

ÜCRET POLİTİKASI DEĞERLERİ

Şirketimiz ücret politikasını yönetirken aşağıdaki değerleri temel alır. Bu değerler, tüm ücret uygulamalarında gözetilir. Özname Kuyumculuk ücret sistemi,

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

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ İLKELERİ

Ücretlendirme politikasının temel hedefi, ücret yapısında iç ve dış dengeyi korumaktır. İç denge " 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.

Eşit İşe Eşit Ücret: Tüm çalışanlarımız, yaptıkları görevin iş değeri ile paralel ücretlendirilir. Bunu sağlarken görevlerin iş değerini tarif eden " Ücret Bantları" baz alınır. Tüm görevlerin minimum ve maksimum değerlerin de olduğu maaş skalaları içinde ücretlendirilir.

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 yapılarak ücret farklılaşmalarının azaltılması hedeflenir.

Performans Yönetim Sisteminin İlkeleri

Özname Kuyumculuk'da uygulanan açık performans yönetim sisteminin temel ilkeleri; şeffaf, ölçülebilir, ilgili yöneticiler tarafından değerlendirilen, adil ve kapsamlı geribildirimi sağlayan bir model olmasıdır.

Şeffaf: Çalışan hangi kriterlerle değerlendirildiğini bilir.

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

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

Müşteri Odaklı: Müşteri odaklı bir yaklaşım desteklenmelidir.

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

GÖREV VE SORUMLULUKLAR

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 sağlanır.

Şirket Üst Yönetimi, şirketin ücret uygulamalarının ilgili mevzuat ile bu politika çerçevesinde etkin bir biçimde yürütülüp yönetilmesinden Yönetim Kurulu'na karşı sorumludur.

Politika ile ilgili mevzuat çerçevesinde şirketin ücretlendirme ile ilgili uygulama usul ve esaslarına ilişkin prosedürlerin hazırlanması, yayımlanması, güncellenmesi etkin bir biçimde uygulanması ve takibi ile ilgili görevler insan suretiyle yürütülür, yönetilir ve koordine edilir.