
Arçelik

**Ücret
Politikası**

Bu politikanın amacı, nitelikli çalışanların iş hacmi ve istihdam edilmesi gereken beceri ve yetkinlikler göz önünde bulundurularak adil ve piyasada rekabetçi bir şekilde ücretlendirilmesini sağlamaktır. Ek olarak, bu politika, çalışanları motive etmek, işe dahil etmek ve organizasyondaki yetenekleri elde tutmak için ödüllendirerek performansı farklılaştırmayı amaçlar. Aynı ilkeler üst düzey yönetici ücretlendirmesi için de geçerlidir. Buna ek olarak, ayrılma nedenleri ile ödeme arasında bir ilişki varsa çıkış nedenleri analiz edilir.

Arçelik A.Ş. 'de ücretlendirme sistemi aşağıdaki faktörlere dayalı olarak yönetilir:

- Ücret Piyasaları
- İş Ailesi Modeli ve İş Kademeleri
- Mevcut Ücret Yapısı ve Şirketin Ödeme Gücü
- Bireysel Performans

Bu kriterler ile ilgili bilgiler aşağıda özetlenmiştir.

Ücret Piyasaları: Ücret piyasaları sektör analizleri sonucunda ortaya çıkan ücret seviyelerinden oluşur. Şirketimiz, ücret ve yan haklar uygulamalarını sürekli gözden geçirmek için her yıl piyasadaki benzer ölçekli pek çok firmanın da çıktısı sağladığı piyasa ücret araştırmalarına katılır.

İş Ailesi Modeli ve İş Kademeleri: İş ailesi modeli bir kurumun içindeki rollerin mantıksal gruplandırılması ile analiz edilmesi ve ölçülmesidir. İş kademesi ise rollerin büyüklükleri ve sorumluluklarına göre sınıflandırılması ile oluşan tanımlı aralıklardır. Ücret bandı, iş kademeleri için belirlenen ücret aralıklarıdır.

Mevcut Ücret Yapısı ve Şirketin Ödeme Gücü: Mevcut ücret yapısı, şirket tarafından mevcut çalışanların iş kademelerine göre belirlenmiş ücret aralıklarının oluşturduğu ücret yapısıdır. Bu yapı piyasadaki rekabetçi koşullara karşı çalışanları korumayı hedeflemektedir. Şirket ödeme gücü iş kademelerinde bulunan çalışanlara verebilecek ücret seviyesini belirleyen faktördür. Şirketin finansal sonuçları bu seviyeye etki etmektedir.

Bireysel Performans: Bireysel performansın belirlenmesinde, iş hedefleri ile birlikte, yetkinlik hedefleri de dikkate alınmaktadır. Performans Değerlendirme Süreci, şirketin finansal takvimine paralel olarak yıllık frekansta bireysel performansı değerlendirmek için gerçekleştirilir.

Ücret artışı; piyasa artışı, ülke enflasyonu, şirket /bireysel performans ve bireylerin buldukları kademedeki konumuna bağlı olarak belirlenir. Her yıl ücret araştırma şirketlerinin anketlerine katılır, bu anketler sonucunda ücret piyasa verileri baz alınarak Üst Yönetimdeki ücret seviyeleri dahil gözden geçirilir. Bireylerin ücretlerinin ücret bandı içindeki konumları bireysel performansları doğrultusunda ücret artışlarının farklılaşmasıyla değişir.

İş kademesi ile ücret, kişi ve şirket arasında yapılan sözleşmenin bir parçasıdır ve kesinlikle gizlidir. Çalışanlara, pozisyonlarının bulunduğu iş kademesi bildirilir. Kişilerin bu bilgiyi başkalarıyla paylaşmaması beklenir.

Değişken gelirlerin içeriğinde; Yönetici Primi, Üst Yönetim Primi ve Satış Primi bulunmaktadır. Bu primler ise; prim bazı, şirket performansı ve bireysel performansa göre hesaplanmaktadır.

Son Güncelleme Tarihi: 8.11.2021