

## ÇELEBİ HAVA SERVİSİ A.Ş. ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

### I – Amaç ve Kapsam

Ücretlendirme politikasının amacı; Çelebi Hava Servisi A.Ş. (“Şirket”)'in misyon, vizyon ve hedefleri ile uyumlu, içinde bulunulan piyasa koşulları, havacılık sektöründeki uygulamalar ve gelişmeler, Şirket faaliyetlerinin kapsamı ve ilgili mevzuat göz önünde bulundurularak, Şirket'in ve çalışanlarının performansları ve Şirket'te üstlenmiş oldukları görev, sorumluluk, tecrübe ve uzmanlıkları ile orantılı bir ücretlendirme sisteminin oluşturulmasını ve yönetilmesini sağlamaktır.

Ücretlendirme Politikası, Şirket'in her kademedeki yönetici ve çalışanlarını kapsar.

### II – Ücretlendirme Sistemi

Şirket çalışanlarının görev, sorumluluk, tecrübe ve uzmanlıklarını göz önünde bulundurarak; tutarlı, adil, objektif, yüksek performansı takdir eden, ödüllendirici ve motive edici, sektör ve piyasa gerçeklerini yansıtan, coğrafi bölgeler arasındaki yaşam geçim indekslerine uyumlu ücret skalası uygulaması şeklinde ücretlendirme sisteminin oluşturulması esastır.

Ücret skalası uygulaması, aynı nitelikte işi yapan iki çalışanın, yapılan iş içerik, zaman, kaynak, pozisyon profili vb. açısından farklılaşmaması durumunda, kişisel özellik ve becerileri birbirinden farklılaşsa dahi yapılan işin değerinin aynı olması mantığı üzerine kuruludur.

Ünvan bazında ücretler ve ücret skalaları, dönemsel olarak yılda bir defa olmak üzere, piyasa ücret araştırması firmalarından alınan veriler ile karşılaştırılarak, bu araştırmalardaki sonuçları da içerecek şekilde yeniden düzenlenir.

Çalışanların performansı, performans yönetim sistemi uygulaması ile yılda bir defa ölçülür. Performans değerlendirmesi sonuçlarına göre beklenenin üzerinde performans gösteren çalışanlara teşvik primi ödemesi gerçekleştirilir. Teşvik primi ödemelerinde, Şirketin içinde bulunduğu sektör ve piyasa koşulları ve konjunktür göz önünde bulundurulur. Prim tutarları belirlenirken, performans değerlendirme sisteminde belirlenen prim bazı, Şirketin prime baz mali yıldaki performansı ve çalışanların bireysel performanslarının göz önünde bulundurulması esastır.

### III – Yönetim Kurulu Üyelerinin ve Üst Düzey Yöneticilerin Ücretlendirme Politikası

Şirket, bağlı bulunulan ilgili mevzuat hükümleri göz önünde bulundurulmak kaydıyla,

- murahhas (görevli),
- icracı olmayan fakat üstlendiği görev ve sorumluluklar gereği mesleki bilgi, tecrübe ve uzmanlıkları olan,
- Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerine ücret öder.

Yönetim Kurulu üyelerinin ücretleri, yılda bir defa olağan genel kurulda ortakların onayına sunulup oylanmasını müteakip yürürlüğe girer ve aylık bazda sabit olarak sabit ödenir. Ödemeler, görevde kalınan süre içerisinde kıst esasına göre gerçekleştirilir. Yönetim kurulu üyelerinin şirkete sağladığı katkılar dolayısıyla katlandığı giderler (ulaşım, telefon, sigorta, temsil vb. giderleri) şirket tarafından

karşılanabilir. Yıl içerisinde boşalan Yönetim Kurulu üyeliklerini dolduran üyelere ödenecek ücretler, en son genel olağan genel kurulda onaylanan ücretleri aşamaz. Bu üyelerin ücretleri, Yönetim Kurulunda aldıkları göreve göre belirlenir.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirketten alacağı ücretler belirlenirken; ödenen ücretin üyelerin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olmasına özen gösterilir. Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde Şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz.

Üst düzey yöneticilerin ücretlendirme ve performans primi uygulama esasları Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Yönetim Kurulu'nun, üst düzey yöneticilere sağlanan ücret bazlı ve performans bazlı menfaatleri belirlerken, içinde bulunulan piyasa koşulları, havacılık sektöründeki uygulamalar; ilgili mevzuat ve ifa edilen görevin kritik başarı kriterlerini gözetmesi esastır.

#### **IV – Görev ve Sorumluluklar**

Şirketin ücretlendirme uygulamalarının, bağlı bulunulan ilgili mevzuat ve iş bu ücretlendirme politikası çerçevesinde etkin bir şekilde yürütülmesinden, izlenmesinden ve denetlenmesinden Şirket Yönetim Kurulu sorumludur.

Yönetim Kurulu bu görevini, Ücret Komitesi vasıtasıyla gerçekleştirilir. Ücret Komitesinin teşkil edilmediği durumda, bu görev, Kurumsal Yönetim Komitesi vasıtasıyla gerçekleştirir.

Ücret Komitesi, değerlendirme ve önerilerini Yönetim Kurulu'na sunar. Ücret Komitesinin değerlendirme ve önerileri çerçevesinde, Yönetim Kurulu, yılda en az bir kez gözden geçirmek suretiyle iş bu ücretlendirme politikasının etkinliğini sağlar.

#### **V - Yürürlük**

Bu Politika ve günün koşullarına bağlı olarak sonradan yapılacak değişiklik ve güncellemeler Yönetim Kurulunun onayı ile yürürlüğe girer ve Şirket'in internet sitesinde yayımlanır. Ücretlendirme Politikasındaki her türlü değişiklik, yapılacak ilk genel kurulda ortakların bilgisine sunulur.