

**SAY YENİLENEBİLİR ENERJİ EKİPMANLARI
SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
TAZMİNAT POLİTİKASI**

Say Yenilenebilir Enerji Ekipmanları Sanayi ve Ticaret A.Ş. (“SAY”) tarafından çalışanlarına yönelik olarak benimsenmiş ve uygulanan Tazminat Politikası’nın kapsamı izleyen şekildedir.

Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesi, 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlükteki 14’üncü maddesi hükümlerinde belirtilen kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren durumlardan birine göre sona eren ve SAY’da asgari olarak bir yıllık çalışması bulunan çalışanlara veya vefat etmeleri durumunda kanuni mirasçılara, çalışanın şirketteki hizmet süresi için kıdem tazminatı ödenir. Çalışanlara ödenecek kıdem tazminatına esas gün sayısında şirket kayıtları temel alınır.

İhbar Öneli ve Ücreti

İhbar öneli tanınması gereken hallerde; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17’nci maddesine istinaden uygulama yapılır. Tercihen personelin iş sözleşmesi, ihbar süresinin sonuna kadar olan (ihbar ücreti veya ihbar tazminatı olarak adlandırılan) ücreti nakden ödenmek suretiyle sona erdirilir.

İhbar öneli tanınan hallerde, personele iş arama izni verilir ve talebi halinde bu süreler toplulaştırılır.

Diğer Tazminatlar

İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası kapsamında alınan tüm önlemlere rağmen iş kazasına maruz kalınan çalışanların tedavi masrafları ve olası tazminatları SAY tarafından kusuru durumu dikkate alınarak ilgili mevzuat ve içtihatlar dairesinde karşılanır.

SAY işveren ve üçüncü taraf mali mesuliyet sigortalarına sahiptir ve bunları Yönetim Kurulu Kararı ile her dönem için yenilenir.

Uygulama İlkeleri

SAY çalışanlarına yönelik her türlü tazminatı nakden ve defaten öder. Şirket kayıtlarının çalışanlarının haklarının tam olarak ödenmesi için eksiksiz tutulmasına gerekli özeni gösterir. Buna rağmen oluşabilecek ihtilafları uzlaşma ile çözmeyi tercih eder.