



EFOR ÇAY SANAYİ TİCARET A.Ş. ÜCRET POLİTİKASI

1. ÜCRETLENDİRMEYE İLİŞKİN GENEL ESASLAR

Efor Çay Sanayi Ticaret A.Ş. (“Şirket”) Ücret Politikası yönetim kurulu üyelerinin ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretlendirme esaslarını düzenlemek üzere Sermaye Piyasası Kurulu’nun II.17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği’nin ekinde bulunan 4.6.2 nolu Kurumsal Yönetim İlkesi çerçevesinde hazırlanmıştır.

Ücret Politikası, yönetim kurulu tarafından oluşturulur ve Şirket genel kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgisine sunularak, ortakların bu konuda görüşleri alınır.

Ücret Politikası’nın temelinde; adil, piyasada rekabetçi, yüksek performansı takdir eden, ödüllendirici ve motive edici, Şirket içi ücret dengesini sağlayan ve performansa dayalı bir ücret sistemi vardır. Ücret Politikası’nın ana hedefleri; iş büyüklüğü, performans, işe katkı, bilgi/beceri ve yetkinlikler değerlendirilerek ücretlendirmenin yapılması, şirket içi ve şirketler arası ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak çalışanların motive edilmesi, bağlılıklarının artırılması ve Şirketin sürdürülebilir finansal ve operasyonel hedeflerine ulaşılmasına katkı sağlayacak uygun yetkinlikteki işgücünün Şirketimize kazandırılmasıdır.

Ücret Politikası’nın geliştirilmesi, güncellenmesi ve takip edilmesinden Yönetim Kurulu sorumludur. Ücret Politikası’nda herhangi bir değişiklik yapıldığı takdirde, Genel Kurul toplantısı gündeminde ayrı bir madde olarak pay sahiplerinin bilgi ve görüşüne sunulur.

Ücret Politikası Şirket’in kurumsal internet sitesinde yayımlanır.

2. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN ÜCRETLENDİRME ESASLARI

Yönetim kurulu üyelerine ilişkin ücret seviyeleri belirlenirken, Şirketin faaliyet gösterdiği sektör, makroekonomik veriler, piyasada geçerli olan ücret seviyeleri, şirketin büyüklüğü ve uzun vadeli hedefleri yanı sıra; yönetim kurulu üyesinin karar verme sürecinde aldığı sorumluluk, sahip olması gereken bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sarf ettiği zaman unsurları dikkate alınmaktadır. Yönetim Kurulu üyelerine ödenecek aylık ücret ve huzur hakkı genel kurul kararı ile belirlenir.

Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücret seviyelerinin belirlenmesinde yukarıdaki ölçütlerin yanı sıra belirlenecek ücretin üyenin bağımsızlığını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilmekte ve Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde kâr payı, pay opsiyonları veya Şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmamaktadır.

Kurumsal Yönetim Komitesi, yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirme esasları ve ölçütlerinin belirlenmesinde, ücretlere ilişkin önerilerin oluşturulmasında yukarıda yer alan ölçütlerin yanı sıra, Şirketin uzun vadeli hedeflerini de dikkate alınmasını gözetir.

Şirket, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya idari sorumluluğu bulunan yöneticilerine borç veremez, kredi kullandıramaz, verilmiş olan borçların veya kredilerin süresini uzatamaz, şartlarını iyileştiremez, üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandıramaz veya lehine kefalet gibi teminatlar veremez.

Yönetim kurulu üyelerine ve idari sorumluluğu bulunan yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatler, yıllık faaliyet raporu vasıtasıyla kamuya açıklanır.

3. İDARİ SORUMLULUĞU BULUNAN YÖNETİCİLERİN ÜCRETLENDİRME ESASLARI

İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin ücretleri, Şirketin faaliyet çeşitliliği ve hacmi çerçevesinde görevin gerektirdiği bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim seviyesi, sorumluluk kapsamı ve problem çözme ölçütleri dikkate alınarak belirlenmiştir. İdari sorumluluğu bulunan yöneticilerin aylık sabit ücretleri belirlenirken şirket içi dengeler korunmaya çalışılmaktadır. Böylece, Şirket içerisinde adil, piyasada rekabetçi bir ücretlendirme yapılması sağlanmaktadır.