

## ÇALIŞAN TAZMİNAT POLİTİKASI

### Madde 1: Tanımlar, Kapsam ve Yasal Dayanak

Aydem Yenilenebilir Enerji A.Ş. (“**Şirket**”) olarak, tazminat politikasını uygularken 4857 sayılı İş Kanunu, şirket Emeklilik İşlemleri Prosedürü, İşten Ayrılma Prosedürü ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini esas alır.

“**Kıdem Tazminatı**” şirkette en az bir yıllık çalışması bulunan çalışanlardan, 4857 sayılı yasada öngörülen durumlardan birisi ile iş sözleşmesi sona erenlere işten ayrılışı esnasında ödenen miktarı ifade eder.

“**İhbar Tazminatı**” 4857 sayılı yasada, işçinin kıdemine göre öngörülen sürelerle ve yine yasada öngörülen durumlara bağlı olarak iş sözleşmesi sona erenlere işten ayrılışı esnasında ödenen miktarı ifade eder.

“**İhbar Öneli**” iş sözleşmesinin feshedileceği çalışana bildirilirken kalan çalışma süresinin ifade edildiği ve iş arama izni verilmesi yoluyla da değerlendirilebilecek süredir. Ayrıca fesih işçi tarafından gerçekleşirse ihbar oneli göz önünde bulundurulur.

- 6 aydan daha az süreli hizmet veren çalışan için 2 hafta
- 6 ay ile 1.5 yıl arası hizmeti olan çalışan için 4 hafta
- 1 yıl ile 3 yıl arası çalışan için 6 hafta
- 3 yıl ve üzeri yıl çalışan için 8 hafta ihbar süresi bulunur.

### Madde 2: Amaç

İşbu Çalışan Tazminat Politikası (“**Politika**”) Şirket’in tazminat yaklaşımının belirtilmesi amaçlamaktadır. Bu Politika ile bahsi geçen yasa ve şirket içi düzenlemelere uyulması hedeflenmektedir.

### Madde 3: Tazminat Esasları

- Kıdem Tazminatı ödemesi işyerinde en az 1 yıl süre ile çalışma karşılığında alınabilir,
- Kıdem Tazminatı ödemesi kanunda belirtilen işten ayrılma kurallarını düzenleyen maddeler uyarınca yapılır,
- Çalışanın rızası dahilinde yapılan işlemlerden; deneme süresinde işçi tarafından fesih ve iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi maddelerince kıdem tazminatı ödenmez,
- Çalışanın rızası aranmadan yapılan işlemlerden; deneme süresinde işveren tarafından fesih ve iş şartlarında esaslı değişiklik oluşmadan işverenin bir işyerinden başka bir işyerine nakli işlemlerinde ve iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi halinde kıdem tazminatı ödenmez,
- Çalışanın gönüllü olarak içinde bulunduğu durumlardan kadın işçinin evlenmesi ve emeklilik için yaş dışında şartları tamamlaması dahilinde kıdem tazminatı ödenir,
- Çalışanın muvazzaf askerlik ödevi dahilinde kıdem tazminatı ödenir ancak muvazzaf görevi dışında manevra altına alınanlarda bu durum geçerli olmayıp 4857 sayılı kanunun ilgili maddeleri geçerlidir.
- Kıdem tazminatı ödendiği dönemde belirlenen yasal tavan aşılmamak kaydıyla, şirketin belirlediği yemek ve yol ücretleri ile diğer yan haklar eklenerek oluşan giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır.
- İhbar tazminatı da aynı şekilde giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır.

- Şirket tarafından geçerli sebeplerle iş akdinin feshi halinde; savunma alınması ve çalışana bildirim gibi geçerli fesih prosedürlerine uyularak iş akdi sonlandırılır ve bu durumda çalışanlara hak kazandığı, tüm kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, (ihbar öneli verilmediği durumlarda), yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve diğer hakları tamamen ödenir. Çalışanların geçerli sebeple iş akdinin sonlandırılması halinde tazminat ve alacak ödemeleri için çalışanın başvurusu veya ortak belirlenecek arabulucu eşliğinde yapılan uzlaşma görüşmeleri ile ödemeler yapılarak tutanak altına alınır.
- Tazminat ödemeleri ücretten sayıldığı için diğer özlük hakları gibi gizlilik esastır.