

Performans ve Ücretlendirme:

Ücretlendirme Şirketin hedeflerine ulaşılmasında en büyük katkı, çalışan performansıdır. Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerine paralel olarak artan performansları; hem çalışanlar hem de PAMEL'in kazanmasını sağlamaktadır.

Çalışanların yetkinliklerine odaklanan performans değerlendirme sistemi yılda bir kere, 6. ayını tamamlamış tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Performans değerlendirme sonuçları çalışanların ücretlerine yansıtılmakta; kariyer planlarını ve gelişim faaliyetlerini belirlemektedir.

PAMEL, ücret sistemini uluslararası geçerli yönetim araçlarını kullanarak; işlerin büyüklüğü ve derecelerine göre oluşturmuştur. Ülkenin ekonomik şartlarını göz önünde bulundurarak skalasını oluşturmaktadır. Ücretler Şirket içinde adil; sektörde rekabetçidir. Çalışanları performanslarına göre ödüllendirip, motivasyonlarını yüksek tutmaya çalışmaktadır.

Yönetim Kurulu üyelerine ve yöneticilere Şirket iç prosedürleri dâhilinde verilen avanslar hariç olmak üzere borç para verilmemekte, kredi kullanılmamaktadır. Bu kişiler lehine kefalet benzeri teminatlar da verilmemektedir. Yönetim Kurulu'na sağlanan maddi haklar, Şirket Ana Sözleşmesi'nde yazılı bulunmaktadır.