

ETİLER GIDA VE TİCARİ YATIRIMLAR SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

Ücret Politikası

AMAÇ VE KAPSAM

Bu Ücretlendirme Politikasının amacı, Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK), 30.12.2011 tarih ve 28158 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren, Seri: IV No: 56 sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Esaslar Tebliği, çerçevesinde, Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerinin ücretlerinin belirlenmesine ilişkin esasların belirlenmesidir.

ÜCRETLENDİRMEYE İLİŞKİN ESASLAR

1. Şirket Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey çalışanlarına, Şirket Ana Sözleşmesi'nin, 7. Maddesi çerçevesinde, ücret ödemesi yapıp yapılmayacağı hususu Genel Kurul'un takdirindedir.
2. Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey çalışanlara ücret ödenip ödenmemesi hususunda, Şirketin mali durumu, yıl içinde kâr ve/veya zarar edip etmediği hususları belirleyicidir.
3. Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey çalışanlarının her birine ödenecek ücret tutarlarına ilişkin öneriler ücret komitesi tarafından belirlenerek, yönetim kuruluna sunacaktır. Yönetim kurulu, söz konusu önerileri genel kurul toplantısında ortakların bilgisine sunacaktır. Ücret komitesi, söz konusu tutarları belirlerken, Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey çalışanlarının göstermiş olduğu performansla doğru orantılı bir biçimde belirlenecektir.
4. Şirket çalışanlarının performansının değerlendirilmesinde kullanılacak ölçütler şunlardır.
 - Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey çalışanların Şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine katkıları,
 - Görev tanımlamalarına ve iş akışlarına ve diğer Şirket prosedürlerine gösterdikleri uyum.

Bu ölçütlerin etkinliği yıllık olarak değerlendirilir ve gerekli değişiklikler yapılır.

5. Yönetim kurulu üyelerine ve üst düzey yöneticilere verilecek ücretler tespit edilirken, Şirketin iç dengelerini, stratejik hedeflerini ve etik değerleri göz önünde bulundurur ve tespit edilen ücretlerin bu kriterlere uyumlu olmasını sağlar. Bu ücretler, kâr ya da gelir gibi kurumun kısa vadeli performansı ile ilişkilendirilmez. Üst düzey yöneticilerin işine son verilmesi veya kendi istekleri ile işten ayrılımları halinde, yasal düzenlemelerden kaynaklanmayan sözleşmesel tazminatlar son iki yılda almış oldukları sabit ücretlerin toplamından fazla olamaz.

6. Şirket, Yönetim kurulu tarafından belirlenen ücret komitesi, ücretlendirme politikalarını izler ve denetler. Ücret komitesi, ücretlendirme politikası ve uygulamalarını risk yönetimi çerçevesinde değerlendirir ve bunlara ilişkin önerilerini her yıl rapor halinde yönetim kuruluna sunar.

7. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde, hisse senedi opsiyonları ve Şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekir.

8. Kurumsal Yönetim Komitesi ücretlendirmeye ilişkin politikaların etkin bir şekilde uygulanmasını da denetler ve yasal düzenlemelerle uyumlu olup olmadığını ve riskliliği artırıcı unsurlar içerip içermediğini kontrol ederek yönetim kuruluna rapor sunarlar.

9. Ücretlendirmeye ilişkin politikalar, bu politikalarda yapılacak değişiklikler, değişken ücretlerin belirlenmesinde esas alınan performans ölçütleri ve ücretlendirme ile ilgili Kurulca uygun görülecek diğer bilgiler Şirket genel kurullarında ortakların bilgisine sunulur.

Çalışanlara yapılan ödemelerde dikkate alınan kriterler, yapılan ödemelerin şekli ve ortalama miktarlarına ilişkin bilgiler Şirket yıllık faaliyet raporlarında yer alır.