

Ücretlendirme Politikası

COCA-COLA İÇECEK A.Ş. YÖNETİM KURULU VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER İÇİN ÜCRET POLİTİKASI

Coca-Cola İçecek A.Ş. yönetim kurulu ve üst düzey yöneticiler için ücretlendirme politikası, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticiler için ücretlendirme sistem ve uygulamalarını ve diğer hakları tanımlamak üzere hazırlanmıştır.

Şirketimizde yönetim kurulu başkanı ve üyelerine bu sıfatlarla yaptıkları hizmetler karşılığında aylık maktu bir ücret/huzur hakkı ödenebilir. Ödenecek tutar genel kurul toplantısında belirlenir. Her halükarda, bağımsız yönetim kurulu üyelerine bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde bir tutar ödenir ve bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmelerinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaz.

İcrada bulunan yönetim kurulu üyelerine, aşağıda detayları açıklanan üst düzey yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ödeme yapılır.

Şirketimizde üst düzey yöneticilere sağlanan haklar ise aşağıdaki çerçevede dahilinde tanımlanmıştır:

Aylık Ücret: Piyasa ve/veya sektör koşullarına, enflasyon gelişimine, yöneticinin pozisyonuna, kademesine, niteliklerine ve bireysel performansa bağlı olarak belirlenir ve iş sözleşmesi süresince ödenir. Aylık Ücret, 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, genel kabul görmüş danışman kuruluşlar aracılığı ile toplandığı gibi diğer kaynaklardan elde edilen verilerden de faydalanılarak şirketin hedeflerine ulaşma durumu ve geleceği de dikkate alınarak saptanır.

Bireysel performans düzeyinin belirlenmesinde yöneticinin yaklaşımlarını, iş yapış tarzını ve davranışlarını dikkate alan unsurlar ve yöneticinin kendi yöneticisi ile birlikte koyduğu yıllık hedefler tanımlanmış oranlarda dikkate alınır.

İkramiye: Aylık Ücret'e bağlı olarak belirlenir ve yılda 4 Aylık Ücret Tutarı; aylık olarak ödenir.

Kısa Dönemli Prim: Şirket'in ilgili takvim yılı için belirlenmiş ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış Kritik Performans Kriterlerine (KPK) bağlı olarak belli ağırlıklara göre tanımlanmış bir alt sınırın aşılması durumunda, yöneticiye yapılan

Aylık Ücret ve İkramiye ödemeleri yıllık toplamının yöneticinin bulunduğu pozisyona göre değişen belli bir oranı, Şirket KPK ile bireysel performans gerçekleşme oranlarına bağlı şekilde hesaplanarak ve azami tutarı da aşmamak kaydıyla, Kısa Dönemli Prim olarak dönem sonunda yöneticiye ödenebilir.

Uzun Dönemli Prim: Şirket'in bir İş Planı dönemi için (3 takvim yılı) belirlenmiş ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış Kritik Performans Kriterlerine (KPK) bağlı olarak belli ağırlıklara göre tanımlanmış bir alt sınırın aşılması durumunda, yöneticiye yapılan Aylık Ücret ve İkramiye ödemeleri yıllık toplamının yöneticinin bulunduğu pozisyona göre değişen belli bir oranı, Şirket KPK gerçekleşme oranına bağlı olarak hesaplanarak ve azami tutarı da aşmamak kaydıyla, Uzun Dönemli Prim olarak belirlenen plan periyodu sonunda yöneticiye ödenebilir.

Diğer Haklar: Sağlık Sigortası, Hayat sigortası, Bireysel Emeklilik, şirket aracı, şirket telefonu vb. yan haklar kurumun tanımlanmış politika ve yönetmelikleri doğrultusunda kişilere genel olarak ve/veya nitelik, pozisyon vb. koşullara bağlı olarak ek hak şeklinde sağlanmaktadır.