

kuzeyboru

Kuzey Boru A.Ş.

İnsan Kaynakları Politikası

KUZEY BORU A.Ő.
İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

İÇİNDEKİLER

- 1. AMAÇ**
- 2. KAPSAM**
- 3. EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK**
- 4. ETİK KURALLAR VE DEĞERLER**
- 5. İŞE ALIM, SEÇME VE YERLEŞTİRME, KARIYER YÖNETİMİ**
- 6. EĞİTİM VE GELİŞTİRME**
- 7. PERFORMANS DEĞERLENDİRME**
- 8. ÇALIŞAN MOTİVASYONU VE BAĞLILIĞI**
- 9. ÜCRETLENDİRME**
- 10. İŞTEN ÇIKARMA VE TAZMİNAT POLİTİKASI**
- 11. YÜRÜRLÜK**

1. AMAÇ

Kuzey Boru Anonim Şirketi çağdaş ve stratejik İnsan Kaynakları yaklaşımları ile çalışanlarının yeteneklerini geliştirmeyi ve yaratıcı bir kurum kültürü oluşturmayı hedeflemektedir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi İnsan Kaynakları Politikası'nın amacı Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin İnsan Kaynakları yönetiminde uyguladığı değerleri açıklamaktır.

2. KAPSAM

Kuzey Boru Anonim Şirketi İnsan Kaynakları Politikası;

- a) Kuzey Boru Anonim Şirketi Yönetim Kurulu üyeleri,
- b) Kuzey Boru Anonim Şirketi yöneticileri ve çalışanları,
- c) Dış hizmet aldığımız firmaları; danışmanlar, avukatlar, dış denetçiler de dahil olmak üzere Kuzey Boru Anonim Şirketi adına görev yapan kişi ve kuruluşları (iş ortakları) kapsamaktadır.

3. EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

Kuzey Boru Anonim Şirketi, ayrımcılığa karşı durma ve tüm çalışanlarına eşit hizmet sunma ilkesini benimsemektedir. Kuzey Boru Anonim Şirketi'nde; cinsiyet, ırk, etnik köken, din, yaş, medeni hal ve engellilik durumu gibi unsurlardan bağımsız olarak, işe alım, eğitim, performans değerlendirme ve kariyer planlaması süreçlerinde adil ve objektif bir yaklaşım sergilenmektedir.

Çeşitlilik ve eşitlik, yalnızca Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanları için değil, Kuzey Boru Anonim Şirketi paydaşları için de büyük bir önem taşımaktadır. Kuzey Boru Anonim Şirketi paydaşlarının bu konudaki duyarlılıkları, Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin karar alma süreçlerinde önemli bir kriter olarak değerlendirilmektedir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi farklı bakış açılarına ve deneyimlere değer vererek, her alanda kültürel çeşitliliği ve katılımcılığı teşvik etmektedir. 2017 yılında kurmuş olduğumuz Kuzeyboru Spor Kulübü'nde bugüne kadar voleybol branşında 400'den fazla sporcunun yetiştirilmesi yalnızca iş hayatında değil her alanda çeşitlilik ve kapsayıcılığın benimsendiğinin en önemli göstergesidir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi olarak, çeşitlilik ve eşitliğe olan bağlılığımız, temas ettiğimiz her bireyin kendini değerli ve saygıdeğer hissetmesini sağlamak için attığımız adımların bir parçasıdır. Kuzey Boru Anonim Şirketi sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunmak amacıyla, eşitlik ve çeşitlilik prensiplerini, etkili olduğu her alanda uygulamaya devam edecektir.

4. ETİK KURALLAR VE DEĞERLER

Kuzey Boru Anonim Şirketi sosyal sorumluluklarını bilen, insana, çevreye, toplumsal kültüre saygı duyan ve bunlar için sürekli faaliyetler yapan, topluma fayda sağlayan bir firma olarak faaliyet göstermektedir. Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin işlerini yaparken izlediği yol ve uyguladığı yöntemler de yapılan iş kadar önemlidir. Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin temel değerleri; çok çalışmak, profesyonellik, değer vermek, doğrulukla ve iş ahlakı üzerine kurulu standartlarla çalışmaktır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi Etik Kuralları ile Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin benimsediği doğrular ve yüksek iş ahlakı üzerine kurduğu standartlar açık ve net bir şekilde ortaya konulmaktadır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin öncelikli hedefi tüm faaliyetlerini Türkiye Cumhuriyeti Kanunları'na uygun şekilde yürütmektir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi insan haklarına değer vermekte, faaliyetlerini Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerinde belirttiği üzere insan haklarına saygılı şekilde yürütmektedir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi bu kapsamda:

- Çocuk işçi çalıştırmaya karşıdır.
- İşe alımlarda cinsiyet, dil, din, ırk, renk, yaş, milliyet ve düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin, tek ölçü olarak işe uygunluk vasıflarını arar.
- Zorla çalıştırmaya ve işgücünün kötüye kullanılmasına karşıdır.
- Adil ücret politikaları, etkin ve objektif performans değerlendirme sistemi ve uygulamaları ile başarıyı ödüllendirir.
- Atama, terfi, rotasyon ve ödüllendirmelerde fırsat eşitliği sağlar ve çalışanların Kuzey Boru Anonim Şirketi'ne olan bağlılığını artırmayı hedefler.
- Ayrımcılığın her türüsüne karşıdır.
- Güvenli, temiz ve sağlıklı bir işyeri kurmayı hedefler.
- Dışlama, yıldırma, saygısızlık, baskı ve mobbingden arındırılmış, şeffaf ve karşılıklı saygıya teşvik eden bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefler.
- Çevreyi korur.

Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin etik kural ve değerlere olan bağlılığı, iş yerinde düzenin ve huzurun sağlanması açısından oldukça önemlidir. Kuzey Boru Anonim Şirketi, bu kapsamda Kuzey Boru Anonim Şirketi Etik Kuralları ile etik ilke ve kurallarını belirlemiş olup etik dışı davranışlar ile mücadele edebilmek adına Kuzey Boru Anonim Şirketi Disiplin Yönetmeliği'nin yayımlanmış ve içeriğini tüm çalışanların bilgisine sunmuştur.

Kuzey Boru Anonim Şirketi, güven ilkesine bağlı kalarak, çalışanları başta olmak üzere müşterileri, tedarikçileri ve iş ortakları dahil tüm paydaşları ile tüm iş süreçlerini etik standartlara uygun şekilde yönetmektedir.

5. İŞE ALIM, SEÇME VE YERLEŞTİRME, KARIYER YÖNETİMİ

Kuzey Boru Anonim Şirketi hem yerel hem de uluslararası düzeyde en çok tercih edilen şirket olma hedefiyle istihdam ve kariyer yönetiminde yetkinlik odaklı bir yaklaşım benimsemektedir. Bu kapsamda, ihtiyaç duyulan yetenekleri belirleyerek, bu yeteneklere sahip adayları doğru zamanda işe almayı amaçlamaktadır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi'nde işe alım süreçleri, istenen yetkinliklerin tanımlanmasıyla başlamaktadır. İş ilanları, Kuzey Boru Anonim Şirketi web sitesinde, kariyer platformlarında ve sosyal medya aracılığıyla duyurulmaktadır. İşe alım süreçlerinde tüm ölçütler yazılı olarak belirlenmektedir ve adaylarda aranan yetkinlik, mesleki deneyim ve iş tanımı ilanlarda açıkça belirtilmektedir. Özgeçmiş taramasının ardından mülakat aşamasına geçen adayların yetkinlikleri ve deneyimleri değerlendirilmektedir. Adayın açık rızası alınarak referans kontrolleri yapılır. Mülakat aşamasının tamamlanması ve referans kontrollerinin tamamlanmasının ardından işe alım sürecinin ilk adımı tamamlanmış olmaktadır. İşe alınan her çalışan, işe başladıkları ilk hafta içerisinde şirketi, çalışma arkadaşlarını ve kurum kültürünü tanımaları için tüm departmanlarda çalışana özel oryantasyon programlarına katılmaktadır. Oryantasyon süreci tamamlandıktan sonra ise çalışanların tüm çalışma hayatı boyunca yetenekleri ve potansiyelleri sürekli olarak değerlendirilmekte ve kariyer gelişimleri desteklenmektedir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi kariyer yönetiminin temel amacı, Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının bilgi ve becerilerini artırmak ve uygun eğitimlerle gelişimlerini desteklemektir. Kuzey Boru Anonim Şirketi'nde çalışanlara fark yaratan davranışları, sağladıkları değer ve başarılı sonuçlar doğrultusunda yetkinliklerine uygun terfi veya rotasyon gibi kariyer fırsatları sunulmaktadır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi, potansiyel yöneticiler dahil olmak üzere tüm pozisyonlar için önceden hazırlanmış ve sürekli olarak güncellenen iş analizleri doğrultusunda, şirket yönetiminde ve tüm iş süreçlerinde aksamaların önlemek adına yedekleme planları hazırlamaktadır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi işe alım, yerleştirme ve kariyer planlamasında tüm çalışanlara ve adaylara eşit fırsatlar sunma ilkesine bağlı kalmaktadır. Bu yaklaşım, her bireyin kendini değerli hissettiği ve potansiyelini en üst düzeye çıkarabildiği bir çalışma ortamı yaratmayı hedefler.

6. EĞİTİM VE GELİŞTİRME

Kuzey Boru Anonim Şirketi, çalışanlarının bilgi ve yeteneklerini artırmayı ve onları geleceğe hazırlamayı öncelikli hedef olarak belirlemektedir. Bu doğrultuda, oluşturulan eğitim prosedürü çerçevesinde düzenli olarak çalışanların eğitim ihtiyaçları analiz edilmekte ve gerekli planlamalar yapılmaktadır. Eğitim ihtiyacının belirlenmesinin ardından, yıl boyunca 10.000'den fazla eğitim içeriği sunan 'Kuzeyboru Akademi Dijital Eğitim Platformu' üzerinden veya yüz yüze iç ve dış eğitimler gerçekleştirilmektedir.

Kuzeyboru Akademi Dijital Eğitim Platformu, Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla geniş bir eğitim yelpazesi sunmaktadır. Bu platform, çalışanların istedikleri zaman ve mekânda eğitim alarak kendilerini sürekli geliştirmelerine olanak tanımaktadır.

Bunun yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği konularında Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarına her yıl planlı eğitimler verilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı tarafından düzenlenen iş güvenliği eğitimleri, her yıl düzenlenen yangın tatbikatları ve ilk yardım eğitimleri, Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamında bulunmalarını sağlamak amacıyla özenle planlanmaktadır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi, çalışanlarının kariyer gelişimlerini destekleyerek potansiyellerini en üst düzeye çıkarmayı hedeflemektedir. Eğitim ve gelişim politikamız, bireysel yeteneklerin ve performansın artırılması yoluyla şirketimizin genel başarısına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

7. PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Kuzey Boru Anonim Şirketi, performans değerlendirme süreçlerinde uluslararası standartlara sahip OKR (Hedefler ve Anahtar Sonuçlar) ve KPI (Anahtar Performans Göstergeleri) gibi ölçütleri kullanmaktadır. Bu ölçütler, düzenli aralıklarla takip edilmekte ve analiz edilmektedir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi Performans Yönetimi Sistemi, bireysel hedefler ile Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin genel stratejik hedefleri arasında uyum sağlayacak şekilde yapılandırılmıştır. Yıllık değerlendirme süreçlerinde, çalışanların sadece performans sonuçları değil, aynı zamanda katkıları, yaratıcılıkları ve takım çalışmalarında gösterdikleri uyum da göz önünde bulundurulmaktadır. Bu nedenle her yeni yılın başlangıcında, tüm departmanlarımızın yıllık hedefleri ve bu hedeflerin ağırlık puanları belirlenmektedir. Kuzey Boru Anonim Şirketi Hedef Takip Komitesi (HTK); hedeflerin gerçekleştirilme sürecini, her ayın ikinci haftasında sunumlar ve raporlar ile denetlemektedir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi Performans ölçütlerinin amacı, istihdam ihtiyaçlarını tespit etmek, takım çalışmasını güçlendirmek, güvenilirliği artırmak ve verimliliği yükseltmektir. Bu kapsamda, Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının performansını düzenli olarak izlemek için altı aylık dönemlerle değerlendirme sistemi uygulanmaktadır.

Değerlendirme süreçlerinde, tespit edilen eksiklikler ile gelişim alanları da dikkate alınmaktadır. Bu alanların iyileştirilmesi ve Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının yetkinliklerinin artırılması amacıyla çeşitli destekleyici alternatifler devreye alınmaktadır. Bu alternatifler arasında görev rotasyonu, eğitim programları ve yeni hedefler belirleme gibi uygulamalar yer almaktadır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının performansını sürekli iyileştirmeyi hedefleyen adil ve kapsamlı bir değerlendirme sistemi benimsemektedir. Bu sistem, Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının bireysel kariyer gelişimlerini desteklerken, aynı zamanda Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin genel başarısına önemli katkılarda bulunmaktadır.

8. ÇALIŞAN MOTİVASYONU VE BAĞLILIĞI

Kuzey Boru Anonim Şirketi suyu, evrensel bir kaynak olarak dünyanın dört bir yanına taşırken bu yolda en büyük kaynağının çalışanları olduğu bilinci ile çalışanlarının katkılarını maksimize etmeye odaklanan yenilikçi stratejiler geliştirmektedir. Sağlıklı, güvenli, her bireyin yeteneklerini en üst düzeye çıkarabileceği ve yaratıcı düşüncelerin serbestçe gelişebileceği bir çalışma ortamı inşa etmek Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin en önemli hedefidir.

İş yaşam dengesi gözetilerek, uygun çalışma saatleri, konforlu ofis alanları ve güvenli çalışma alanları oluşturulmaktadır. Bu sayede Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının hem fiziksel hem de psikolojik ihtiyaçları karşılanmaktadır.

Çalışan memnuniyetini değerlendirmek amacıyla düzenli olarak yapılan anketler ile Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının tamamen anonim şekilde düşüncelerini ve önerilerini paylaşmalarına olanak tanınmaktadır. Elde edilen veriler ile iyileştirme fırsatları gözlemlenerek gerekli aksiyonların alınması için detaylı analizler yapılmaktadır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi'nde iç iletişimi güçlendirmek ve motivasyonu artırmak amacıyla Dijital İnsan Kaynakları Platformu kullanılmaktadır. Bu Platform, çalışanların her an görüş ve önerilerini kolayca iletebilmelerini sağlamaktadır. Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin çalışanları ile iletişim kanalları sürekli açık kalmakta ve geri bildirimler hızlıca değerlendirilebilmektedir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi, düzenli olarak çalışanlarının motivasyonunu artıracak çeşitli etkinlikler ve aktiviteler düzenlemektedir. Spor etkinlikleri, yurtdışı seyahatleri, takım oluşturma aktiviteleri ve sosyal sorumluluk projeleri gibi faaliyetler, Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının iş ve özel yaşamlarında daha mutlu hissetmelerine katkı sağlamaktadır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi, sürekli olarak yeni ve yenilikçi yollar arayarak çalışanlarının motivasyonunu en üst düzeyde tutmaya gayret etmektedir. Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının mutluluğu ve memnuniyeti, Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin sürdürülebilir başarısının temel taşlarından biridir.

9. ÜCRETLENDİRME

Kuzey Boru Anonim Şirketi, ücretlendirme sistemini; ekonomik koşullar, ücret araştırmaları, ödeme gücü, çalışan performansları, yetkinlikleri ve yapılan iş değerlemeleri sonucunda ortaya çıkan işin hacmine göre adil bir şekilde oluşturmaktadır. Kuzey Boru Anonim Şirketi ücretlendirme sistemi; yıl içerisinde iki defa ücretlerin güncellenmesinin hedeflenmesinin yanısıra, satınalma gücünü ve refahı artırmaya yönelik yan haklar ve sosyal avantajlarla desteklenmektedir.

Kuzey Boru Anonim Şirketi ücretlendirme sisteminin temel amacı, nitelikli çalışanların iş hacmi ve gerekli yetkinlikleri göz önünde bulundurularak adil bir şekilde ücretlendirme yapılmasıdır. Kuzey Boru Anonim Şirketi ücretlendirme sistemi ilkeleri, üst düzey yöneticilerin ücretlendirmesi için de geçerli olarak uygulanmaktadır.

Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin ücretlendirme sistemi, çalışan performansı, mevcut ücret yapısı ve ödeme gücü gibi unsurların yanı sıra sektörel ücret piyasası verileriyle de yönetilmektedir. Bu sayede Kuzey Boru Anonim Şirketi çalışanlarının motivasyonu artırılmaktadır.

10. İŞTEN ÇIKARMA VE TAZMİNAT POLİTİKASI

Kuzey Boru Anonim Şirketi'nin işten çıkarma ve tazminat politikaları, 4857 Sayılı İş Kanunu'na dayanılarak hazırlanmıştır. Kuzey Boru Anonim Şirketi'nde çalışanların iş akdinin sona ermesi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirtilen esaslara ve prosedürlere uygun olarak gerçekleştirilmektedir.

Kıdem tazminatı, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda öngörölen bir yıllık asgari çalışma süresinin doldurulması ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda öngörölen nedenlerden biriyle iş akdinin sona ermesi halinde işçinin çalıştığı hizmet süresiyle (kıdemiyle) ve ücretiyle orantılı olarak hesaplanarak ve yasal parasal limitler dikkate alınarak ödenmektedir.

İhbar süresi, iş sözleşmesinin feshi durumunda çalışana 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesi uyarınca bildirilir. Çalışanın kıdemine bağlı olarak belirlenen ihbar sürelerine riayet edilir. Bu süre boyunca çalışana iş arama izni verilebilir veya ihbar süresi karşılığı nakden ödenebilir.

4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında koşulları oluşması ve doğması halinde haklar ve tazminatlar, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren yasal süreler içinde çalışana veya vefat durumunda yasal mirasçılara ödenmektedir.

11. YÜRÜRLÜK

Kuzey Boru Anonim Şirketi İnsan Kaynakları Politikası Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiştir.

kuzeyboru