



Kontrolmatik Teknoloji Enerji ve Mühendislik A.Ş.

ÜCRETLENDİRME PROSEDÜRÜ

Ücretlendirme prosedürünün amacı, şirketin tabi olduğu düzenlemeler ve sözleşme hükümleriyle uyumlu olarak, şirketin uzun vadeli hedefleri dikkate alınarak çalışanların ücretlendirme esaslarının belirlenmesidir.

Ücretlendirme Prosedürü; Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları ve tüm şirket çalışanları için geçerli olan ücretlendirme ilke ve kurallarını belirler. Tüm çalışanların ücretlendirme ve özlük hakları işbu prosedür ile belirlenir.

GENEL İLKELER

Ücretlendirme: Personele verilecek ücretler şirketin etik değerleri ve stratejik hedefleri ile uyumludur. Tüm çalışanlar üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınarak ücretlendirilir.

Ücret kademesi ve ücret aralığı: Tüm çalışanların ücretleri, her seviye için belirlenmiş ücret aralıkları ile yönetilmektedir. Ücret adaletinin sağlanması için benzer/aynı görevi yapan çalışanların benzer ücreti alması amaçlanır. Ücret seviyeleri ve aralıkları her zam döneminde gözden geçirilir.

Performansa dayalı ödemeler: Ücretlendirme ve prim çalışmalarında ilgili dönemlere ait performans ölçümleri dikkate alınır. Başta prim ödemeleri olmak üzere performansa dayalı ödeme miktarları önceden garanti edilmez.

Ücretin gizliliği: Şirkette ücretlerin ve diğer maddi ödemelerin özel olması ve gizliliği esastır. Çalışan tarafından gizliliğin ihlali disiplin kurulu konusudur.

ÜCRETLENDİRME POLİTİKASININ BELİRLENMESİ

Ücret prosedürü belirlenmesinde iç faktörler olarak;

- Şirket içi ücret dengesi ve bütçe imkânları,
- Çalışanların görev tanımı ve sorumluluk düzeyleri,
- Çalışanın sergilediği bireysel performansları,

- Çalışanın yetkinliği,
- Şirketin iç ve dış mevzuata uyumu dikkate alınmaktadır.
Dış faktörler olarak ise;
- Sektörel veriler
- Ücret araştırması sonuçlarına şirketin sektör içindeki konumu dikkate alınır.