

GÜNDOĞDU GIDA SÜT ÜRÜNLERİ SANAYİ VE DIŞ TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

1. Amaç ve Kapsam

Gündoğdu Gıda Süt Ürünleri San. ve Dış Tic. A.Ş., insan kaynaklarını çağdaş ölçütlere göre ve herkese eşit fırsat ilkesiyle seçmek, geliştirmek, değerlendirmek ve yönetmek amacıyla bir İnsan Kaynakları Politikası benimsemektedir. Çalışanlarımızın mutlu, işine motive, sürekli gelişime açık bir şekilde, şirketin hedeflerine odaklanmasını sağlamak, gelecek yıllara sağlam temeller atmak en temel hedefimizdir.

İnsan Kaynakları yönetimi, dinamik, gelişime açık ve yenilikçi bir ortam yaratarak çalışanların performanslarını artırmak, kurumsal hedefleri bireysel hedeflerle birleştirmek, etkin, verimli ve motive bir organizasyon kurmak ve böylece şirket hedeflerine ulaşılmasını desteklemekle yükümlüdür.

2. Temel İlkeler

Doğru Yeteneği Kazanma ve Eşit Fırsat

- İşe alım sürecinde fırsat eşitliği sağlanarak cinsiyet, dini inanç, dil, ırk, etnik köken, yaş ve engellilik durumu gibi faktörler gözetenilmeksizin liyakat esas alınır.
- Çalışanların potansiyellerini ortaya koyma fırsatları yaratılır ve kariyerlerinde gelişimlerini destekleyecek adil bir sistem uygulanır.
- Nitelikli ve yetkin adayları belirleyerek adil ve şeffaf bir işe alım süreci yürütülür.

Çalışanların Gelişimi ve Kariyer Yönetimi

- Çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini artıracak sürekli eğitim programları düzenlenir.
- Çalışanların kariyerlerini şeffaf ve adil bir sistemle yöneterek onların verimliliğini ve bağlılığını artırmak amaçlanır.
- Kariyer planlaması ile yönetici adayları organizasyon içinde yetiştirilir.

Adil ve Şeffaf Yönetim

- Çalışanlarla güvenilir ve etkili bir iletişim kurmak için, şeffaf ve açık bir yönetim politikası izlenir.
- Çalışanların tazminat, yan haklar, sendika hakkı, iş/özel hayat dengesi gibi hakları gözetilir ve ilgili süreçler prosedürlere bağlanır.
- Çalışan şikayetleri ve anlaşmazlıklarının çözümüne yönelik mekanizmalar oluşturulur ve bu süreçler belirlenir.

Çalışma Standartları ve İş Etiği

- İş Kanunu ve uluslararası çalışma standartları doğrultusunda, çocuk işçi çalıştırılması kesinlikle yasaktır. Çalışma yaşı, yasal mevzuata uygun olarak belirlenmiş olup, işin niteliğine göre ilgili düzenlemeler dikkate alınarak işe alım sürecinde gerekli belgeler titizlikle incelenir ve kayıt altına alınır.
- Bölümler içinde özellikle yöneticilerden kaynaklı çalışan ve insan hakları ihlalleri araştırılır ve engellenir.
- Şirket Etik Politikası oluşturulur, açıklanır ve uygulanması denetlenir.

İş Sağlığı ve Güvenliđi

• Çalışanlarımıza iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için sürekli iyileştirme faaliyetleri yürütölmektedir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda tüm yasal gerekliliklere tam uyum sağlanarak, çalışanlara düzenli eğitimler verilir ve bilinçlendirme çalışmaları yapılır. Risk analizi temelli önleyici bir yaklaşım benimsenerek, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi hedeflenir. Ayrıca, tüm çalışanların İSG süreçlerine aktif katılımı teşvik edilmekte ve çalışanların genel sağlığını önceliklendiren sürdürülebilir bir iş güvenliği kültürü oluşturulmaktadır.

Performans Yönetimi ve Ödüllendirme

• Çalışanların performansı düzenli olarak izlenir, objektif kriterlere dayalı olarak değerlendirilir ve sürekli gelişimlerine katkı sağlayacak geri bildirimler sağlanır. Performans yönetim süreci, çalışanların bireysel ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir şekilde gelişimini desteklemeyi amaçlar.

• Bireysel ve takım performanslarını artıracak sistemler uygulanır ve üstün performansa ödüllendirilir.

• Çalışan memnuniyeti ve aidiyetini sağlamak amacıyla çeşitli etkinlikler düzenlenir.

Çevresel ve Sosyal Sorumluluk

• Çalışanlar, Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetim (ÇYS) çalışmaları hakkında bilgilendirilir.
• Toplumsal yatırım ve sosyal sorumluluk kapsamında projeler düzenlenir.

Bilgi Güvenliđi ve Veri Koruma

• Çalışanların kişisel verileri yasal mevzuata uygun şekilde korunur.

İşten Çıkış Politikası

• Çalışanların istifa, emeklilik veya işten çıkarılma gibi ayrılma süreçleri adil, şeffaf ve yürürlükteki yasal düzenlemelere uygun şekilde yönetilir. İşten ayrılan çalışanlarla çıkış mülakatları gerçekleştirilerek geri bildirimler alınır ve bu veriler, iş süreçlerinin iyileştirilmesi için değerlendirilir.

Bu politika, şirketin çalışanlarına verdiği değeri ve sürdürülebilir büyüme hedeflerini destekleyen bir anlayışla düzenli olarak gözden geçirilerek güncellenir