

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASI

1) TEMEL İLKELER:

- a) Tüm çalışanlar, üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak ücretlendirilir. Eğitim, iş deneyimi ve yapılan işin zorluk derecesi ile ücret adaletini sağlanması, Şirketin kısa ve uzun dönemli hedefleri, şirketin öz sermayesi ve mali tabloları, Şirket ücretlendirme ilkelerinin temelini oluşturur.
- b) Tüm çalışanlara hak ettiği ölçüde ve hiçbir ayrımcılığa yol açılmaksızın ücret verilmesi hedeflenir.
- c) Şirket sabit ücret ve değişken ücret olmak üzere iki ücret uygulaması yapar.
- d) Sabit Ücret; Sektör ortalamaları, çalışanın yetki ve sorumlulukları, genel ekonomik konjonktür ve şirketin mali durumu ve grup uygulamaları esas alınarak belirlenir.
- e) Değişken ücret, performansa dayalı sabit ücret dışında kalan nakdi ve gayri nakdi ödemeler olup "PRİM" olarak ifade edilir. Performansa dayalı prim ödeme miktarları önceden garanti edilemez.
- f) Prim; "Şirket performansı" ve "Bireysel performans olarak iki ayrı şekilde belirlenir. Şirket Performansı, her yılbaşında şirkete verilen hedeflerin dönem sonunda ölçülmesi ile yapılan değerlendirmeler sonucunda tespit edilir. Bireysel Performans ise, Şirketin ulaşmak istediği ve yıl başında belirlenen hedeflere iş kollarının ulaşma oranı ile tespit edilir.
- g) Performansa dayalı prim ödeme miktarları önceden garanti edilemez.
- h) Bireysel Performansın ne şekilde hesaplanacağı, ait olunan yılın başında, hazırlanacak bir "PRİM YÖNETMELİĞİ" Yönetim Kurulu Ücretlendirme Komitesi tarafından belirlenerek Çalışanlara duyurulur.
- i) Şirket Yönetim Kurulu üyelerine, Üst düzey yöneticilere ve danışmanlara borç veremez, kredi . kullandıramaz.
- j) Şirket'ten alınan ücretlerin ve diğer parasal ödemelerin gizliliği esastır.

2) ÜCRETLENDİRME UYGULAMALARI:

- a) Sabit ücretler, piyasadaki makroekonomik veriler, sektörde geçerli ücret uygulamaları, şirketin mali verileri ve kişilerin nitelikleri esas alınarak belirlenir.
- b) Tüm çalışanların sabit ücretleri, her kademe için belirlenmiş ücret aralıkları ile yönetilir ve ücret adaletinin sağlanması açısından benzer görevi yapan kişilerin benzer ücret almaları hedeflenir.
- c) Performansa dayalı değişken ücretler, şirket gelişiminde süreklilik sağlanması, sağlanan gelişimin finansal ve sayısal ölçümü göz önüne alınarak her yıl bütçelenen tutarı aşamaz.

- d) Yönetim Kurulu ve üst düzey yöneticilere verilecek ücret ve primler, üstlendikleri sorumluluk dikkate alınmak suretiyle belirlenir. Belirlenen bu ücretler Şirketin mali durumu, etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmalıdır.
- e) Bireysel performansı, Şirket tarafından belirlenen hedeflerin belirgin bir şekilde üzerinde olan personele, Genel Müdür'ün teklifi ve Yönetim Kurulu Ücret Komitesinin onayı ile olağanüstü prim ödemesi yapılabilir.