

A.V.O.D. KURUTULMUŞ GIDA VE TARIM ÜRÜNLERİ SAN. TİC. A.Ş.

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Ücretlendirme esasları; yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticileri kapsar. Amacı kazanılmış haklar ve yasal düzenlemelere uygunluk ile performans ölçütleri çerçevesinde; Şirketin ücretlendirme ile ilgili politikasının, S.P.K. mevzuatı ve Şirket faaliyetlerinin kapsamı, stratejileri, uzun vadeli hedefleri ile uyumlu olarak yönetilmesini sağlamaktır.

2. İLKELER VE UYGULAMA ESASLARI

- Yönetim kurulu üyelerine verilecek ücretler her yıl olağan genel kurul toplantısında belirlenir. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirilmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz. Ancak, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde belirlenir.
- Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı ulaşım, telefon, sigorta vb. giderleri şirket tarafından karşılanabilir.
- Yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yöneticilere ve diğer personele verilecek ücretler, Şirketin sadece kâr ya da gelir gibi kısa dönemli performansıyla ilişkilendirilmez. Yönetim kurulu üyelerinden oluşan komitelerin üyeleri ile yönetim kurulunun görev ve yetkileri dışında ayrıca icrai bir görev üstlenen üyelere üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınmak suretiyle ücretlendirme yapılabilir. Bu ücretlerin, Şirketin etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasına özen gösterilir.
- Üst düzey yönetici ücretleri; deneyim, sorumluluk, işe katkı, bilgi/beceri, yetkinlik, şirkete bağlılık vb. kriterlere bağlı olarak sabit ve performansa dayalı olarak iki kısımdan oluşmaktadır. Performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez. Ödemeler, alınan risklerin vadesi dikkate alınmak suretiyle ve taksitler halinde yapılabilir.
- Performansa yönelik ödemelerde, çalışanların bir önceki dönem performansı değerlendirilir.
- Çalışanların görev tanımları ve dağılımı ile performansa bağlı ödemelere ilişkin kriterler Şirket üst düzey yönetimi tarafından belirlenir. Söz konusu kriterler, belirlenmiş standartlara ve özel görev sorumluluklarına göre düzenli olarak gözden geçirilir.
- Ücretlendirme Politikasının ve uygulamalarının etkin olarak hayata geçirilebilmesini sağlamadaki nihai yetki ve sorumluluk yönetim kuruluna aittir. Şirket üst düzey yönetimi, Şirketin ücretlendirme uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinden Yönetim Kurulu'na karşı sorumludur.

3. YETKİLİ KOMİTE

Şirket bünyesinde bir Ücret Komitesi kurulana kadar görev yapmak kaydıyla; Kurumsal Yönetim Komitesi, yönetim kurulunun ve üst düzey yöneticilerin performansına göre, şirketin uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak ücretlendirmeye ilişkin öneri oluşturup yönetim kuruluna sunar. Bu işlemlerin Kurumsal Yönetim Komitesince yapılması yönetim kurulunun ve denetçinin bu işlemlerle ilgili sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

- Eşit performansa eşit ücret verilmesi ilkesi benimsenir. İşin taşıdığı önem, zorluk ve sorumluluk, risk gibi özellikler göz önüne alınarak ödenen ücretler arasında bir denge sağlanır.
- Komite, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken ücretlendirme ile ilgili ihtiyaç duyduğu her türlü belgeyi inceler.
- Komite alacağı kararlarda mevzuatın yanı sıra şirketin mevcut finansal durumunu, hedeflerini ve gelecekte elde edilmesi planlanan gelirlerini göz önünde bulundurur.

4. GÖZDEN GEÇİRME

Ücret; Şirketin hedef ve stratejilerini destekleyecek şekilde, şirket iş süreçlerindeki değişimlere ve sektördeki artan risklere göre gerekli görülmesi halinde, motivasyon ve bağlılığı artırmak amacıyla yılda en az bir defa gözden geçirilerek güncellenir.