

**TAZMİNAT POLİTİKASI****Madde 1: Kapsam ve Yasal Dayanak**

Şirketimiz çalışanlarına yönelik tazminat politikasını belirlerken ve uygularken, yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu, yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesi, hükümleri esas alınmaktadır.

**Madde 2: Kıdem Tazminatı**

İş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesi hükümlerinde belirtilen kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren durumlardan birine göre sona eren ve Şirkette en az bir yıllık çalışması bulunan çalışana veya çalışanın vefat etmesi durumunda kanuni mirasçılara, çalışanın Şirkette geçen hizmet süresi için ödenmektedir. Çalışana ödenecek kıdem tazminatına esas gün sayısında hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti esas alınmaktadır. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden hesaplama yapılmaktadır.

Çalışanın kıdem tazminatı grup işyerlerinde çalıştıkları sürelerin toplamı göz önüne alınarak hesaplanır.

**Madde 3: İhbar Öneli ve Ücreti**

İhbar öneli tanınması gereken hallerde 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen esaslar dâhilinde uygulama yapılmaktadır. Çalışanın iş sözleşmesi ihbar süresinin sonuna kadar olan ücreti nakden ödenmek suretiyle de sona erdirilebilmektedir. İhbar öneli tanınan hallerde, çalışana iş arama izni verilmektedir.