

DO & CO AKTIENGESELLSCHAFT

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

2024



THE GOURMET
ENTERTAINMENT
COMPANY

İlkeler ve prosedürler

İşbu ücret politikası, DO & CO Aktiengesellschaft'ın ("DO & CO") tüm yönetim organı üyelerinin performansına bağlı ücretlendirmesinin çerçevesini oluşturmaktadır. Bu çerçevede Gözetim Kurulu, diğer hususların yanı sıra şirket ve piyasa gereksinimlerine bağlı olarak her mali yıl için özel ücretlendirme uygulamalarını belirler. Ücret politikasının temel amacı, şirketin yararına, özellikle uzun vadeli gelişimine ve ekonomik başarısına yönelik uygun teşvikler sağlamaktır. Ücretlendirme politikası, yönetim kurulu üyelerini son derece iyi performans göstermeleri için motive etmeyi ve hissedarların ve çalışanların da çıkarları doğrultusunda şirket ve şirketin gelişimi için özel bağlılık, kişisel liyakat ve başarıyı onurlandırmayı amaçlamaktadır. Yöneticilerin gösterdiği fevkalade bağlılığın önemi, kriz dönemlerinde her zamankinden daha belirgin hale gelmektedir. Bu nedenle, şirketin esenliğine yönelik bir ücretlendirme politikası, ekonomik kriz dönemlerinde yönetim organlarının karşılaştığı özel zorlukları daima göz önünde bulundurmalıdır; böylece şirkete, özellikle şirketin ana pazarlarında ve faaliyetlerinde bu tür krizlerde mümkün olan en iyi şekilde rehberlik edilebilir. Ücret politikası, bir bütün olarak Yönetim Kurulu'nun ve her bir Yönetim Kurulu üyesinin üstün performansını teşvik etmenin yanı sıra, DO & CO için en nitelikli ve deneyimli yöneticileri çekmeyi ve elde tutmayı da amaçlamaktadır.

Ücretler, sabit bir yıllık ücret ve değişken, performansa bağlı ücretlerden oluşmaktadır. Ayrıca DO & CO, bireysel sözleşmeler uyarınca bazı aynı menfaatler de sağlamaktadır.

Gözetim Kurulu veya varsa Ücretlendirme Komitesi, ücretlendirme politikasının ve özel ücretlendirme uygulamalarının hazırlanması ve geliştirilmesinden sorumludur. Ücretlendirme politikası ve uygulamaları yürürlükteki yasalar ve ACCG'nin tavsiyeleri ile uyumludur. Bu ücretlendirme politikası 25 Temmuz 2024 tarihinde yapılacak 26. Yıllık Genel Kurul Toplantısında oylamaya sunulacaktır. Gözetim Kurulu, en geç 30. Yıllık Genel Kurul'a veya önemli ayarlamalar gerekiyorsa daha erken bir tarihte güncellenmiş bir ücretlendirme politikası sunacak ve o zamana kadar Yönetim Kurulu ile birlikte yıllık bir ücretlendirme raporu hazırlayacak ve bu rapor bir tavsiye ile birlikte oylanmak üzere Yıllık Genel Kurul'a sunulacaktır. Mevcut İcra Kurulu hizmet sözleşmeleri bir sonraki sözleşme yenilemesinde intibak ettirilecektir.

Yönetim Kurulu üyeleri için ücret politikası

1. Sabit yıllık ücret

Yönetim Kurulu üyelerine, görevlerini ve buna bağlı genel sorumluluklarını üstlenmeleri karşılığında, tüketici fiyat endeksine bağlı olabilen sabit (yani performansa bağlı olmayan) bir yıllık ücret verilir. Her bir Yönetim Kurulu üyesinin sabit ücretinin miktarı, öncelikle ilgili Yönetim Kurulu üyesinin özel görevlerine ve sorumluluk alanına dayanır ve üstlenilen görevlerin bireysel iş yükünü ve karmaşıklığını dikkate alır. Bireysel olarak müzakere edilen Yönetim Kurulu hizmet sözleşmelerinde belirlenir. Sabit ücret belirlenirken, rekabetçi bir ücretlendirme sağlamak amacıyla, şirketin ve piyasanın durumu gibi, bireysel mesleki geçmiş ve ilgili mesleki deneyim de uygun bir şekilde dikkate alınır.

Sabit ücret tüm fazla mesailer, Grup veya bağlı şirketlerdeki yönetim kurulu görevlerini, Avusturya'daki ve yurtdışındaki faaliyetleri ve seyahat ve işe gidip gelme sürelerini kapsar. Sabit ücret, Yönetim Kurulu hizmet sözleşmesi hükümlerine uygun olarak, genellikle 14 taksitte ödenir.

Yönetim Kurulu üyeleri, yasaların gerektirdiği ölçüde sağlık, kaza ve emeklilik sigortası kapsamındadır. DO & CO, yasal olarak gerekli işveren katkı paylarını ve çalışanların emeklilik fonuna yasal katkı paylarını öder. DO & CO, Yönetim Kurulu üyeleri için yönetici ve memur sorumluluk sigortası, ceza hukuku sigortası, şirket araçları için kasko sigortası, iş seyahati sigortası ve toplu kaza sigortası yaptırabilir.

DO & CO, Yönetim Kurulu tasarrufuna, işletme masrafları da dahil olmak üzere, özel amaçlar için de kullanılabilecek bir şirket aracı sunabilir; Yönetim Kurulu Başkanı'na da bir şirket dairesi sağlanabilir. DO & CO, Yönetim Kurulu üyelerine, özellikle iletişim ile ilgili olarak, şirket içi yönergelerine uygun olarak özel kullanımına da izin verilebilen iş ekipmanı sağlayabilir.

DO & CO, Yönetim Kurulu üyelerine, Yönetim Kurulu faaliyetleri ile bağlantılı olarak fiilen yaptıkları masrafları geri ödeyebilir.

DO & CO, yasal tatil hükümleri geçerli olmadığı sürece, her iş veya hizmet yılı için 25 gün ücretli izin verir.

2. Değişken ücret

Değişken ücretler, finansal (UFRS konsolide mali tabloları temelinde değerlendirilecektir) ve finansal olmayan (ESG) kriterleri dikkate alarak Yönetim Kurulunun başarısını ödüllendirir. Yönetim Kurulu üyeleri, finansal ve finansal olmayan performans için değişken ücretlendirme yoluyla kurumsal stratejiyi aktif olarak şekillendirmek ve uygulamak için motive edilir.

2.1. Değişken ücretlere dair finansal performans kriterleri

Finansal performans kriterleri, yönetim organlarının girişimcilik başarısının temel bir göstergesi olarak kullanılır. İlgili kriterler bu ücretlendirme politikasında bulunabilir; şirket yönetiminin başarısını değerlendirmek için her mali yılda uygun kriterleri seçmek ve kullanmak, şirket, piyasa ve makroekonomik durumu da dikkate alarak Gözetim Kurulunun sorumluluğundadır. Gözetim Kurulu veya Ücretlendirme Komitesi, mali yıl için hedef değerler ve hedeflere ulaşma dereceleri belirleyebilir ve bunlar şirket organlarının üyelerinin faaliyet ve sorumluluk alanları için farklı olarak da belirlenebilir. DO & CO, uluslararası niteliği göz önünde bulundurulduğunda, genel olarak uluslararası karşılaştırılabilir performans göstergelerine özel önem vermektedir. Temel performans kriterleri olarak genellikle FAVÖK, FVÖK ve konsolide satışlar kullanılmaktadır. İlgili hedef değerler, mali yıl ve çok yıllık gözlem dönemi için değerlendirilir ve uzun vadeli başarıyı dikkate almak için ayrı ayrı ağırlıklandırılır. Ciro, özellikle istisnai, sektör genelinde veya makroekonomik kriz dönemlerinde yönetim başarısının uygun bir şekilde değerlendirilmesi için tek temel değildir. Bu anlamda Gözetim Kurulu, krizle ilgili gelişmelerde ekonomik başarıyı ölçmek için her zaman

alternatif kriterlere sahiptir. Örnekler arasında likiditenin korunması ve organizasyon ve süreçlerin yeniden yapılandırılması veya verimliliğinin artırılmasına yönelik tedbirler yer almaktadır. Bu nedenle uygun performans kriterleri arasında

- Grup satışları,
- Grup kazançları,
- Grup nakit akışı,
- Grup karlılığı,
- Grup likiditesi,
- Grup özkaynakları ve
- hisse performansı

ile ilgili temel rakamlar yer alabilmektedir.

2.2. Değişken ücretlere dair finansal olmayan performans kriterleri

DO & CO'nun stratejisine, gelişimine veya geleceğine, özellikle çevre, sosyal işler ve yönetim (ESG) alanlarında şirketin konumunu önemli ölçüde güçlendiren özel bireysel katkıların ödüllendirilmesi amacıyla, Gözetim Kurulu'nun elinde finansal olmayan bir ödüllendirme aracı bulunmaktadır. Gözetim Kurulu, her mali yılda, bir Yönetim Kurulu üyesinin ilgili görev ve sorumluluk alanındaki başarısını değerlendirmek amacıyla, özellikle de aşağıdakileri teşvik etmek için, finansal olmayan uygun performans kriterlerini kullanabilir:

- Şirketin sürdürülebilirlik stratejisinin çevre, sosyal işler ve yönetim (ESG kriterleri) alanlarında uygulanması,
- kurumsal ve Grup stratejisinin geliştirilmesi ve uygulanması
- piyasaların gelişimi,
- iş alanlarının geliştirilmesi,
- müşteri ilişkileri ve müşteri tabanı,
- yatırımcı ilişkileri,
- kilit projelerin geliştirilmesi veya uygulanması,
- Ürün gruplarının veya ürünlerin geliştirilmesi ve/veya piyasaya sürülmesi,
- Şirketin itibarı,
- şirket içindeki yenilikler,
- kriz yönetimi ve makroekonomik, piyasa veya işle ilgili zorlukların üstesinden gelme,
- yeniden yapılandırma tedbirlerinin geliştirilmesi veya uygulanması.

Bu tür (doğrudan ölçülebilir olmayan) özel meziyetler dikkate alınarak, Yönetim Kurulu üyesinin performansı bir bütün olarak değerlendirilir ve rekabetçi bir şekilde ücretlendirilir.

Buna ek olarak, ESG hedeflerinin tanımlanması Yönetim Kurulu üyelerinin şirketin sürdürülebilirlik stratejisine yönelimini güçlendirmektedir.

2.3. STI ve LTI'nin belirlenmesi

Yönetim Kurulu üyelerinin değişken ücretleri, yıllık bir kısa vadeli teşvik (Short-Term-Incentive=STI) ve üç yıla kadar bir değerlendirme dönemi için tasarlanmış bir uzun vadeli teşvikten (Long-Term-Incentive=LTI) oluşur.

STI'ları hesaplamak için, Gözetim Kurulu her mali yıl için iki veya daha fazla finansal performans göstergesi ve hedef başarı bileşenleri ve en az bir finansal olmayan hedef seçmeli ve tanımlamalıdır.

LTI'ları ölçmek için Gözetim Kurulu, her durumda üç yıla kadar bir değerlendirme dönemi için en az bir performans göstergesi ve bir hedef başarı bileşeni seçmeli ve tanımlamalıdır.

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 hakkı (ağırlıklandırmaya göre) sağlar. Tanımlanmış bir minimum hedef değerinin üzerinde ancak olası bir maksimum hedef başarı seviyesinin altındaki 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 değerin>%150'si) başka bir alandaki eksik başarıyı telafi edebilir. Bir mali yılda bir veya daha fazla alanda elde edilen aşırı başarı (örneğin, ilgili hedef değerin>%150'si) bir sonraki yıla devredilebilir.

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

2.4. Değişken ücretlere ilişkin özel hükümler

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

Gözetim Kurulu, Yönetim Kurulu üyelerinin olağanüstü performansları için ek özel ücretlendirme kararı alma seçeneğine sahiptir.

Gözetim Kurulu, gerekçelendirilmiş istisnai durumlarda, bir Yönetim Kurulu görevi için yüksek nitelikli bir adayın işe alınması veya DO & CO'da hak eden bir Yönetim Kurulu üyesinin elde tutulması amacıyla bir görevi kabul etmek veya bir Yönetim Kurulu görevinde kalmak için özel bir ücret verebilir.

Değişken ücretler için bu çerçeveden geçici olarak ayrılmak, Gözetim Kurulu'nun kararıyla Anonim Şirketler Kanunu'nun (AktG) Madde 78a paragraf 8 kapsamında mümkündür.

3. Yönetim Kurulu faaliyetinin sona ermesi durumunda talep hakları

Yönetim Kurulu üyelerinin atanması ve üyeliğın erken sona erdirilmesi, Anonim Şirketler Kanunu'nun (AktG) 75. Maddesi uyarınca ve iş sözleşmesindeki özel hükümler temelinde gerçekleştirilir. Diğer erken görevden almalar genellikle sadece karşılıklı anlaşma ile gerçekleşebilir. Normal atama süresi üç ila beş yıldır; bu süre uzatılabilir. Bir görev süresinin mali yıldan farklı bir zamanda başlaması veya sona ermesi halinde, başlayan 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 dolayı Yönetim Kurulu üyeliğı görevinin erken sona ermesi durumunda ve Yönetim Kurulu üyesinin Yönetim Kurulundan istifa etmesi durumunda, Yönetim Kurulu üyesi herhangi bir değişken ücret (ne STI ne de LTI) alamaz. Bu ilkeden, istisnai ve bireysel olarak gerekçelendirilmiş durumlarda Gözetim Kurulu kararıyla feragat edilebilir.

Yönetim Kurulu üyeliğının sona erdiği diğer tüm durumlarda, özellikle de Yönetim Kurulu görevinin yenilenmemesi durumunda ve Yönetim Kurulu üyesinin sorumlu olduğu geçerli bir neden olmaksızın Yönetim Kurulu üyesinin erken görevden alınması durumunda, orantılı değişken ücrete (STI ve LTI) ilişkin karar Gözetim Kurulu'nun sorumluluğundadır.

DO & CO, bir yönetim kurulu üyesinin sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın erken feshedilmesi durumunda, fesih durumunda zorunlu yasal taleplere ek olarak, yönetim kurulu hizmet sözleşmelerinde yönetim kurulu üyesine genellikle sözleşmenin kalan süresini aşmayan ve üç brüt aylık maaşla sınırlı bir ödeme yapılmasını öngörebilir. Ancak, ödeme iki yıllık toplam ücretle sınırlıdır.

Kontrol değişikliğı için özel hükümler bulunmamaktadır.

DO & CO, bir Yönetim Kurulu üyesinin Yönetim Kurulu'ndaki görevi sırasında vefat etmesi durumunda, eşleri veya hayat arkadaşları, çocukları veya diğer varisleri gibi bakmakla yükümlü olduğu kişilere, altı brüt aylık maaş sınırına kadar bir defaya mahsus özel ödemeler yapılmasını kabul edebilir.

Gözetim Kurulu üyeleri için ücret politikası

1. Sabit yıllık ödenek (masraf ödeneğı)

Gözetim Kurulu üyeleri, standart ve rekabetçi bir piyasa seviyesinde tüketici fiyat endeksine bağlanmış olabilen yıllık bir masraf ödeneğı alırlar. Gözetim Kurulu Başkanı, yardımcısı, komite başkanları veya mali uzmanlar için harcama ödeneğı, sıradan Gözetim Kurulu üyelerine göre daha yüksek olabilir.

DO & CO, Gözetim Kurulu üyelerine, Gözetim Kurulu faaliyetleri ile bağlantılı olarak fiilen yapılan masrafları geri ödeyebilir.

DO & CO, Gözetim Kurulu üyeleri için yönetici ve memur sorumluluk sigortası (Directors & Officers-sigortası) yaptırabilir (Ana Sözleşme'nin 15. maddesinin 3. fıkrası)

2. Değişken huzur hakkı ödemeleri

DO & CO şirketinin Gözetim Kurulu üyeleri, yıl içerisindeki fiili iş yüküne bağlı olarak, katıldıkları her toplantı için huzur hakkı şeklinde değişken bir ücret de alabilirler.

Bir Gözetim Kurulu üyesinin görev süresinin başlangıcı veya bitişi iş yılından farklıysa, fiilen ödenen huzur hakları ve yönetim kurulu görevinin fiili süresine bağlı olarak bir miktar masraf ödeneği ödenir.

Bunun dışında Gözetim Kurulu üyelerine herhangi bir değişken ücret veya fesih hakkı verilmez.

Huzur haklarının ve masraf ödeneklerinin miktarına karar verme yetkisi sadece Yıllık Genel Kurul'a aittir; Genel Kurul karar verir (Ana Sözleşme Madde 15 (1)). Yıllık Genel Kurul ayrıca, Gözetim Kurulu üyelerinin şirketin çıkarları doğrultusunda özel faaliyetler üstlenmesi durumunda özel ücretlendirme konusunda bir karar alma seçeneğine de sahiptir.