



## ADİL ÜCRET ÖDEME POLİTİKASI

Doküman No:	PO.IK.01
Yayın Tarihi:	17.01.2024
Revizyon No:	0
Revizyon Tarihi:	-

**1. AMAÇ** : Şirketimizde ücret yapısının oluşturulması ve bu yapı oluşturulurken hangi kriterlere göre hareket edileceği ücret, ayarlamaları ve değişiklikleri ile ilgili faaliyetlerin düzenlenmesi ve programlanması. Ücretlendirme politikasının temel hedefi, ücret yapısında iç ve dış dengeyi korumaktır.

**2. KAPSAM** : Şirketimizde faaliyet gösteren tüm çalışanları kapsamaktadır.

**3. TANIMLAR** :-

**4. KISALTMALAR**

**5. REFERANS DÖKÜMANLAR**

**6. SORUMLULAR**

**6.1. Yönetim Kurulu:** Şirketin ücret uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu politika çerçevelerinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinin sağlanması konusunda nihai sorumluluk Yönetim Kurulu'na aittir. Yönetim Kurulu bu sorumluluğunu çalışmalarını dikkate alarak yılda en az bir kez ücret politikasını gözden geçirmek suretiyle yerine getirir ve politikanın etkinliği sağlar.

**6.2. Bölüm Yöneticileri:** Şirketin ücret uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesi konusunda Yönetim Kurulu ile iş birliği yapmakla yükümlüdür.

**7. UYGULAMA**

**7.1.** Ücret, çalışanların bir işi gerçekleştirmek üzere zihinsel bedensel ya da her iki şekilde de sunduğu emek karşılığı aldığı bedeldir. Yaptığı işe karşılık ödenen ücret 'asıl ücreti' ifade eder, iş gerekliliklerine bağlı olarak tespit edilir.

**7.2.** Firmamız bünyesinde çalışanlar arasında 'eşit işe eşit ücret' ilkesine göre ücret yapısının oluşturulmasında dikkate alınan bu asıl ücrettir.

**7.3.** Adil ücret düzenli ve dengeli bir toplumda sağlıklı tutumlu her bireyin emeğinin karşılığı olan ve geçimini sağlaması ile gelecek için belirli bir miktar birikim yapmasına imkan verecek düzeyde bir gelire eşit olan ücret düzeyini ifade etmektedir.

**7.4.** Ücret politikası değerleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

**7.4.1.** Şirketimiz ücret politikasını yönetirken aşağıdaki değerleri temel alır. Bu değerler, tüm ücret uygulamalarında gözetilir. Gusto ücret sistemi,

- Adil
- Şeffaf
- Ölçülebilir ve dengeli performans hedeflerine dayanan
- Sürdürülebilir başarıyı özendiren
- Şirket risk yönetimi prensipleri ile uyumlu olmalıdır.

**7.5.** Ücret politikasının ilkeleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

**7.5.1.** Adil ücret politikamızın temel gayesi adil bir ücret yönetim sisteminin kurgulanması şirket içi ücret dengesinin ve piyasada rekabet edilebilirliğin sağlanarak çalışanların motive edilmesi ve bağlılıklarının artırılması ve firmamızın hedeflerine ulaşmasını sağlayacak uygun yetkinlikteki iş gücünün firmamıza kazandırılmasıdır.



## ADİL ÜCRET ÖDEME POLİTİKASI

Doküman No:	PO.IK.01
Yayın Tarihi:	17.01.2024
Revizyon No:	0
Revizyon Tarihi:	-

**7.5.2.** Ücret ve yan hakların yönetiminde adil objektif yüksek performansı takdir eden rekabetçi ödüllendirici ve motive edici kriterler olarak dikkate alınmakta ücretlendirmede dil ırk renk cinsiyet siyasi düşünce inanç din mezhep yaş fiziksel engel ve benzeri özellikler kriter olarak kabul edilmemekte ve ayrımcılık yapılmamaktadır.

**7.5.3.** Ücretlendirme politikasının temeli iç ve dış dengenin sağlanması esastır. İç dengede " eşit işe eşit ücret" ve "performansa göre ücretlendirme" ilkeleri ile sağlanır. Dış dengede (piyasa duyarlılığı) ise sektör dinamikleri dikkate alınarak, çalışanların enflasyona karşı korunması esastır.

**7.5.4.** Şirketin her kademedeki yönetici sorumlu ve çalışanlarına verilecek ücretlerin şirketin iç dengeleri stratejik hedefleri ve çalışanların performansı ile uyumlu olması esastır. Kanun ve mevzuatların öngördüğü yasal tazminatlar haricinde farklı bir tazminat politikası uygulanmamaktadır.

**7.5.5.** Adil ücret yönetiminde göz önünde bulundurulacak temel kriterler aşağıdaki gibidir.

**7.5.5.1. Eşit İşe Eşit Ücret:** Tüm çalışanlarımız, yaptıkları görevin iş değeri ile paralel ücretlendirilir.

**7.5.5.2. Performansa Göre Ücretlendirme:** Tüm çalışanlarımız Yöneticileri tarafından verilen, objektif kriterlere dayanan performans puanlarına ve ücret skalası içinde buldukları yere göre ücret artışı alır. Aynı görevi yapan çalışanlar içinde, yüksek performans ve göreceli düşük ücrette kalan çalışanların artışları yüksek yapılacak ücret farklılaşmalarının azaltılması hedeflenir.

**7.5.6.** Gusto'da uygulanan açık performans yönetim sisteminin temel ilkeleri; şeffaf, ölçülebilir, ilgili yöneticiler tarafından değerlendirilen, adil ve kapsamlı geribildirim sağlayan bir model olmasıdır. Performans yönetim sistemi kriter olarak ele alınırken aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulur.

**Şeffaf:** Çalışan hangi kriterlerle değerlendirildiğini bilir.

**Ölçülebilir:** Tüm çalışanların performansları ölçülebilir, raporlanabilir hedefler olması beklenir.

**Dengeli:** Görevlerin yapısına ve çalışanların sorumluluklarına göre değişen oranlarda tüm çalışanların süreçlerin hedefleri olmalıdır. Niteliksel ve niceliksel hedefler arasında dengeli ve uygun bir oran gözetilmelidir.

**Adil ve Kapsamlı Geri Bildirim:** Tüm çalışanların yöneticilerden performanslarına ilişkin olarak sözel geri bildirim alma hakkı vardır. Bu amaçla yapılan görüşmede performans, objektif kriterler üzerinden kendisiyle görüşülür, çalışan gelişim ve kariyer olanakları hakkında detaylı olarak bilgilendirilir.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda firmamız adil ücret politikasını her yıl Ocak ayında TUİK tarafından yayınlanan bölgesel açıklık sınırı endeksleri göz önünde ve belirlenen kriterler göz önünde bulundurularak devletin belirlemiş olduğu asgari ücretin altında olmamak kaydı ile çalışan ücretlerini belirlemeyi taahhüt ederiz.

Hazırlayan	Entegre Yönetim Temsilcisi	Genel Müdür
Neslihan İŞİTMEN	Selçuk KÜÇÜK	Ömer KAYA