

Ücretlendirme Politikası



BÖLÜM 1 : ÜCRET POLİTİKASI DEĞERLERİ

Adil ve Şeffaf Paylaşım

Garanti Filo'da eşit işe eşit ücret politikası uygulanmaktadır. Tüm ücret bilgileri, ödüllendirmeler şeffaf bir şekilde çalışanların kendisi ve yöneticileriyle paylaşılır. Ücret bilgilendirmeleri kişiye özel olarak İnsan Kaynakları sistemi aracılığıyla yapılır.

Ücretlendirme Politikası Prensipleri

Tüm çalışanlarımız yaptıkları görevin iş değeri ile paralel ücretlendirilir. Eşit işe eşit ücret politikamız ile benzer görevdekiler benzer ücretlendirilirken, dış denge (piyasa duyarlılığı) ve piyasa dinamikleri ücret araştırmaları sayesinde dikkate alınır. Çalışanların maaş ve ücret tutarlarının belirlenmesinde performansları ve piyasa koşulları değerlendirilir.

Hedeflerle Yönetim ve Performans Değerlendirme

Garanti Filo'da performans süreci, somut ve ölçülebilir hedeflere dayalı olmasından dolayı oldukça objektiftir. Dönem başında belirlenen hedefler doğrultusunda, çalışanlar yöneticileri ile birlikte kendi görevlerine uygun hedefler belirler. Bu hedefler yıl içinde takip edilir, gerekli değişiklikler ve yönlendirmeler yapılır. Yılda bir gerçekleştirilen hedeflerle karşılaştırılarak performans düzeyleri belirlenir. Tüm çalışanların yapılan performans değerlendirmesine ait sözel geribildirim alma ve verilen performansa katılmama hakkı vardır.

Kariyer İmkanları

İçerden yükselme Garanti Filo'nun temel yaklaşımıdır. Garanti Filo çalışanları gösterdikleri performansın karşılığında, "Kariyer Haritaları" ve "Kariyer Fırsatları" programlarıyla şirket içinde ihtiyaç duyulan görevlere geçebilirler. Artan sorumluluklarına paralel, sektör ve iç dengeyi gözetilen ücret artışları ve yan haklara sahip olurlar.

BÖLÜM 2 : ÜCRETLENDİRME

Ücretlendirme Paketi

Garanti Filo Ücretlendirme Paketi 3 bileşenden olur.

1- Sabit Gelir: Aylık düzenli olarak ödenen sabit ödemelerdir.

2- Performansa bağlı değişken ödemeler: İlgili dönemin performansını ödüllendirmek üzere Genel Müdürlükçe belirlenen ödemelerdir.

3- Yan Ödemeler: Çalışanların tamamına ya da görev ya da özel durumlarından dolayı bir kısmına Genel Müdürlükçe verilmesine karar verilen ödemeleri ifade eder.

Garanti Filo'da ücret paketi 12 maaş, saha ekiplerinde performansa bağlı 3 aylık, genel müdürlük ekiplerinde performansa bağlı yılda bir kez prim ödemesi ve yan ödemelerden oluşur.

Zamanlama

Yılda 1 kez yapılan ücret artışları Mayıs ayında enflasyon gelişimi, sektör ücret verileri dikkate alınarak gerçekleştirilir.

Ücret ve Prim Bütçelemesi

Açık Bütçe uygulaması yoktur. Prim ve ücret ödemeleri ile ilgili bütçe, ilgili yılın personel bütçesi hazırlanırken, olası ücret piyasası verileri, şirketin genel performansı, çalışan sayısındaki değişimler, analiz edilerek belirlenir. Bütçe Yönetim Kurulunun onayına sunulur ve kesinleştirilir. Şirketin performansına bağlı olarak Yönetim Kurulu, Bütçede değişikliğe gidebilir.

Prim Modelleri

Garanti Filo'da performansa dayalı ücret ve ödüllendirme esastır. Elde edilen başarının karşılığında temel prensip olarak saha/satış ekiplerinde 3 aylık prim ödemesi, diğer Genel Müdürlük kadrolarında ise performansa göre değişen yılda bir kez performans primi uygulaması vardır. Görev tanımlarına bağlı olarak, hangi görevin hangi prim modeli ile ödüllendirilebileceğine ve ödüllendirme kriterlerine, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan genel bütçeye paralel kalarak, Genel Müdürlük belirler ve uygular.

Disiplin Cezaları ve İş Sözleşmesinin Feshi

İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi feshedilen çalışanlara ilgili dönem prim ödemesi yapılmaz. Mevcut çalışanlardan Disiplin Cezası alanlar için prim ödemelerinde, disiplin cezalarının türüne göre farklı seviyelerde indirimler uygulanabilir.

İletişim

Tüm çalışanlara ücret uygulamaları, bu uygulamaların bazını oluşturan kriterler diğer tüm İnsan Kaynakları uygulamaları gibi intranet'te duyurulur. Yapılan değişiklikler iç duyurularla paylaşılır. Tüm çalışanlarımız kendilerine ait ücret bilgilendirmelerine sistem aracılığıyla ulaşırlar. Tüm yöneticilerimiz, ücret artışı, prim ödemesi gibi dönemlerde gerek dönemsel yapılan uygulamaların içeriği ve gerekse kendileri ve ekipleri ile ilgili ödemenin tüm parametreleri hakkında bilgilendirilir.

Belirlenen Personel

Genel performans üzerinde etki gösterebilecek müdür veya yöneticiler İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından belirlenir. Bu personel sabit ve değişken gelirden oluşan bir ücret paketi hakkına sahip olacaktır. Ücret paketi İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından belirlenir ve Genel Müdür'ün onayına sunulur.