

SODA SANAYİİ A.Ş.

Yönetim Kurulu ve Üst Düzey

Yöneticiler İçin Ücret Politikası

Ana Şirket tarafından merkezi olarak belirlenen ve şirketimiz dahil tüm Topluluk Kuruluşlarında uygulanan ücret politikasının esasları aşağıda belirtilmiştir.

Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. (Şişecam Topluluğu) Yönetim Kurulu üyelerinin ücretleri üyelerin tamamı için her yıl Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda sabit olarak belirlenmektedir.

İcrada bulunan Yönetim Kurulu Üyelerine, üst düzey yöneticiler için belirlenen politika kapsamında ayrıca ödeme yapılır.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin ücretlendirilmesinde şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Topluluğumuz, çalışanlar tarafından kabul gören, adil ve rekabetçi bir Ücret Yönetim Sistemi ile çalışmayı, Topluluk stratejileri ve piyasa ile uyumlu olarak Ücret Yönetim Sistemi'mizi güncel tutmayı amaçlamaktadır.

Topluluğumuzda, unvandan bağımsız, organizasyondaki işlerin niteliklerine göre göreceli olarak konumlandırıldıkları iş değerlendirme metodolojisi kullanılmaktadır.

Yeni oluşturulan Ücret Yönetim Sistemi ile Topluluğumuz iş verimliliği ve örgüt performansını gözeterek, çalışanlarımızı adil bir şekilde ücretlendirmeyi, gösterdikleri performansı ödüllendirmeyi, nitelikli çalışanları Şirketimize çekmeyi amaçlamaktadır.

Tüm Topluluk genelinde ücret düzeyleri belirlenirken toplam yıllık kazanç paketleri dikkate alınır.

Topluluk personelinin toplam yıllık kazanç paketleri ile piyasadaki eşdeğer pozisyonların toplam yıllık kazanç paketlerinin ve yan hakların karşılaştırıldığı piyasa ücret araştırmalarının göstergeleri Ücret Politikalarının belirlenmesinde esastır.

Ücret Yönetim Sistemi ile ilgili tüm Politikaların belirlenmesinden, Topluluk genelinde uygulama birliğinin sağlanmasından ve Sistemin günün şartlarına göre güncel tutulmasından Topluluk İnsan Kaynakları Grup Başkanlığı sorumludur.

Üst Düzey Yönetici ücretleri; Ücret Yönetim Sistemimize göre oluşturulan Grade Sistemi'nde pozisyonların konumlandırıldığı bant aralıklarına göre belirlenen sabit ücret ve yan haklar dışında şirket hedefleri, uzun vadeli hedefler ve birey performansı da dikkate alınarak belirlenen yıllık performans sonuçları doğrultusunda hesaplanan performans primlerinden oluşmaktadır.