



İNTEGRAL MENKUL DEĞERLER A.Ş.  
TAZMİNAT POLİTİKASI

Doküman No : INM\_PR\_44  
Yayın Tarihi : 30/03/2016  
Revizyon Tarihi ve Sayısı : -

## TAZMİNAT POLİTİKASI

### 1. Amaç

Tazminat Politikası'nın temel amacı; şirket çalışanlarına yönelik tazminat ödenmesi durumunda uygulanacak esasları belirlemektir.

### 2. Kapsam

Çalışanlara yönelik Tazminat Politikası belirlenirken, yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ve Kurum İnsan Kaynakları Yönetmeliği'nde yer alan hükümler esas alınır.

### 3. Tazminatlara İlişkin Esaslar

4857 sayılı İş Kanunu hükümleri kapsamında tazminatlar "kıdem tazminatı" ve "ihbar tazminatı"ndan oluşur.

Kıdem Tazminatı; 4857 sayılı Kanun'da öngörülen durumlardan birisi ile sona eren ve en az 1 yıl kıdemi bulunan personel veya personelin ölümü halinde mirasçılara Kanun'un ilgili maddelerine istinaden, söz konusu personelin çalışma süresi ve ücreti baz alınarak ödenir.

İhbar Tazminatı; 4857 sayılı yasanın 17. Maddesine istinaden, işçiye nakden ödenmekte veya işçinin kıdemine göre ön görülen sürelerde işçiye iş sözleşmesinin fesh edileceğinin bildirilmesi suretiyle iş arama izni verilerek de kullandırılabilir.

İşe alınacak personel, öncelikle iş istem formunu doğruluk ilkeleri içerisinde tanzim eder ve ilgili birime verdikten sonra gerekli görülmesi halinde sınav, mülakat, uygulama gibi çeşitli denemelerden sonra işe alınıp alınmayacağına karar verilir. İş istem formunun doldurulması işe kabul anlamına gelmez. İşe alınanlardan, bu formda gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu sonradan anlaşılırsa, hizmet sözleşmeleri ne kadar süre geçerse geçsin bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilir. İş akdi fesih edilen ihtisas personelinin gerekli bildirimler Muhasebe birimi tarafından yapılır ve İç denetim departmanı tarafından denetlenir.

İşe alınan personele, İş Kanunu'nda belirlenen süreyi aşmamak üzere, 3 ay deneme süresi uygulanır. Belirli süreli hizmet sözleşmesinin süresi, deneme süresinin bittiği tarihte başlar. Deneme süresi içinde taraflar hizmet sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız her an bozabilir.

Kurum İnsan Kaynakları Politikası'nda yer alan "Sır Saklama Yükümlülüğü"ne riayet etmeyen çalışandan tazminat talebinde bulunulabilir.

### 4. Yürürlük

4 (dört) maddeden oluşan işbu Politika, Yönetim Kurulu'nun 30.03.2016 Tarih ve 2016/19 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir.