

**AKHAN UN FABRİKASI VE TARIM ÜRÜNLERİ
GIDA SANAYİ TİCARET ANONİM ŞİRKETİ ÜCRET POLİTİKASI**

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Ücretlendirme Politikasının amacı, Sermaye Piyasası Kurulu’nun (SPK), II-17-1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği çerçevesinde, şirket yönetim kurulu üyeleri ve idari sorumluluğu bulunan üst düzey yöneticileri ve çalışanların ücretlerinin tespitine ilişkin esasların belirlenmesidir.

2. YETKİ VE SORUMLULUK

Ücretlendirme Politikası, SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuş olup, Şirket’in halka arz sonrası ilk genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunulacak ve görüşleri alınacaktır. Şirket’in ücretlendirme politikasının izlenmesi, gözetimi, geliştirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması Yönetim Kurulu’nun yetki ve sorumluluğu altındadır. Ücretlendirme Politikası’nda yapılacak değişiklikler Yönetim Kurulu’nun onayını takiben, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulacak, Şirket internet sitesinde (<https://www.akhanun.com.tr/>) yayımlanır.

3. ÜCRETLENDİRME İLKELERİ

Ücret Politikası Değerleri: Şirketimiz, ücret politikasını yönetirken aşağıdaki değerleri temel alır. Bu değerler, tüm ücret uygulamalarında gözetilmeye çalışılır.

Şirket ücret sistemi; Adil, şeffaf, ölçülebilir ve dengeli performans hedeflerine dayanan, sürdürülebilir başarıyı özendiren ve şirket risk yönetimi prensipleri ile uyumlu olmalıdır.

Ücretlendirme Politikasının İlkeleri: Ücretlendirme politikasının temel hedefi, çalışma barışını sağlayarak ücret yapısında iç ve dış dengeyi korumaktır. İç denge “eşit işe eşit ücret” ve “performansa göre ücretlendirme” ilkeleri ile sağlanır. Dış dengede (piyasa duyarlılığı) ise, sektör dinamikleri, ekonomik konjonktür vs. dikkate alınarak, çalışanların enflasyona karşı korunması ve sosyal statülerinin muhafazası esastır.

Eşit işe eşit ücret: Tüm çalışanlarımız, yaptıkları görevin iş değeri ile paralel ücretlendirilir

Performansa göre ücretlendirme: Tüm çalışanlarımız, yöneticileri tarafından verilen, objektif kriterlere dayanan performanslarına göre alır. Aynı görevi yapan çalışanlar içinde, yüksek performans ve göreceli düşük ücrette kalan çalışanların artışları yüksek yapılarak, ücret farklılaşmalarının azaltılması hedeflenir.

Piyasa Duyarlılığı: Şirketimiz, çalışanlarının maaş ve prim tutarlarını belirlerken, faaliyette bulunduğu sektör ve Türkiye genel ücret araştırması sonuçlarını göz önünde bulundurur.

Maaş ve prim tutarlarının belirlenmesinde temel yaklaşım adil bir ücret seviyesi sağlamaktır. Şirket kapsamında uygulanan risk yönetim kavramlarını dikkate alan ücretlendirme modeli kullanılır. Bu kapsamda, piyasa riski, operasyonel risk gibi risk unsurları göz önünde bulundurularak gerek kişi bazlı gerekse genel bütçe anlamında ölçülerek, performans ve prim sisteminin içinde açık bir kriter olması hedeflenir. Başta prim ödemeleri olmak üzere, çalışanların dönemsel başarılarının ödüllendirilmesinde, yapılan işin özelliğine göre uygun vadede ödüllendirme yapılmaya çalışılır.

4. GÖREV VE SORUMLULUKLAR

Şirketin ücret uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütölüp yönetilmesinin sağlanması konusunda nihai sorumluluk Yönetim Kurulu'na aittir. Şirketimizde ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi ve denetlenmesi amacıyla, Yönetim Kurulu, bünyesinde Ücretlendirme Komitesi adı altında bir komite oluşturulmamakla birlikte kurulun görevi Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Yönetim Kurulu bu sorumluluğunu komitenin çalışmalarını dikkate alarak yılda en az bir kez ücret politikasını gözden geçirmek suretiyle yerine getirir ve Politikanın etkinliğini sağlar.

Şirket üst yönetimi, şirketin ücret uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu politika çerçevesinde etkin bir biçimde yönetilmesinden Yönetim Kurulu'na karşı sorumludur. Politika ve ilgili mevzuat çerçevesinde; şirketin ücretlendirme ile ilgili uygulama usul ve esaslarında ilişkin prosedürlerin hazırlanması, yayınlanması, güncellenmesi, etkin bir biçimde uygulanması ve takibi ile ilgili görevler insan kaynakları bünyesinde yürütölür. Şirket'in ücret ile ilgili uygulamaları ilgili mevzuat ve bu politika hükümleri ile uygunluğu ve etkinliği, iç denetim kapsamında düzenli olarak denetim ve değerlendirmeye tabi tutulur. Kurumsal Yönetim Komitesi şirketin yasal ve düzenleyici taahhütlerinin kapsamı çerçevesinde sağlıklı ve etkili yasal ve düzenleyici süreçler ve kontroller geliştirmek ve sürdürmek, uyumluluğu sağlamak üzere net sorumluluklar tayin etmek ve bu uyumluluğu düzenli olarak izlemekle yükümlüdür. Komitenin raportörlüğü, İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından yerine getirilir. Komite, şirketin ücretlendirme politikası ve uygulamalarının risk yönetimi prensiplerine uyumunu sağlar, önerilerini her yıl rapor halinde Yönetim Kuruluna sunar.

5. YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Şirketimiz Yönetim Kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerinin ücretlendirme sistem ve uygulama esasları aşağıda belirtilmiştir.

Yönetim Kurulu Başkan ve Yönetim Kurulu üyelerine sabit ücret ödenebilmesi genel kurul kararına bağlıdır. Yönetim Kurulu üyelerine, atanma ve ayrılma tarihleri itibarıyla görevde bulundukları süre dikkate alınarak kıstıyevm esasına göre ödeme yapılır. Yönetim Kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, konaklama, sigorta vb. giderleri) şirket tarafından karşılanabilir.

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.

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.

Genel Müdür, bölüm yöneticileri ile üst konumlarda görev yapan yönetici ücretleri değişken olup, sabit ve performansa dayalı olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Üst düzey yöneticilerin sabit aylık ücretleri, gerek iç ve gerekse dış piyasada geçerli olan ücret politikalarına uygun olarak şirket tarafından kabul edilmiş olan ücretlendirme prensipleri uyarınca ve her halde piyasadaki makroekonomik veriler, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri, yöneticinin pozisyonu ve nitelikleri de dikkate alınarak yasal yükümlülöklere uygun olarak Yönetim Kurulunca belirlenir ve iş sözleşmesi süresince ödenir. Üst düzey yöneticilerin aylık ücretleri, belirlenen prensipler çerçevesinde, ücretin

belirlenmesinde esas olan kriterler de dikkate alınarak, piyasa koşullarında değişiklik olmadığı takdirde yılda bir kez gözden geçirilir. Piyasa ve/veya sektör koşulları ile ilgili bilgiler, danışman kuruluşlar aracılığı ile veya diğer kaynaklardan elde edilen verilerden de faydalanılarak şirketin hedeflerine ulaşma durumu ve geleceği de dikkate alınarak saptanır. Üst düzey yönetici primleri; şirket performansı ve bireysel performansa göre ödenmektedir. Şirket performansı her yılın başında şirkete verilen finansal ve operasyonel (gelir ve gider hedefleri, verimlilik, v.b.) hedeflerin, dönem sonunda ölçülmesi ile belirlenmektedir. Şirket hedefleri belirlenirken, başarının sürdürülebilir olması, önceki yıllara göre iyileştirmeler içermesi, önemle dikkate alınan prensiplerdir. Bireysel performans şirket hedefleri ile birlikte, her bir üst düzey yöneticinin kendi sorumluluk alanlarıyla ilgili bireysel hedeflerin de dönem sonunda ölçülmesiyle belirlenir. Bireysel performansın ölçülmesinde, şirket performansı ile paralel şekilde, ölçülebilir, mantıklı ve erişilebilir olma prensibi gözetilmektedir.

Diğer Haklar Sağlık sigortası, iletişim, ulaşım ve benzeri konularda yan haklar da, şirketin daha önceden onaylanmış, konuyla ilgili usul ve esasları doğrultusunda üst düzey yöneticilere genel olarak ve/veya nitelik, pozisyon vb. koşullara bağlı olarak ek hak şeklinde sağlanabilir.

Aktif azaltıcı işlem yasağı, Yönetim Kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilerine avans verilmesi, ücret, prim, ikramiye, ödenek gibi mali menfaatlerin sağlanması, temsil giderlerinin ödenmesi, aynı ve nakdi yardımların yapılmasında mevzuata ve usule uygun işlem yapılır. Yukarıdaki esaslara göre belirlenen ve yıl içinde üst düzey yöneticilere ve yönetim kurulu üyelerine ödenen toplam miktarlar, izleyen olağan genel kurul toplantısında mevzuata uygun olarak ortakların bilgisine ve onayına sunulur.

Yönetim Kurulu üyelerine ve üst düzey çalışanlara ücret ödenip ödenmemesi hususunda, Şirketin mali durumu, yıl içinde kâr ve/veya zarar edip etmediği hususları belirleyicidir. Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey çalışanlarının her birine ödenecek ücret tutarlarına ilişkin öneriler Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından belirlenerek, Yönetim Kuruluna sunulacaktır. Yönetim Kurulu, söz konusu önerileri genel kurul toplantısında ortakların bilgisine sunacaktır. Kurumsal Yönetim Komitesi, söz konusu tutarları belirlerken, Şirket yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey çalışanlarının göstermiş olduğu performansla doğru orantılı bir biçimde belirlenecektir.

Şirket çalışanlarının performansının değerlendirilmesinde kullanılacak ölçütler şunlardır.

*Üst düzey çalışanların Şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine katkıları,

*Görev tanımlamalarına ve iş akışlarına ve diğer Şirket prosedürlerine gösterdikleri uyuma bakılır.

Bu ölçütlerin etkinliği yıllık olarak değerlendirilir ve gerekli değişiklikler yapılır. Üst düzey yöneticilerin işine son verilmesi veya kendi istekleri ile işten ayrılmaları halinde, yasal düzenlemelerden kaynaklanmayan sözleşmesel tazminatlar son iki yılda almış oldukları sabit ücretlerin toplamından fazla olamaz. Kurumsal Yönetim Komitesi, ücretlendirme politikası ve uygulamalarını risk yönetimi çerçevesinde değerlendirir ve bunlara ilişkin önerilerini her yıl rapor halinde Yönetim Kuruluna sunar. Kurumsal Yönetim Komitesi ücretlendirmeye ilişkin politikaların etkin bir şekilde uygulanmasını denetler ve yasal düzenlemelerle uyumlu olup olmadığını ve riskliliği artırıcı unsurlar içerip içermediğini kontrol ederek Yönetim Kuruluna raporlar. 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.

6. YÜRÜRLÜK VE UYGULAMA

Bu ücretlendirme politikası, Yönetim Kurulu'nun onayı ile yürürlüğe girer. Yönetim Kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esasları Genel Kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulur. Bu ücretlendirme politikasının uygulanmasından,

şirket Yönetim Kurulu sorumludur. Ücretlendirme politikasında belirtilen hususlardaki değişiklikler Kurumsal Yönetim Komitesinin önerisi ve Yönetim Kurulu onayı ile gerçekleştirilir ve insan kaynakları birimince yerine getirilir.