

IC GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş.

TAZMİNAT POLİTİKASI

IC Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş. (IC GYO) Tazminat Politikası (Politika), Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) uyarınca hazırlanmış olup, iş bu Politika'nın amacı çalışanlara yönelik tazminatlara ilişkin esasların belirlenmesidir.

Kurumsal Yönetim İlkeleri çerçevesinde Yönetim Kurulu tarafından oluşturulan Politika, Şirket internet sitesi aracılığıyla tüm menfaat sahiplerine duyurulmaktadır.

Temel Esaslar

IC GYO tazminat konusunda, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu başta olmak üzere ilgili mevzuat çerçevesinde hareket eder.

Şirket, karşılıklı hak ve borçların düzenlenmesi kapsamında çalışanlarıyla "belirsiz süreli iş sözleşmesi" akdetmektedir. İş Kanunu ve Borçlar Kanunu uyarınca, Şirket ve çalışanlar belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetme imkanına sahiptir.

İş Sözleşmesinin Geçerli Sebep Feshi

Şirket, İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtildiği üzere, çalışanın yeterliliğinden veya davranışlarından ya da Şirketin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak ve İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirlenen ihbar sürelerine uyarak iş sözleşmesini feshedebilir. Fesih bildirimini yazılı olarak yapılması ve bildirimde fesih sebeplerinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunludur.

Çalışan da, İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen ihbar sürelerine riayet etmek suretiyle, ihbar süresi kadar önceden yazılı bildirimde bulunarak, iş sözleşmesini feshedebilir.

Şirket veya çalışan iş sözleşmesini, deneme süresi içinde bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.

İhbar Tazminatı

Şirket veya çalışan, iş sözleşmesini, İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirlenen ihbar sürelerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle feshedebilir.

Kıdem Tazminatı

İş Kanunu'nda belirlenmiş olan sürelerde kıdemi bulunan ve iş sözleşmesi İş Kanunu'nda öngörülen durumlardan birisi ile sona eren çalışana, vefatı halinde ise kanuni mirasçılara; çalışma süresi ve İş Kanunu'nun öngördüğü parasal sınırlar dikkate alınarak kıdem tazminatı ödenir.

Kendi isteğiyle işten ayrılan çalışana kıdem tazminatı ödenmez.

İş Sözleşmesinin Haklı Sebep Feshi

Şirket veya çalışan iş sözleşmelerini, İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde belirtilen haklı sebeplere dayalı olarak derhal feshedebilirler.

İş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde yer alan sebepler uyarınca feshedilen çalışana, kıdem ve ihbar tazminatı ödenmez.