



## EURO B TİPİ MENKUL KIYMETLER YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş

### TAZMİNAT POLİTİKASI

#### AMAÇ VE KAPSAM

Sermaye Piyasası Kurulunun, Kurumsal Yönetim Tebliğ hükümleri çerçevesinde ve İş Kanunu hükümleri gereğince Euro B Tipi Menkul Kıymetler Yatırım Ortaklığı A.Ş'nin tüm çalışanlarının menfaatlerini ve haklarını korumayı amaçlamaya yönelik oluşturulmuş ücret ve tazminat politikasıdır.

#### SAĞLANAN MENFAAT VE TAZMİNATLAR

Şirket çalışanlarına aşağıda belirtilen tazminat ve yemek ücreti ödemeleri sağlar.

Tazminatlar;

**Kıdem Tazminatı:** Aşağıda belirtilen durumların doğması ve çalışanın işe başladığı tarihten itibaren iş akdinin sona erdiği süreye kadar geçen her tam yıl için işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

- 1- Sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler, işçinin gözüne alınması veya tutuklanması, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan sebepler ve diğer işveren tarafından işten çıkarılma hallerinde;
- 2- İşveren tarafından haklı nedenlerle derhal fesih hakkının kullanılması halinde,
- 4- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla iş akdinin feshedilmesi,
- 5- Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla şirkete resmi kurumlardan alınan belge ile yapılan başvuru sonucu iş akdinin feshedilmesi,
- 6- Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş akdini feshetmesi,
- 7- İşçinin ölümü sebebiyle iş akdinin gayri iradi olarak feshedilmesi,

#### **İhbar Tazminatı:**

İhbar öneli verilmemiş çalışanlara ihbar tazminatı verilmektedir. İşçiye iş akdinin feshedileceği belirtilmiş ve iş arama izni kullandırılmış ise ihbar tazminatı ödenmemektedir. İhbar tazminatı, işçinin iş kanunundan doğan hakkıdır. Çeşitli sebeplerle işten çıkartılan işçiye çalışma süreleri göz önünde bulundurularak verilen tazminattır. İşveren ve işçi akdin feshinde bildirim sürelerine uymak zorundadır.

İhbar tazminatının hesaplanmasında kullanılan süreler aşağıda belirtilmiştir.

- 1- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta.
- 2- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta.

3- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta.

4- İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta.

Hizmet akdi tarafların anlaşması ile bildirim süresinin geçmesi beklenmeksizin her zaman sona erdirilebilir. Belirtilen bu süreler asgari olup taraflar arasında yapılacak sözleşmeler ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilecektir.

## ÜCRET ÖDEMELERİ

- a) Asıl Ücret : Ücret, bir işçiye iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret , Türk parası ile iş yerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret en geç ayda bir ödenir.
- b) Hafta tatili Ücreti: Çalışılmayan hafta tatili günü için şirket tarafından iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri, Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış günler gibi hesaba katılır.
- c) Genel Tatil Ücreti: Şirket çalışanları, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir
- d) Yıllık izin Ücreti: Şirket, yıllık ücretli iznini kullanan her çalışana , yıllık izin dönemine ilişkin ücreti çalışanın izni başlamadan önce ödemek veya avans vermek zorundadır. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

## DİĞER MENFAATLER

Şirket çalışanlarına yukarıda sayılan menfaatlerin dışında, yemek ücreti hizmeti yemek kartı uygulaması şeklinde sağlanır.