



İnsan Hakları Politikası





BUGÜNDE GELECEĞE



İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

01



**YETENEK
KAZANIMI**

02



**PERFORMANS
YÖNETİMİ**

03



**ÜCRETLENDİRME
VE ÖDÜL YÖNETİMİ**

04



**KURUMSAL GELİŞİM
VE ÖĞRENME**

05



**KARİYER
YÖNETİMİ**

06



LİDERLİK

07



**ÇEŞİTLİLİK VE
KAPSAYICILIK**

08



**ETKİN İLETİŞİM VE
İŞ BİRLİĞİ**

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Saya Holding ve İştirakleri olarak, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 ilkesini benimseyerek, kurumsal yönetim modelimizi bu prensipler doğrultusunda şekillendirmiş bulunmaktayız. Bu çerçevede;

- Nitelikli Eğitim (Madde 4)
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Madde 5)
- İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme (Madde 8)
- Eşitsizliklerin Azaltılması (Madde 10)

gibi kalkınma hedeflerini iş modelimizin temel taşları olarak belirledik. Bu yaklaşımımızla, sektörde sürdürülebilir bir büyümeyi desteklemek ve toplumsal katkımızı artırmak amacındayız.



- Sürdürülebilir büyümenin ancak çalışanlarımızın katkısı ile mümkün olacağına bilincinde olup kurum kültürü ve değerlerimiz temelinde, stratejik düşünebilen, proaktif ve biz bilinci ile hareket eden çalışma arkadaşlarımız ile grubumuzu büyütmeyi hedefleriz.
- Çalışanlarımıza adil, şeffaf, eşit, verimli, sağlıklı, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen, gelişim odaklı bir çalışma ortamı sunarak her çalışanda farkındalık yaratmayı amaçlarız.
- Kurum kültürümüzü daha ileriye taşımak amacı ile her yıl çalışan bağlılığı ve memnuniyetine yönelik anketler uygular, çalışanlarımızın görüşlerinin de dahil olduğu stratejik planları belirler ve onlarla birlikte aksiyonlarımızı hayata geçiririz.
- Çalışan deneyimi modelimizi çalışanlarımızın motivasyonlarının artırılması ve kuruma olan bağlılığın güçlendirilmesi için tasarlar, adaylık sürecinden işten çıkış sürecine kadar çalışanlarımıza iyi bir deneyim yaşatmayı amaç ediniriz.
- Çalışanlarımızın iş ve özel yaşamları arasındaki dengenin kurulmasını önemser tüm sistemlerimizi buna göre tasarlar ve süreçlerimizi buna göre yönetiriz.
- Saya Holding ve İştirakleri'mizde fiziksel ya da psikolojik şiddet, aşağılama, ayrımcılık zorbalık ve taciz gibi işyerinde kötü muamele olarak ifade edilen durumları kabul etmez huzur ve güvenliği tehdit eden durumlara tolerans göstermeyiz. Her türlü olumsuz durumu önlemek amacıyla Etik Kurul oluşturulmuş olup gelen şikayetleri gizlilik çerçevesinde değerlendirmekteyiz. Ayrıca çalışanlarımızın farkındalığını artırmak için düzenli eğitimler vermekte ve açık iletişimi teşvik ederek herkesin sesinin duyulmasını sağlamaktayız.
- Çalışanlarımızın karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik eder, görüş ve önerilerini değerli buluruz.
- Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi için iş sağlığı ve güvenliği kapsamında önlemleri alır ve mevzuata uygun hareket ederiz.



- Saya Holding değerleriyle örtüşen kişilik özelliklerine sahip, kurum kültürüne uygun, nitelikli ve gelişim potansiyeli olan adaylar, fırsat eşitliği ilkesi doğrultusunda ailemize katılırlar.
- İşe alımda adayların aranan eğitim, tecrübe, vb. niteliklerinin yanı sıra, görev alacakları pozisyon için gereken Fonksiyonel Yetkinliklere ve Grubun Temel Yetkinliklerine sahip olması esastır.
- Kurumuna ve iş arkadaşlarına bağlılık, yoğun bir iş temposunda yaratıcı çalışabilmek ve yenilikçi fikirler üretebilmek öncelikli değerlendirilen kriterlerimizdendir.
- İşe alım sürecinde pozisyonun gerekliliğine göre; sözel ve sayısal yetenek testleri, yabancı dil testleri, değerlendirme merkezi (rol oyunu, vaka çalışmaları) uygulamaları, kişilik envanterleri, yetkinlik bazlı mülakatlar yaparız.
- Yasa ve uluslararası alanda kabul görmüş normlarla belirlenmiş çalışma yaşının altında bulunan çocukların çalıştırılmaları, fiziksel ve psikolojik gelişimlerini olumsuz etkiler, eğitim haklarının ellerinden alınmasına, emeklerinin istismarına yol açar. Holdingimizde 18 yaş altı çocuk işçi çalıştırılmaması konusunda sosyal sorumluluk bilinci ile hareket ederiz.
- Çalışma hayatına hazırlanan bireylerin gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla yaz ve kış dönemlerinde stajyer programları düzenler, iyi bir gelişim süreci yaşamaları için mentorluk yaparız.



- Çalışanlarımızın iş hedefleri bazında performans ve yetkinliklere dönük geri bildirimler vermek üzere kurum hedefleri ile uyumlu adil ve objektif bir performans yönetim sistemi uyguluyoruz.
- Performans değerlendirmeleri sonucunda performans notu düşük olan çalışanlarımıza gelişim planı hazırlar, iç dış eğitimler ve koçluklarla destekler gelişimlerini takip ederiz.
- Performansı yüksek çalışanlarımızı ödüllendirir ve gelişimlerini daha da desteklemek adına ek sorumluluklar verir, işlerini zenginleştirir gelişimlerini destekleriz.



- Kademe yapıları ve yetkinlikler baz alınarak, piyasa koşulları ile uyumlu, eşitlik ilkelerine duyarlı ve adil bir ücretlendirme sistemi gözetiriz. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesinden hareketle çalışanların sahip olduğu tüm hakları gözetir ve koruruz.
- Çalışanlarımızın ücretleri işe alım aşamasında, görev alacakları işe, o konudaki bilgi ve deneyimlerine ve grubun ücret skalasına göre belirlenir ve iş teklifi aşamasında iletiriz.
- Çalışanlarımızın başarılarını, davranışlarını ve çabalarını onurlandırmaya, ödüllendirmeye ve motivasyonlarını artırmaya dönük uygulama ve çalışmalar yaparız. Çalışanlarımızı görevlerinde gösterdikleri örnek tutum ve davranışları, projeleri veya üstün başarılarından dolayı onurlandırır ve ödüllendiririz.
- Çalışanlarımızın devlet üniversitelerinin lisans bölümlerinde öğrenim gören ve belirlenen kriterleri sağlayan çocukları için öğrenim bursu sağlarız.
- Teknik liselerde öğrenim gören öğrencilerin mesleki gelişimlerine destek sağlamak amacıyla okullarla iş birliği yapar, maddi olarak destekleriz.
- Yüksek Lisans ve Doktora yapmak isteyen çalışanlarımıza eğitim, öğrenim çabalarını desteklemek ve buna katkı sağlamak üzere Yüksek Lisans /Doktora Destek Yönetmeliği'nde açıklanan koşullarda destek sağlarız.



- Tüm Holding şirketlerimizde iş hedeflerinin gerçekleşmesi amacıyla öğrenen organizasyon kültürü yaratmanın etkisine önem verir, gelişim ve öğrenmeyi destekleriz.
- Holdingimizin temel hedef ve politikaları doğrultusunda, pratik ve teorik bilgilerin arttırılması, beceri kazandırılması, davranış ve tutumun olumlu yönde geliştirilmesi, kişinin kendini ve işini geliştirmesi, değer yaratması için yapılan tüm eğitim faaliyetlerini "Eğitim Yönetmeliği'nde" belirtilmiş olan esaslar çerçevesinde gerçekleştiririz.
- İçeride oluşturulan akademiler ile iç eğitimleri destekler, iç eğitmen okulu ile iç eğitmenler yetiştirir, eğitim vermeleri için de teşvik edecek mekanizmalar kurarız.
- Çalışanlarımızın kişisel ve mesleki bilgi ve becerilerini arttırmaları ve istedikleri zaman ulaşabilmeleri amacıyla oluşturduğumuz e-öğrenim platformundaki eğitimlerin yaygınlaştırılması için çalışmalar yaparız.
- Çalışanlarımızın sürekli öğrenme ilkesine uygun olarak kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla eğitim ve sertifikasyon fırsatları sunarız.

05

KARİYER YÖNETİMİ



- Tüm çalışanlarımızın potansiyellerini açığa çıkaracak kariyer modeli ile grubumuzdaki atama ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliğini gözetir ve öncelikle içeriden atama anlayışını benimseriz.
- Kariyer planlama çalışmalarının sadece terfi anlamı taşımadığı, yetkinliklerin geliştirilmesi ve yeni yetkinliklerin kazandırılması için yapılan çalışmalar bütünü olduğunu bilir, çalışanlarımızın yetkinliklerini geliştirecek kariyer gelişimlerine destek sağlarız.

06

LİDERLİK



- İş hedeflerimize ulaşmak ve içeride sağlıklı bir geri bildirim kültürü oluşturmak üzere mevcut ve potansiyel liderlerimizin sürekli gelişimlerini destekleyen bir öğrenme ve gelişim ortamı oluşturmayı hedefler bu yönde eğitim fırsatları sunarız.
- Holding şirketlerimiz arasında uygulanan mentorluk programı ile mentorluk yapan yöneticilerimizin liderlik becerilerini deneyimleyerek geliştirmelerine olanak sağlar, menteenin de kariyer ve kişisel gelişimine destek sağlarız.

07

ÇEŞİTLİLİK ve KAPSAYICILIK



- Holdingdeki çalışma arkadaşlarımızın kendilerini değerli hissetmelerini sağlar, bireysel farklılıkları (milliyet, cinsiyet, yaş, ırk, din, mezhep, siyasi görüş v.b) insan kaynağı zenginliği olarak kabul eder, ayrımcılığa izin vermeyiz.
- Kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek, iş/özel hayat dengesini ve çalışma hayatını kolaylaştırmak ve gelişimlerini desteklemek amacıyla fırsatlar sunarız.
- Yönetici pozisyonlarda kadın istihdamını arttırmak için çalışmalar yapar, işe alımda ve içeriden atamada kadın çalışanlarımızı destekleriz.
- Tüm çalışanlarımızın görüş, önerileri ve geri bildirimlerini dikkate alır katılımcı bir kültürü benimseriz.
- Eşitlikçi ve çeşitliliğe değer veren kurumlarla iş birliği yapmaya önem veririz. Grup olarak toplumsal sorumluluk bilinci ile hareket eder ve çalışanlarımızı bunun bir parçası haline getiririz.



- Takım ruhunun ön planda tutulduğu, katılımcı, işbirlikçi, şeffaf, samimi ve yenilikçi bir kültürün oluşturulmasına ve yaygınlaştırılmasına gayret ederiz.
- Çalışanlarımızla bir araya geleceğimiz, eğleneceğimiz, işimizi ve kendimizi geliştireceğimiz ortamlar yaratmaya özen gösteririz.
- İletişim dilinde farklılıklara saygı duyan, kapsayıcı, anlaşılır ve sade bir dil kullanır; yaptığımız çalışmalarda grubumuz tarafından benimsenen Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 ilkesini de odağımıza alıp farkındalık yaratmayı amaçlarız.
- Çalışanlarımızın görüş ve önerilerini paylaşabilmeleri için dijital iletişim araçları ve geri bildirim ortamları oluştururuz.