

# Strategy

## Human Resources Policy

23.09.2024

### Human Resources Management



- It is a discipline that includes policy-making, planning, organizing, directing and supervising activities related to the provision, employment and PERFECTION of the necessary human resources in order to provide competitive advantages in the enterprise.
- ARPEK human resources management our of philosophy is based on an employer-employee relationship based on trust and harmony. The ability of the company to fulfill its functions in the best way; It allows the activities related to human resources in the enterprise to be carried out in a certain integrity and stability.
- Although they differ from business to business and vary over time, some common principles have been developed in the field of human resource management. The main ones are
  - To be egalitarian within the scope of the Universal Declaration of Human Rights and international agreements (not employing child labor and young people, hiring in accordance with the law, respecting legal working hours, respecting the right to organize and collective bargaining, rejecting harassment, etc., against all kinds of discrimination) without discrimination based on language, race, gender, political opinion, philosophical belief, religion, sect and similar reasons among the Company's personnel; providing a professional environment where personnel can improve themselves and based on success in career opportunities. In this context;

**Sürdürülebilirlik  
Yönetim Temsilcisi  
&  
İcra Kurulu Başkanı**

# Strategy

## İnsan Kaynakları Politikası

23.09.2024

### İnsan kaynakları yönetimi;

İşletmede rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve MÜKEMMELE ulaştırılması ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplindir.

ARPEK insan kaynakları yönetim felsefemiz, güven ve uyuma dayalı İşveren-İşçi ilişkisi üzerine kurulmuştur. Şirketin işlevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmesi; İşletmede insan kaynağına ilişkin faaliyetlerin belirli bir bütünlük ve istikrar içinde yürütülmesine imkân verir.

İşletmeden işletmeye farklılık göstermekle ve zamana göre değişmekle beraber, insan kaynağının yönetimi alanında bazı ortak ilkeler geliştirilmiştir. Bunların başlıcaları;

- Şirket personelleri arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım gözetilmeksizin; personellerin kendilerini geliştirebilecekleri mesleki ortamın sağlanması ve kariyer fırsatlarında başarıyı esas alarak evrensel insan hakları beyannamesi ve uluslar arası anlaşmalar kapsamında ( Çocuk işçi ve genç çalıştırmamak, yasalara uygun olarak işe alınan, yasal çalışma sürelerine riayet eden, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına saygı gösteren, taciz vb. davranışları ret eden, her türlü ayrımcılığa karşı ) eşitlikçi olunması. Bu kapsamda;



**Sürdürülebilirlik  
Yönetim Temsilcisi  
&  
İcra Kurulu Başkanı**

# Strategy

## Human Resources Policy

23.09.2024



- Unless there is a fundamental and/or justified reason, no different treatment shall be applied to the personnel working with indefinite-term contracts against the personnel working with fixed-term contracts.
- Unless necessitated by reasons related to the nature of the work, no different treatment shall be applied to an employee in the conclusion, conditions, implementation and termination of the labour contract.
- No lower wages for work of the same and/or equal value due to gender.
- *Distribution of duties by observing the principle of equality.*
- *Ensuring the health, safety and welfare of all employees regardless of gender.*
- *Supporting women's participation in the labour force in all departments, supporting them to be in the company management, providing equal opportunities.*

**Sürdürülebilirlik  
Yönetim Temsilcisi  
&  
İcra Kurulu Başkanı**

# Strategy

## İnsan Kaynakları Politikası

23.09.2024



**Sürdürülebilirlik  
Yönetim Temsilcisi  
&  
İcra Kurulu Başkanı**

- Esaslı ve / veya haklı sebep söz konusu olmadıkça, belirli süreli sözleşmeli çalışan karşısında belirsiz süreli sözleşmeli çalışan personele farklı işlem yapılmaması.
- İşin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir personele iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde farklı işlem yapılmaması.
- Aynı ve/veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaması.
- *Eşitlik ilkesi gözetilerek görev dağılımının yapılması.*
- *Cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm çalışanların sağlık, güvenlik ve refahlarının sağlanması.*
- *Kadınların iş gücüne katılımını tüm departmanlarda desteklenmesi, şirket yönetiminde olmaları için destek verilmesi, eşit fırsatlar sunulması.*

# Strategy

## Human Resources Policy

23.09.2024



**Sürdürülebilirlik  
Yönetim Temsilcisi  
&  
İcra Kurulu Başkanı**

- Strengthening the corporate identity and structuring of the company.
- Providing a work environment that brings out the energies and creativity of the personnel and is suitable for displaying their talents.
- Ensuring the continuity of training in order to contribute to the professional experience and development of the personnel.
- Assigning personnel to jobs appropriate to their abilities and skills.
- Creating training opportunities that will increase the knowledge, skills and success of the personnel in their duties
- Combining the goals of the company and its employees, ensuring that the employees reach the goals set together with the company.
- Prioritising current employees in the event of the creation of new positions requiring qualifications and responsibilities.
- Planning the appropriate organisational structure in line with the company's strategic plans and the personnel to be employed in this organisational structure.
- Determining the areas of responsibility, job descriptions and personal targets of the personnel.
- Targeting continuous improvement in Human Resources policies and practices.

This 'REGULATION', which will shed light on our employees, will also be the guide of our daily business life.

## İnsan Kaynakları Politikası

23.09.2024



**Sürdürülebilirlik  
Yönetim Temsilcisi  
&  
İcra Kurulu Başkanı**

- Şirketin kurumsal kimliğinin ve yapılanmasının güçlendirilmesi.
- Personelin enerjilerini ve yaratıcılıklarını ortaya çıkaran, yeteneklerini sergilemeye uygun bir iş ortamının sağlanması.
- Personelin mesleki tecrübesine ve gelişimine katkı sağlanmak amacıyla eğitim sürekliliğinin sağlanması.
- Personelin yeteneklerine ve becerilerine uygun işlerde görevlendirilmesi.
- Personelin bilgilerini, becerilerini ve görevlerindeki başarılarını arttıracak eğitim imkânları yaratılması
- Şirketin ve çalışanlarının hedeflerini birleştirerek, şirket ile birlikte çalışanların da belirlenen hedeflere ulaşmalarının sağlanması.
- Nitelikli ve sorumluluk gerektiren yeni pozisyonların oluşması durumunda hali hazırda çalışan personellerin öncelikli olarak değerlendirilmesi.
- Şirket stratejik planları doğrultusunda uygun organizasyon yapısı ile bu organizasyon yapısında görev alacak personel planlamasının yapılması.
- Çalışan personelin sorumluluk alanları ile personelin iş tanımlarının ve kişisel hedeflerinin belirlenmesi.
- İnsan Kaynakları politikalarında ve uygulamalarında sürekli gelişimin hedeflenmesidir.  
Çalışanlarımıza ışık tutacak olan bu “BU YÖNETMELİK”, aynı zamanda günlük iş yaşamımızın rehberi olacaktır.