

GİMAT MAĞAZACILIK SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

AMAÇ VE KAPSAM

Bu politikanın temeli; Norm kadroların belirlenmesi, her iş unvanı için gerekli personel niteliklerinin ve yetkinliklerinin belirlenmesi, insan kaynağının planlanması, seçilmesi, işe alınması, görevlendirilmesi, geliştirilmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve planlanması, kariyer planlaması çalışmalarının bilimsel metotlara uygun olarak gerçekleştirilmesidir.

Bu politikanın amacı, Gimat Mağazacılık Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin ("Şirket") stratejilerini, faaliyet gösterdiği perakendecilik sektörünün standartlarını yükseltecek müşteri memnuniyeti anlayışı ile, sürdürülebilir kalite, saygınlık ve sektörel liderliği sağlamak üzerine yapılandırılmaktadır. Şirket İnsan Kaynakları, bu stratejilerinin gerçekleştirilmesinde rekabet avantajı yaratacak insan kaynağının Şirketin vizyon, strateji, kültür ve değerlerine uygun olarak temini, sürekli gelişimini, motive edilmesini ve yönetimini sağlayacak sistemleri geliştirmeyi ve kurumsal ilkeler doğrultusunda uygulamayı hedefler.

Bu politika, Şirket bünyesindeki tüm çalışanlarımızı ve gelecekte kariyer sahibi olmaya aday yetenekleri kapsamaktadır.

HEDEF

Şirket çalışanları ve yöneticileri Şirketin hedeflerine ulaşmasında stratejik öneme sahiptir. Şirket insan kaynakları stratejisi, vizyonu ve misyonu doğrultusunda hazırlanarak stratejik iş planlarına destek vermek amacıyla uygulanmakta olup aşağıdaki temel politikalar altında yürütülmektedir;

- Organizasyonel verimliliği arttırmak
- Stratejileri merkezi, politikaları yerel olarak belirlemek
- Doğru iş için, doğru zamanda, doğru insanı bulmak

İŞE ALIM YÖNETİMİ

Şirket, organizasyonel hedefleri çerçevesinde; kadro ve işgücü ihtiyacını, bilgi, beceri ve deneyim kriterlerini esas alarak objektif bir biçimde değerlendirmektedir.

İşe alım sürecinde temel amaca hizmet etmek üzere; işbirliği sağlayacak, motivasyonu yüksek, çalışmalarımızı hep ileriye taşıyacak etkin insan kaynağı tercih edilir.

Bu amaç doğrultusunda, işe alım ilanları İnternet portalı üzerinden yayımlanır ve öz geçmişler aynı sitede oluşturulan başvuru sistemi üzerinden kabul edilir. Kurumsal İnternet sitemiz (www.gimatgross.net) üzerinden gönderilen öz geçmişler ve Şirketimize bizzat gelip form dolduran adaylar da değerlendirmeye alınır.

Şirketimizde oluşan boş pozisyonlar için, ilk etapta bünyemizde çalışmakta olan uygun adaylar araştırılarak değerlendirilir. İçeriden yapılan bu yerleştirmeler ile çalışanların kariyerlerinde sürdürülebilir bir ivme kazanması sağlanır.

EĞİTİM VE GELİŞİM YÖNETİMİ

Şirket, çalışanlarına gelişimlerini sürdürecektir iş ortamı ve kariyer fırsatları sunmakta ve eğitim programlarına önem vermektedir. Bu kapsamda işe yeni başlayan veya terfi alan çalışanlara oryantasyon eğitimi ve programları sağlanmakta, eğitim sırasında ele alınacak konular Şirket içi düzenlemelerle standart hale getirilmektedir.

Yapılan programlar ve oryantasyon eğitimi ile çalışana; Şirket politikaları, Şirketin organizasyon yapısı, sosyal haklar ve sorumluluklar, iş koşulları, iş güvenliği ve çevre konularında bilgi verilir. Zaman zaman rotasyon programı uygulanarak, çalışanın bilgi birikimini ve deneyimini arttırmak için çalıştığı birimler dışında ancak bağlantılı birimlerde, belirlenmiş sürelerde çalışması sağlanır.

PLANLAMA VE KARIYER YÖNETİMİ

Şirket'te Planlama; Şirket stratejileri, hedefleri ve ihtiyaçları doğrultusunda organizasyon yapısının düzenli olarak gözden geçirilmesi, gerekli dizayn ve planlamanın yapılması süreçlerini içerir. Kariyer yönetimi konusunda Şirketin en önemli önceliklerinden biri, açık bulunan veya yeni oluşturulacak kadroların karşılanması için kadın ve erkek eşitliği gözetilerek Şirket bünyesinde görevin gerektirdiği niteliklere sahip iç adaylar içerisinde terfi yoluyla atama yapılmasıdır.

PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ

Performans Değerlendirme Sistemimiz çalışanların görevlerinde gösterdikleri çaba ve gelişmeleri gözlemeyi amaçlar. Performans değerlendirme kriterlerimiz;

- Kişisel ücretlerin düzenlenmesinde,
- Eğitim planlarının yapılmasında,
- Kariyer planlarının oluşturulmasında kullanılır.

ÜCRETLENDİRME SİSTEMİ

Ücretlendirme Sisteminin temel amacı, iş değerlendirme sonuçları, Şirket dışı–içi ücret dengelerini baz alan, adil ve rekabetçi ücret politikalarıyla, performansı ayırtıp ödüllendirerek çalışanların toplam gelir paketlerinin yönetilmesidir.

Ücretlendirme Sistemi, pozisyonların iş aile/seviyesi bazında, ücret piyasası, Şirketin mevcut ücret yapısı ve ödeyebilme gücüne göre yıllık olarak belirlenen ücret politikalarını baz almaktadır. Çalışanların ücret artışları, bu ücret politikaları ile hesaplanan ve bireysel performans değerlendirme sonuçlarına göre belirlenir.

ÇALIŞAN SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE ÇALIŞMA MEVZUATINA UYUM

Çalışma ilişkileri, yürürlükteki mevzuata uygun olarak yürütülür. Tüm çalışanlarının güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmasını güvence altına almak, Şirket'in en öncelikli hedefleri arasında bulunmaktadır. Şirket, İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konularını yasal mevzuatlar çerçevesinde İSG Kurulu ile yönetmektedir. İşyerinde, çalışanlar için uygun çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi en önemli öncelikler olarak kabul edilir. Çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilenebileceği durumlara karşı, İSG prensipleri çerçevesinde gerekli önlemler alınır.

AYRIMCILIK VE KÖTÜ MUAMELEYİ ÖNLEME

Şirket, çalışanlarının kötü muamele, yıldırma ve sözlü veya fiziksel taciz gibi olaylara maruz kalmasına müsamaha göstermemektedir. Türk Hukukunda eşitlik ilkesinin yasal temelini oluşturan Anayasa'da yer alan eşitlik ilkesi ve bu doğrultuda düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda yer alan cinsiyet ayrımcılığına ilişkin düzenlemelere uygun olarak çalışanların ayrımcılık ve kötü muameleye maruz kalmadığı, adil bir çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi en önemli önceliklerimizden biri kabul edilmektedir.

YÜRÜRLÜK

İnsan Kaynakları Politikası, Yönetim Kurulu'nun onayı ile yürürlüğe girer.