

ESCAR TURİZM TAŞIMACILIK A.Ş. İnsan Kaynakları Politikası

Döküman adı:	Escar Turizm Taşımacılık AŞ İnsan Kaynakları Politikası
Döküman versiyonu:	1.0
Tarih:	01.07.2021
Okuyucu:	Escar Turizm Taşımacılık A.Ş çalışanları
Özet:	Escar Turizm Taşımacılık AŞ (Escar) şirketinde İnsan Kaynakları Politikasının uygulanmasını sağlamak amacı ile hazırlanmıştır

Versiyon Tarihçesi:

Versiyon	Tarih	İlgili notlar	Hazırlayan	Onay
1.0	01.07.2021	Orijinal Döküman	Cengiz Arabacı	Nora Karakaş

İlgili Formlar/Dökümanlar (Yönetmelik ilgili formlar/dökümanlar eşliğinde okumalıdır)

Döküman Başlığı	Ek No	Tarih
	Ek 1	
	Ek 2	
	Ek 3	
	Ek 4	
	Ek 5	
	Ek 6	
	Ek 7	
	Ek 8	
	Ek 9	
	Ek 10	
	Ek 11	
	Ek 12	

Onay

	İsim	Tarih
Yönetmelik sahibi		01.07.2021
Yetkili Onay	Nora Karakaş	01.07.2021

1.İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI	3
2.TEMEL ESASLAR	3
2.1.EŞİTLİK,ÇEŞİTLİLİK VE KATILIMCILIK İLKESİ	3
2.2.EŞİT FIRSAT İLKESİ	3
2.3.ÇALIŞANLARIN YÖNETİME KATILMASI İLKESİ	3
2.4.KRİTİK GÖREVLERİN SÜREKLİLİĞİNİN SAĞLANMASI	4
3.GELİŞİM POLİTİKASI	4

1.İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Escar insan kaynakları politikası, ilgili mevzuat, şirket politika ve hedeflerine uygun olarak dürüst, şeffaf, yaratıcı, insana ve çevreye duyarlı, çalışanların değer yaratabileceği, müşteri memnuniyeti odaklı çalışanları ile mutlu, verimli ve sağlıklı çalışanları ile, sürdürülebilir bir insan kaynağı modeli oluşturmayı hedefler.

Escar çalışanlarında şirket bağlılığı yaratmayı, çalışanların zihinsel sağlığına ve mutluluğuna önem veren yeni İK yaklaşımlarını benimser. Çalışanlarını önceleyen bu yaklaşım sayesinde çalışanların uyumlu tek ekip halinde çalışmasına olanak sağlayan ve yetenekli yeni insan kaynağının tercih edeceği bir şirket olmayı amaçlar. Bu sayede mevcut yetenekleri kaybetmeden yetenekli yeni çalışanların organizasyona katılması ile sürdürülebilir bir İK politikası oluşturmayı amaç edinir.

2.TEMEL ESASLAR

2.1.EŞİTLİK,ÇEŞİTLİLİK VE KATILIMCILIK İLKESİ

Escar'ı çalışma ilkeleri arasında da bulunan "Eşitlik.Çeşitlilik ve Katılım İlkesi" aşağıdaki prensipleri içermektedir.

Çalışanlarımız ve ticari faaliyetlerimiz kapsamında temasta olduğumuz kişi ve kurumlar ile her türlü ilişkimizi yürütürken ırk, renk, yaş, milliyet, cinsiyet ve inanç farkı gözetilmemektedir.

Çalışanlarımızın ve ticari ilişkide bulunduğumuz kişi ve kurumların kültürel farklılıkları kültürel bir değer olarak görülmekte ve bu çeşitlilik çalışanlarımızın ve şirketimizin gelişimine olumlu katkı sağlamaktadır.

Ayrıca müşterilerimiz arasında bulunan yerli ve uluslararası şirketlerden edinilen bilgi ve tecrübeler Escar'ın kurumsal gelişimine büyük katkı sağlamaktadır.

Escar, kadın yöneticilerin yönetime katılmasına önem vermekte olup, bu ilke kapsamında yönetim kurulunda bulunan kadın yönetici oranının %25 in üzerinde olmasına dikkat edilmektedir.

2.2.EŞİT FIRSAT İLKESİ

İlgili politika ve ilkeler kapsamında , boş bulunan pozisyonlara en doğru ve yetkin adayların yerleştirilmesi için tüm işe alım süreçleri etkin şekilde kullanılmaktadır.Bu süreçte kullanılan kaynaklar aşağıda yer almaktadır.

- Şirket içinde yapılan duyuru
- İşkur
- Linkedin
- Jilda Bal İnsan Kaynakları Yönetim Danışmanlığı (Gilda&Partners Consulting)
- Kariyer Net vb. istihdam platformları

İşe alım sürecinde , görevin gerektirdiği niteliklerin test edildiği yetkinlik bazlı mülakatlar, potansiyel analizi, teknik mülakatlar, yetenek sınavları ve ayrıca bazı pozisyonlar için yabancı dil sınavları da uygulanmaktadır.

2.3.ÇALIŞANLARIN YÖNETİME KATILMASI İLKESİ

İş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların temsil edilmesi amacı ile " SEÇ-G (Sağlık, Emniyet, Çevre ve Güvenlik) Temsilcisi" bulunmaktadır.Bu temsilci çalışanlar tarafından seçilmiş olup,ilgili konularda şirket çalışmalarına katılarak öneride bulunma, önleme taleplerini bildirme ve takip etme vb. yetkilere sahiptir.

2.4.KRİTİK GÖREVLERİN SÜREKLİLİĞİNİN SAĞLANMASI

İnsan Kaynakları Politikası'nın başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için kritik görevlerin sürekliliğinin sağlanması amacıyla bir "görev yedekleme planı" bulunmaktadır. Bu plan kapsamında, kritik görevlerde bulunan yöneticilerin sağlık, görevden ayrılma vb. nedenlerle görevini yerine getiremediği durumlarda, ilgili görevin kesintiye uğramaksızın devam etmesi sağlanır. İlgili plan aşağıdaki gibidir:

<u>Mevcut Görev</u>	<u>Yedekleme Yapacak</u>
Genel Müdür	Mali İşler Direktörü
Mali İşler Direktörü	Muhasebe Müdürü
Muhasebe Müdürü	Muhasebe Şefi
SSH Müdürü	SSH Şefi ve/veya Yedek Araç Birim Yöneticisi
Satış Müdürü	Satış Portföy Yöneticisi

3.GELİŞİM POLİTİKASI

Escar'da uygulanan performans yönetim sistemi kapsamında, şirket kültürü ve şirketin genel hedeflerine bağlı olarak her bir bölüm için ayrı olmak üzere başarı göstergeleri ilgili yıl başında belirlenir.

İlgili performans yönetim sürecinde, çalışanların kişisel hedeflerinin ve buldukları bölüm hedeflerinin şirketin genel hedeflerine entegre olması ayrıca değer yaratan kişisel başarıların, yaratıcılıkların örnek uygulamaların ve geliştirici faaliyetlerin desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Performans değerlendirmesi kapsamında performans göstergeleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir

- 1-Olağanüstü performans
- 2-Hedeflerin üzerinde performans
- 3-Hedefleri karşılayan performans
- 4-Hedeflerin altında performans

Olağanüstü, performans, hedeflerin üzerinde performans ve hedefleri karşılayan performansların ödüllendirilerek, hedeflerin altında kalan performans için gelişim programları oluşturularak, başarılı performansının sürekliliğini amaçlamaktadır.

Ayrıca çalışanların gelişimine destek olmak için eğitim, rotasyon, yedekleme vb. uygulamalar ile kendilerine gelişim fırsatları sağlanmaktadır.