 662,40	9 806 457,60
Çevre Yönetim Sistemi Standartlarına (ISO 14001) göre sertifikalandırılmış ciro yüzdesi	%51'den yüksek	%10	%53	100% gerçekleştirildi	3 227 958,96	2 002 151,76	2 655 915,60	2 451 614,40
ESG derecelenmesindeki yüzdesel artış	%10'dan yüksek	%10	%10,2	100% gerçekleştirildi	3 227 958,96	2 002 151,76	2 655 915,60	2 451 614,40

B) UZUN VADELİ FAYDALAR

(2026/27 - 2028/29 dönemi hedef gerçekleşmesi)

Yönetim Kurulu Üyesinin Sabit Ücretinin %20'si

Performans Göstergesi	Hedeflenen Başarı Kriteri	Ağırlıklandırma	Elde Edilen Sonuçlar	Hedeflenen Başarı Kriterlerinin Yerine Getirilmesi	Attila Doğudan	Attila Mark Doğudan	Johannes Echeverria	Bettina Höfner
Kullanılan Sermayenin Getirisi (KSG) %25'in üzerinde	Hedef değer izleyen üç mali yılda gerçekleştirilmesi	Her biri %33,3 olmak üzere, 2026/2027, 2027/2028 ve 2028/2029 mali yıllarında	2026/2027, 2027/2028, 2028/2029 mali yıllarının sonuçlarına bağlı olarak	2026/2027, 2027/2028, 2028/2029 mali yıllarının sonuçlarına bağlı olarak	Yönetim Kurulu üyelerinin hakları, hedef gerçekleşmesi durumunda, izleyen yıllarda %20'lik kısmın her yıl üçte biri oranında kazanılır.			

C) UZUN VADELİ FAYDALAR

(2026/27 - 2028/29 dönemi hedef gerçekleşmesi)

Yönetim Kurulu Üyesinin Sabit Ücretinin %20'si

Performans Göstergesi	Hedeflenen Başarı Kriteri	Ağırlıklandırma	Elde Edilen Sonuçlar	Hedeflenen Başarı Kriterlerinin Yerine Getirilmesi	Attila Doğudan	Attila Mark Doğudan	Johannes Echeverria	Bettina Höfner
FAVÖK marjı	İzleyen üç mali yılda FAVÖK marjının artırılması	Her biri %33,3 olmak üzere, 2026/2027, 2027/2028 ve 2028/2029 mali yıllarında	%8,6	Hedeflere 2025/2026 mali yılında %100 oranında ulaşıldı.	2 689 965,80	1 668 459,80	2 213 263,00	2 043 012,00

Şekil 4: 2025/2026 mali yılından itibaren Yönetim Kurulu üyelerine verilen haklar.

LTI hedeflerinden doğan haklar, Gözetim Kurulu tarafından 2025/2026, 2026/2027 ve 2027/2028 mali yıllarında değerlendirilecek ve sonraki yılların ücretlendirme raporlarında buna göre yer verilecektir.

3.2.5. Diğer Ücret Bileşenleri ve Sözleşmeler

Diğer Grup Şirketlerindeki Ücretlendirme

DO & CO Aktiengesellschaft, Türkiye'de yerleşik olan THY DO & CO İkrım Hizmetler A.Ş.'nin dolaylı olarak %50 hissesine sahiptir. Seçilen Yönetim Kurulu üyeleri bu şirketi Yönetim Kurulu'nda yer almakta olup, bu görevleri kapsamında ayrı bir ücret almaktadırlar. Bu ücret, ilgili Yönetim Kurulu üyesinin sabit ücretinin bir parçasını oluşturmaktadır.

Bay Attila Doğudan'a, bu Şirket'in Yönetim Kurulu üyesi olarak 2025/2026 mali yılında 3.059.633 TL tutarında sabit ücret ödenmiştir (önceki yıl: 3.374.520 TL). Önceki yıla göre değişiklik, Avro ve Türk Lirası arasındaki döviz kuru dalgalanmalarından kaynaklanmaktadır.

Bay Mag. Johannes Echeverria'ya, bu Şirket'in Yönetim Kurulu üyesi olarak 2025/2026 mali yılında 2.650.044 TL tutarında sabit ücret ödenmiştir (önceki yıl: 2.982.670 TL). Önceki yıla göre değişiklik, Avro ve Türk Lirası arasındaki döviz kuru dalgalanmalarından kaynaklanmaktadır.

Bayan Mag. Bettina Höfner'e, bu Şirket'in Yönetim Kurulu üyesi olarak 2025/2026 mali yılında 2.650.044 TL tutarında sabit ücret ödenmiştir (önceki yıl: 2.337.783 TL). Önceki yıla göre değişiklik, bir yandan Bayan Mag. Bettina Höfner'in 2025/2026 mali yılında ilk kez tam 12 ay boyunca Yönetim Kurulu üyesi olmasından, diğer yandan ise Avro ve Türk Lirası arasındaki döviz kuru dalgalanmalarından kaynaklanmaktadır.

Emeklilik Düzenlemeleri

Şu anda Yönetim Kurulu için kurumsal bir emeklilik planı anlaşması bulunmamaktadır. Yönetim kurulu başkanı, Çalışanlar Yasası'nın benzer şekilde uygulanmasıyla kıdem tazminatı hakkına sahiptir.

Hisse Senedi Tabanlı Ücretlendirme Bilgileri

Yönetim Kurulu üyelerine herhangi bir hisse senedi teklif edilmemiş veya verilmemiştir (§ 78c Abs. 2 Z 4 AktG).

Yönetici Sorumluluk Sigortası (D&O Sigortası)

DO & CO Aktiengesellschaft, Yönetim Kurulu üyeleri ve görevli kişiler için belirli kişisel sorumluluk risklerini güvence altına alan bir yönetici sorumluluk sigortası (D&O Sigortası) yaptırmıştır. 2025/2026 mali yılında yıllık tutarı 2.507,80 bin TL (önceki yıl: 2.945,00 bin TL) olmuştur.

3.2.6. Yönetim Kurulu'nun 2025/2026 Mali Yılındaki Toplam Ücretlendirilmesi

2025/2026 mali yılında Yönetim Kurulu'nun her bir üyesine ödenen ücretler aşağıdaki gibidir:

Attila Doğudan'a, 2025/2026 mali yılında toplam 83.937.698 TL tutarında ücret ödenmiştir (önceki yıl: 51.447.716 TL). Bu ücret, 41.062.875 TL tutarında ödenmiş sabit ücret² (önceki yıl: 41.018.320 TL), 7.535.601 TL tutarında aynı menfaatler (önceki yıl: 7.054.876 TL), Grup şirketlerinden birinden ödenen 3.059.633 TL tutarındaki ücret (önceki yıl: 3.374.520 TL) ile 2024/2025 mali yılına ilişkin belirlenen hedeflere ulaşılması nedeniyle 32.279.590 TL tutarında değişken ödemenin (önceki yıl: 0 TL) toplamından oluşmaktadır.

Attila Doğudan'ın toplam ücreti, 2024/2025 mali yılında 51.447.716 TL iken 2025/2026 mali yılında 83.937.698 TL seviyesine yükselmiştir. Bu artışın başlıca nedeni, 2024/2025 mali yılında üst sınır yönetmeliği ile ilgili kısıtlamalar nedeniyle ihtiyati tedbir olarak kendisine değişken ücret ödenmemiş olması, ancak 2025/2026 mali yılında değişken ücret ödemesinin gerçekleştirilmesidir (Bkz. Madde 3.2.3).

Attila Mark Doğudan'a, 2025/2026 mali yılında toplam 45.787.577 TL tutarında ücret ödenmiştir (önceki yıl: 25.719.893 TL). Bu tutar, 25.766.060 TL sabit ücret² (önceki yıl: 25.719.893 TL), 0 TL aynı menfaat (önceki yıl: 0 TL), Grup içindeki diğer bir şirketten ödenen 0 TL tutarındaki ücret (önceki yıl: 0 TL) ve 2024/2025 mali yılına ilişkin belirlenen hedeflere ulaşılması nedeniyle 20.021.518 TL tutarındaki değişken ücretin (önceki yıl: 0 TL) bileşiminden oluşmaktadır.

Attila Mark Doğudan'ın toplam ücreti, 2024/2025 mali yılında 25.719.893 TL iken 2025/2026 mali yılında 45.787.577 TL seviyesine yükselmiştir. Bu artışın başlıca nedeni, 2024/2025 mali yılında üst sınır yönetmeliğiyle ilgili kısıtlamalar nedeniyle ihtiyati tedbir olarak kendisine değişken ücret ödenmemesi, ancak 2025/2026 mali yılında değişken ücretin ödenmesidir (Bkz. Madde 3.2.3).

² sosyal sigorta primleri dahil

Mag. Johannes Echeverria'ya, 2025/2026 mali yılında toplam 63.147.307 TL tutarında ücret ödenmiştir (önceki yıl: 36.874.610 TL). Bu tutar, 33.938.107 TL sabit ücret² (önceki yıl: 33.891.940 TL), 0 TL aynı menfaat (önceki yıl: 0 TL), Grup içindeki başka bir şirketten ödenen 2.650.044 TL tutarındaki ücret (önceki yıl: 2.982.670 TL) ve 2024/2025 mali yılına ilişkin belirlenen hedeflere ulaşılması nedeniyle 26.559.156 TL tutarında değişken ücretin (önceki yıl: 0 TL) toplamından oluşmaktadır.

Mag. Johannes Echeverria'nın toplam ücreti, 2024/2025 mali yılında 36.874.610 TL iken 2025/2026 mali yılında 63.147.307 TL seviyesine yükselmiştir. Bu artış, 2024/2025 mali yılında üst sınır yönetmeliğine ilişkin ilgili kısıtlamalar nedeniyle ihtiyati tedbir olarak değişken ücret ödenmemesi, ancak 2025/2026 mali yılında değişken ücret ödenmiş olmasından kaynaklanmaktadır (Bkz. Madde 3.2.3).

Mag. Bettina Höfing'er'a, 2025/2026 mali yılında toplam 58.550.529 TL tutarında ücret ödenmiştir (önceki yıl: 33.675.957 TL). Bu tutar, 31.384.341 TL sabit ücret² (önceki yıl: 31.338.174 TL), 0 TL aynı menfaat (önceki yıl: 0 TL), grup içindeki başka bir şirketten ödenen 2.650.044 TL tutarındaki ücret (önceki yıl: 2.337.783 TL) ve 2024/2025 mali yılına ilişkin belirlenen hedeflere ulaşılması nedeniyle 24.516.144 TL tutarında değişken ücretin (önceki yıl: 0 TL) toplamından oluşmaktadır.

Mag. Bettina Höfing'er'ın toplam ücreti, 2024/2025 mali yılında 33.675.957 TL iken 2025/2026 mali yılında 58.550.529 TL seviyesine yükselmiştir. Bu artışın başlıca nedeni, 2024/2025 mali yılında ilgili üst sınır yönetmeliği kısıtlamaları nedeniyle ihtiyati tedbir olarak kendisine değişken ücret ödenmemesi, ancak 2025/2026 mali yılında değişken ücret ödenmiş olmasıdır (Bkz. Madde 3.2.3).

2025/26 mali yılında Yönetim Kurulu'na ödenen toplam ücret					
TL cinsi tutarlar	Attila Dogudan	Johannes Echeverria	Bettina Höfing'er	Attila Mark Dogudan	Toplam
Sabit Ücretlendirme	41 062 875	33 938 107	31 384 341	25 766 060	132 151 382
Değişken Ücretlendirme	32 279 590	26 559 156	24 516 144	20 021 518	103 376 407
Bağlı şirketlerden alınan ücret	3 059 633	2 650 044	2 650 044	0	8 359 721
Fesih sözleşmesine dayalı ücret	0	0	0	0	0
Ödenen Toplam Ücretler	76 402 097	63 147 307	58 550 529	45 787 577	243 887 510
Hizmet konutu için yapılan ay	6 947 213	0	0	0	6 947 213
Hizmet aracı için yapılan aynı	588 387	0	0	0	588 387
Aynı Ücret	7 535 601	0	0	0	7 535 601
Toplam Ücret	83 937 698	63 147 307	58 550 529	45 787 577	251 423 111

Şekil 5: 2024/2025 mali yılında Yönetim Kurulu üyelerine ödenen toplam ücretlere ilişkin genel görünüm.

3.2.7. Toplam Ücretin, Grup'un Ekonomik Başarısının ve Çalışanların Ortalama Maaşlarının Yıllık Değişimi

Avusturya Anonim Şirketler Kanunu (AktG) Madde 78c, Fıkra 2, Nokta 2 uyarınca, son beş yıl için Yönetim Kurulu üyelerinin toplam ücretlerindeki yıllık değişim, Şirket'in ekonomik başarısı ve DO & CO Aktiengesellschaft'ın diğer çalışanlarının ortalama maaşlarının karşılaştırmalı bir tablodaki sunumu yapılmalıdır.

DO & CO Aktiengesellschaft'ın vergi sonrası net dönemi karı, son yıllardaki operasyonel başarısının karşılaştırmalı olarak sunulması için uygun bir göstergedir.

Diğer çalışanların ortalama ücretleri için karşılaştırma değeri olarak, Avusturya'da 2025/2026 mali yılı ve karşılaştırmalı dönemlerde sürekli olarak görev yapan DO & CO Aktiengesellschaft çalışanlarının maaş ve primleri dikkate alınmaktadır.

Yönetim Kuruluna ödenen toplam ücretlerin gelişimi					
	2025/26 Mali Yılı	2024/25 Mali Yılı	2023/24 Mali Yılı	2022/23 Mali Yılı	2021/22 Mali Yılı
Dönem Karı (M TL)	7 013,65	5 913,43	3 770,94	1 830,44	711,22
Yönetim Kurulu'na Ödenen Toplam Ücret (TL)	251 423 111	161 124 130	382 511 306	136 036 653	116 428 833
Personel Sayısı	16 450	15 255	13 346	11 411	8 460
Ortalama Personel Ücreti (TL)*	4 294 885	3 877 523	3 682 708	3 771 314	4 040 925

*Bu hesaplama sadece DO & CO AG personelinin (Yönetim Kurulu hariç) brüt yıllık ücretlerini (harcırahlar, avanslar, ödenekler vb. hariç) içermektedir.

Şekil 6: Yönetim Kurulu ücretlendirmesi, vergi sonrası kâr ve ortalama çalışan ücretlendirmesinin karşılaştırılması.

Geçtiğimiz mali yılda, ÖCGK'nin C-Kuralı 27 uyarınca ("Clawback") değişken ücret bileşenleri geri talep edilmemiştir.

Aktif ve eski Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlerindeki gelişmeler, mevcut ücret raporunun ekinde bulunabilir.

3.2.8. Yönetim Kurulu'ndan Ayrılanların Ücretleri

Önceki yıllarda görevden ayrılan Yönetim Kurulu üyeleri, 2025/2026 mali yılında hiçbir ücret almamıştır. Ayrıca, sonraki tüm mali yıllar için de görevden ayrılan Yönetim Kurulu üyelerinin herhangi bir ücret kalemi bulunmamaktadır.

3.2.9. Ücretlendirme Politikasındaki Sapmalar

Geçen 2025/2026 mali yılında, ücretlendirme politikası veya bu politikanın uygulanmasına ilişkin süreçte herhangi bir sapma yaşanmamıştır (Anonim Şirketler Yasası Madde 78c, Fıkra 2, Nokta 6).

4. GÖZETİM KURULU ÜCRETLERİ

DO & CO Aktiengesellschaft Gözetim Kurulu üyeleri, piyasa koşullarına uygun ve rekabetçi düzeyde yıllık huzur hakkı almaktadırlar. Gözetim Kurulu Başkanı, Başkan Yardımcısı, komite başkanları veya finans uzmanları için huzur hakkı, diğer Gözetim Kurulu üyelerine göre daha yüksek olabilir. Gözetim Kurulu üyeleri ayrıca, katıldıkları her toplantı için yıllık iş yüküne uygun olarak değişken bir ücret (katılım ödeneği) alma hakkına sahiptir.

Huzur hakkı veya toplantı ücretlerinin miktarına ilişkin tek yetki, geçmiş mali yıla ilişkin kararın alındığı Genel Kurul'a aittir (DO & CO Aktiengesellschaft Ana Sözleşmesi Madde 15, Fıkra 1).

Gözetim Kurulu üyelerinin ücretleri, 10 Temmuz 2025 tarihinde gerçekleştirilen 27. Olağan Genel Kurul'da kabul edilerek 2024/2025 mali yılı için 11.491.943 TL (önceki yıl: 11.491.943 TL) olarak belirlenmiştir. Ücret dağılımı, Denetim Kurulu'na bırakılmış olup, Denetim Kurulu 12 Ağustos 2025 tarihli toplantısında aşağıdaki dağılımı ödemek üzere kararlaştırmıştır:

Sayın Dr. Andreas Bierwirth'a, 2024/2025 mali yılındaki Gözetim Kurulu faaliyetleri karşılığında 2025/2026 mali yılında 3.830.647 TL tutarında huzur hakkı ödenmiştir (önceki yıl: 3.830.647 TL).

Sayın Dr. Peter Hoffmann-Ostenhof'a 2024/2025 mali yılındaki Gözetim Kurulu görevleri karşılığında 2025/2026 mali yılında 2.553.765 TL tutarında huzur hakkı ödenmiştir (önceki yıl: 2.553.765 TL).

Sayın Dr. Cem Kozlu'ya 2024/2025 mali yılındaki Gözetim Kurulu görevleri karşılığında 2025/2026 mali yılında 2.553.765 TL tutarında huzur hakkı ödenmiştir (önceki yıl: 2.553.765 TL).

Sayın Mag. Daniela Neuberger'a 2024/2025 mali yılındaki Gözetim Kurulu görevleri karşılığında 2025/2026 mali yılında 2.553.765 TL tutarında huzur hakkı ödenmiştir (önceki yıl: 2.553.765 TL).

Gözetim Kurulu'na ödenen ücretler*					
TL cinsi tutarlar	2025/26 Mali Yılı	2024/25 Mali Yılı	2023/24 Mali Yılı	2022/23 Mali Yılı	2021/22 Mali Yılı
Dr. Andreas Bierwirth	3 830 647	3 830 647	3 830 647	2 298 388	2 298 388
Dr. Peter Hoffmann-Ostenhof	2 553 765	2 553 765	2 553 765	1 787 636	1 787 636
Dr. Cem Kozlu	2 553 765	2 553 765	2 553 765	0	0
Mag. Daniela Neuberger	2 553 765	2 553 765	2 553 765	1 276 883	1 276 883
Toplam	11 491 943	11 491 943	11 491 943	5 362 906	5 362 906

Şekil 7: DO & CO Aktiengesellschaft Gözetim Kurulu'nun ücretlendirilmesinin gelişimi.

Ücretlendirme Raporu Ekleri

a) DO & CO Aktiengesellschaft'ın 2025/2026 mali yılında görevde olan Yönetim Kurulu üyelerinin ücret değişimi

ATTILA DOGUDAN

Yönetim Kurulu Başkanı - Chief Executive Officer

İlk atama: 3 Haziran 1997

Devam eden görev süresinin sonu: 31 Temmuz 2026

TL cinsi tutarlar	Attila Dogudan				
	2025/26 Mali Yılı	2024/25 Mali Yılı	2023/24 Mali Yılı	2022/23 Mali Yılı	2021/22 Mali Yılı
Sabit Ücretlendirme	48 598 475	48 073 196	48 563 290	48 538 795	48 115 213
Sabit Ücret*	41 062 875	41 018 320	40 991 258	40 966 764	40 956 499
Aynı Ücret	7 535 601	7 054 876	7 572 032	7 572 032	7 158 714
Hizmet konutu için yapılan aynı ödemeler	6 947 213	6 466 488	6 983 644	6 983 644	6 570 327
Hizmet aracı için yapılan aynı ödemeler	588 387	588 387	588 387	588 387	588 387
Değişken Ücretlendirme	32 279 590	0	0	0	0
Bağlı şirketlerden alınan ücretler	3 059 633	3 374 520	1 862 547	2 806 770	678 176
Fesih sözleşmesine dayalı ücretlendirme	0	0	0	0	0
Toplam	83 937 698	51 447 716	50 425 837	51 345 565	48 793 389

* Sosyal sigorta primleri dahil.

ATTILA MARK DOGUDAN

Yönetim Kurulu Üyesi - Chief Commercial Officer

İlk atama: 10 Haziran 2021

Devam eden görev süresinin sonu: 10 Haziran 2027

TL cinsi tutarlar	Attila Mark Dogudan				
	2025/26 Mali Yılı	2024/25 Mali Yılı	2023/24 Mali Yılı	2022/23 Mali Yılı	2021/22 Mali Yılı
Sabit Ücretlendirme	25 766 060	25 719 893	25 691 854	22 698 374	3 473 120
Sabit Ücret*	25 766 060	25 719 893	25 691 854	22 698 374	3 473 120
Aynı Ücret	0	0	0	0	0
Hizmet konutu için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Hizmet aracı için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Değişken Ücretlendirme	20 021 518	0	0	0	0
Bağlı şirketlerden alınan ücretler	0	0	0	0	4 171 149
Fesih sözleşmesine dayalı ücretlendirme	0	0	0	0	0
Toplam	45 787 577	25 719 893	25 691 854	22 698 374	7 644 270

* Sosyal sigorta primleri dahil.

MAG. JOHANNES ECHEVERRIA

Yönetim Kurulu Üyesi - Chief Financial Officer

İlk atama: 1 Eylül 2023

Devam eden görev süresinin sonu: 31 Ağustos 2026

TL cinsi tutarlar	Mag. Johannes Echeverria				
	2025/26 Mali Yılı	2024/25 Mali Yılı	2023/24 Mali Yılı	2022/23 Mali Yılı	2021/22 Mali Yılı
Sabit Ücretlendirme	33 938 107	33 891 940	18 613 991	0	0
Sabit Ücret*	33 938 107	33 891 940	18 613 991	0	0
Aynı Ücret	0	0	0	0	0
Hizmet konutu için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Hizmet aracı için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Değişken Ücretlendirme	26 559 156	0	0	0	0
Bağlı şirketlerden alınan ücretler	2 650 044	2 982 670	1 024 232	0	0
Fesih sözleşmesine dayalı ücretlendirme	0	0	0	0	0
Toplam	63 147 307	36 874 610	19 638 223	0	0

* Sosyal sigorta primleri dahil.

MAG. BETTINA HÖFINGER

Yönetim Kurulu Üyesi - Chief Legal Officer

İlk atama: 1 Eylül 2023

Devam eden görev süresinin sonu: 31 Ağustos 2026

TL cinsi tutarlar	Mag. Bettina Höfingier				
	2025/26 Mali Yılı	2024/25 Mali Yılı	2023/24 Mali Yılı	2022/23 Mali Yılı	2021/22 Mali Yılı
Sabit Ücretlendirme	31 384 341	31 338 174	17 846 548	0	0
Sabit Ücret*	31 384 341	31 338 174	17 846 548	0	0
Aynı Ücret	0	0	0	0	0
Hizmet konutu için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Hizmet aracı için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Değişken Ücretlendirme	24 516 144	0	0	0	0
Bağlı şirketlerden alınan ücretler	2 650 044	2 337 783	0	0	0
Fesih sözleşmesine dayalı ücretlendirme	0	0	0	0	0
Toplam	58 550 529	33 675 957	17 846 548	0	0

* Sosyal sigorta primleri dahil.

b) DO & CO Aktiengesellschaft'ın Eski Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücret Gelişimi

GOTTFRIED NEUMEISTER

Görev süresinin sonu: 30 Haziran 2023

	Gottfried Neumeister				
<i>TL cinsi tutarlar</i>	2025/26	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22
	Mali Yılı	Mali Yılı	Mali Yılı	Mali Yılı	Mali Yılı
Sabit Ücretlendirme	0	0	27 337 963	100 230 679	100 227 769
Sabit Ücret	0	0	27 337 963	100 230 679 ¹	100 227 769 ²
Aynı Ücret	0	0	0	0	0
Hizmet konutu için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Hizmet aracı için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Değişken Ücretlendirme	0	0	0	0	0
Bağlı şirketlerden alınan ücretler	0	0	716 815	2 622 274	623 645
Fesih sözleşmesine dayalı ücretlendirme	0	0	0	0	0
Kullanılmamış izin tutarları	0	0	24 887 946	0	0
Toplam	0	0	52 942 724	102 852 953	100 851 414

* Sosyal sigorta primleri dahil.

¹ 32.743.440 TL'lik kısmı ertelenmiştir; ödeme 2023/24 mali yılında yapılmıştır

² 32.743.440 TL'lik kısmı ertelenmiştir; ödeme 2023/24 mali yılında yapılmıştır

2023/2024 yıllık faaliyet raporunda Herrn Mag. Gottfried Neumeister toplam ödeme olarak bildirilen 244.475.090 TL tutarındaki ücret aşağıdaki bileşenlerden oluşmaktadır.

- 2023/2024 mali yılı için sosyal sigorta primleri dahil sabit ücret tutarı: 27.337.952 TL,
- Grup içindeki başka bir şirketten ödenen ücret: 716.791 TL,
- Ödenen izin karşılığı ve tazminatlar: 24.887.921 TL,
- 2022/2023 mali yılına ait sabit ücretin ertelenmiş kısmı: 40.860.240 TL,
- 2021/2022 mali yılına ait sabit ücretin ertelenmiş kısmı: 40.860.240 TL,
- 2020/2021 mali yılına ait ertelenmiş değişken ücret: 109.811.895 TL.

M. SERDAR ERDEN

Görev süresinin sonu: 6 Ağustos 2024

TL cinsi tutarlar	M. Serdar Erden				
	2025/26 Mali Yılı	2024/25 Mali Yılı	2023/24 Mali Yılı	2022/23 Mali Yılı	2021/22 Mali Yılı
Sabit Ücretlendirme	0	13 077 748	23 409 512	0	0
Sabit Ücret	0	13 077 748	23 409 512	0	0
Aynı Ücret	0	0	0	0	0
Hizmet konutu için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Hizmet aracı için yapılan aynı ödemeler	0	0	0	0	0
Değişken Ücretlendirme	0	0	0	0	0
Bağlı şirketlerden alınan ücretler	0	328 206	1 024 232	0	0
Fesih sözleşmesine dayalı ücretlendirme	0	0	0	0	0
Kullanılmamış izin tutarları	0	0	0	0	0
Toplam	0	13 405 954	24 433 745	0	0