

## HUN YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİM A.Ş. TAZMİNAT POLİTİKASI

Hun Yenilenebilir Enerji Üretim A.Ş. çalışanlarına yönelik tazminat politikasını belirlerken yürürlükteolan 4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerine uygun olarak hareket eder ve 4857 Sayılı İş Kanunu referans alır.

Şirket'in 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesi sona eren çalışanlarına, hak kazandıkları yasal kıdem tazminatlarının ödenmesi yükümlülüğü vardır.

Kıdem tazminatı yükümlülüğü yasal olarak herhangi bir fonlamaya tabi değildir.

Şirketin kıdem tazminatı yükümlülüğü, çalışanların emekli olması sebebiyle gelecekteki olası yükümlülüğün bugünkü değerinin tahminine göre hesaplanır. TMS 19 ("Çalışanlara Sağlanan Faydalar"), şirketin yükümlülüklerini tanımlanmış fayda planları kapsamında aktüeryal değerlendirme yöntemleri kullanılarak geliştirilmesini öngörür. Buna uygun olarak, şirketimiz mali tablolarında toplam yükümlülüklerin hesaplanmasında kullanılan varsayımlar finansal tablolarda karşılıklar, çalışanların emekliliğinden kaynaklanan geleceğe ait olası yükümlülüğünün bugünkü değeri tahmin edilerek hesaplanır.

Bu çerçevede;

**Kıdem Tazminatı:** İş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunun'da belirtilen ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren durumlardan birine göre sona eren ve şirketimizde en az bir yıllık çalışması bulunan personele veya personelin vefat etmesi durumunda kanuni mirasçılara söz konusu personelin çalışma süresi ve ücreti baz alınarak ödenmektedir.

**İhbar Öneli Ücreti:** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesi uyarınca, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan personele bildirimde bulunulmak ve ilgili maddede belirtilen süre içinde yeni iş arama izni verilmek suretiyle veya iş sözleşmesi feshedilebildiği gibi bildirim süresine ilişkin ücret ve diğer hakların peşin ödenmesi suretiyle de iş sözleşmesi derhal feshedilebilmektedir.

