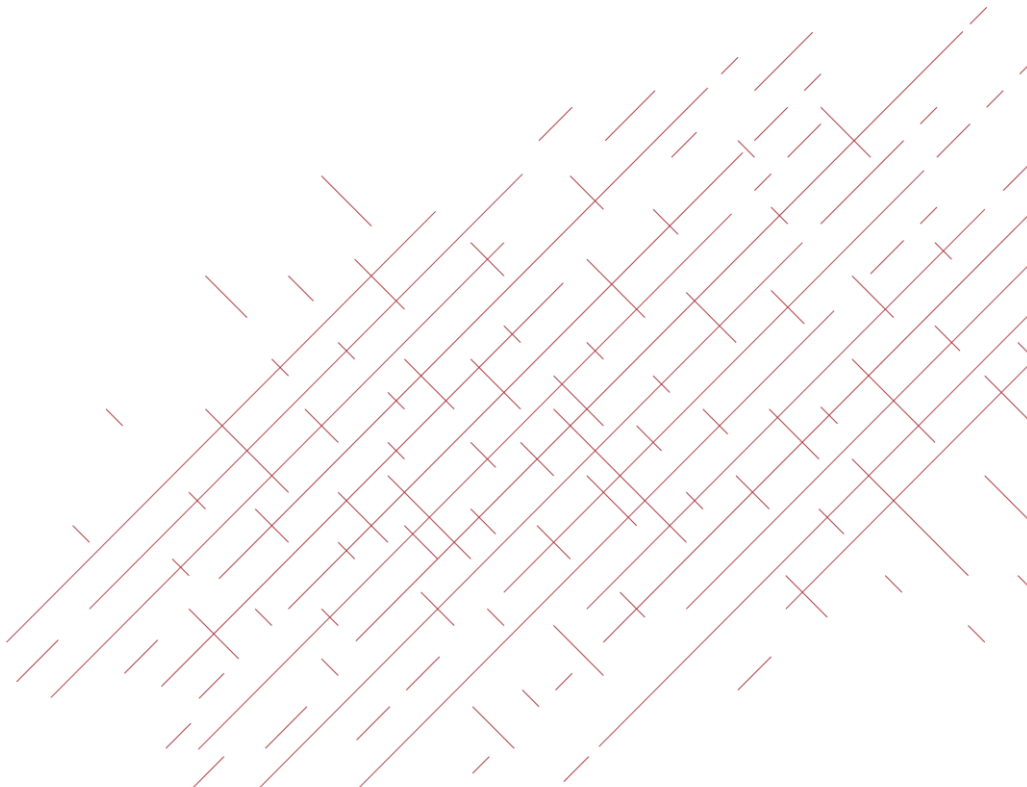




İnsan Kaynakları Politikası

06.03.2025

Your team.



İnsan Kaynakları Politikası

1. AMAÇ

Hitit, Seyahat ve Taşımacılık Sektöründe Dünya’da lider teknoloji firması vizyonu ve sektöründe en iyi teknolojik çözümleri sunma misyonu ile, Türkiye’den Dünya’ya Teknoloji ihracatı yapan öncü firma kimliğindedir. Sürdürülebilir ve başarılı iş süreçlerinde, insan kaynağının önemini ve değerini önde tutan Hitit, İK Politikası amacını bu doğrultuda yapılandırmıştır.

2. SORUMLULUK VE KAPSAM

İnsan Kaynakları Politikamızın yapılandırılması, işleyişi ve yerine getirilmesinden İnsan Kaynakları Bölümü, İlgili Bölüm Yöneticileri, Genel Müdürü Yardımcıları ve Genel Müdür sorumludur. Yönetim Kurulu üyelerimizin, Çalışanlarımızın, danışmanlarımızın, iş ortaklarımızın, Hitit İnsan Kaynakları Politikamıza uyumlu olarak hareket etmesi beklenir.

3. GENEL KURALLAR

Niş bir iş olarak kabul edilen Havacılık Çözümleri süreçlerinde, kıdemli iş gücüne sahip yapısı ile dikkat çeken Hitit’in İnsan Kaynakları Politikası, yaptığı işten mutlu, çalıştığı firmadan gurur duyan, öğrenme ve gelişime açık, yenilikçi, performansı ve motivasyonu yüksek insan kaynağının Hitit bünyesinde sürekliliğinin sağlanabilmesi ve potansiyel insan kaynağı tarafından tercih edilebilir durumda olabilmesi üzerine kurgulanmıştır.

Hitit en önemli değerinin insan kaynağı olduğunun kabulü ile insan haklarına saygılı ve insan haklarını korur durumdadır. Bilgi, beceri, bilgi güvenliğine yönelik eğitim, geliştirme ve bilinçlendirme çalışmalarında, insan kaynağına gereken desteği verir. İnsan kaynağı ile sürekli iletişim halinde olup, yüksek motivasyon ile iş süreçlerinin iyi bir performans ile yürütüldüğü ortamı sağlama ilkesi ile hareket eder. Farklı bakış açıları ile katılımcı yönetim politikası oluşturulmuş durumdadır.

Çalışan deneyiminden hareketle, Organizasyonel ihtiyaçların gözden geçirilerek, İK uygulamalarının sürekli geliştirilmesi sağlanır.

Hitit iş birliğinde olduğu tüm kurum ve kuruluşlar ile güvenilir ilişkiler içindedir. Etik duruş ve saygı, içeride ve dışarıda tüm iletişim noktalarında vazgeçilmez Hitit değerler olarak yerini almaktadır.

Hitit İK Politikası fırsat eşitliği ve kapsayıcılık unsurları ile, insan kaynağının kendisini değerli hissetmesini sağlayacak kurgudur. Tüm İK Fonksiyonları fırsat eşitliğine uygun, net açıklanabilir şeffaflıkta ve yeniliklere açık şekilde yapılandırılmıştır. Amaç Hitit’in sürdürülebilir başarısını Hitit İnsan Kaynağı ile mümkün kılmaktır. İnsan Kaynakları stratejilerimiz, İnsan Kaynakları fonksiyonları detayında ele alınır. İşe alım, personel özlük işlemleri, ücretlendirme ve yan haklar yönetimi, eğitim ve geliştirme, yetenek yönetimi, kariyer yönetimi, yedekleme planı, sosyal etkinlik, iş sağlığı ve güvenliği detayında çalışma kurallarımız ayrı prosedürler ve Personel Yönetmeliğimiz ile desteklenmektedir. Personel Yönetmeliğimiz, disiplin ile ilgili uygulamaları da net tariflemektedir.

Bu prosedürlerde yer alan ve İnsan Kaynakları politikasının da ayrılmaz parçası olabilecek süreçler;

a. Seçme, Yerleştirme ve İşe Alım süreçlerinde, fırsat eşitliğine azami özen gösterilir, şirket ihtiyaçları ve pozisyonun gerektirdiği yetkinlikler titizlikle değerlendirilir. Bireysel farklılıklar adil bir yaklaşım ile değerlendirilir ve çalışanlar eşit haklara sahiptir.

b. Ücret ve Performans Yönetimi: Ücret pozisyona özel yapılandırılır. Şirket içindeki kademelendirme yapısı, eşit işe eşit ücret ilkesi, Teknoloji Sektörü Ücret Araştırma verilerine ve enflasyon göstergelerine göre hareket edilir. Performans yönetimi çalışanın iş süreçlerindeki yetkinliği ile proje ve fonksiyona özel olarak ekip içindeki bireysel çabalarına odaklanarak değerlendirilir. Beklenenin altındaki performans için yapıcı bir geribildirim sağlanır. Şirket ve çalışan hedeflerinin örtüşmesine yönelik görüşmeler yapılır.

c. Eğitim&Geliştirme ve Kariyer&Yetenek Yönetimi: Sürdürülebilir gelişim açısından Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlayabilecek uygun eğitim ve gelişim ortamının yaratılması sağlanır, kişisel gelişim, teknik, yönetim becerilerini geliştirme ve ayrıca Hitit'e özel tasarlanan çözümler mevcuttur. Çalışanların ve organizasyonun gelişimi için Şirket dahilinde görevlendirme, transfer ve rotasyon fırsatları oluşturulur ve değerlendirilir. Yatay ve Dikey kariyer hareketlerine izin veren esnek bir organizasyon yapısı hedeflenmektedir. Potansiyeli yüksek Hitit çalışanlarının Yetenek Yönetimi planları çerçevesinde, Yedekleme ve Kariyer Yönetimi süreçlerine dahil edilebilmelerinin sağlanır. Değerlendirme Merkezi çalışmaları sonuçlarına göre, eğitim ve koçluk çalışmaları planlanır.

d. Çalışan Bağlılığı ve motivasyonu ve bağlılığını arttıracak yaklaşımlar Hitit Kültürünün bir parçasıdır. Etik, dürüst, güvenilir, paylaşımcı ve takım çalışmasını birinci sıraya alan insan kaynakları uygulamalarının yaygınlaştırılması çabası her daim mevcuttur.

e. Çalışan Hakları, Etik Kurul ve Çalışma Ortamı: Personel Yönetmeliği ile çalışanların tümünün hizmet koşulları, nitelikleri, atanmaları, ödev hak ve yükümlülükleri, aylık ve diğer özlük hakları, disiplin cezaları düzenlenmiştir.

Hitit'in Çalışanlarına olan sorumlulukları ve Çalışanın Hitit'e olan sorumlulukları tanımlanmıştır. Şirket çalışanlarının Personel Yönetmeliğine uygun olarak çalışma durumu hem Çalışanın hem de Yönetimin Sorumluluğundadır.

Kurumsal açıdan tüm süreçlerde etik standartların uygulanması tüm Hitit süreçleri için etkin ve vazgeçilmez bir unsurdur. İş etiği ve ahlaki davranışlar, süreçlerimizin mimarı Çalışanlarımız tarafından da aynı şekilde özümsemiş durumdadır. Kurumsal itibarıyla, Hitit'in Çalışanlarına ve paydaşlarına verdiği güven hissiyatının sürdürülebilir olması, iş etiği ve ahlaki davranışların kurumsal olarak benimsenmiş olması ile ilintilidir. Bu kurumsal hafıza ile, Hitit, rüşvet ve yolsuzlukları kesinlikle reddetmektedir. Rüşvet verilmesi veya kabul edilmesi yasal bir suçtur. Bu tarz bir durum ile karşılaşılması durumunda konu derhal Üst Yönetime intikal ettirilmelidir. Hitit iletişimindeki netlik ve şeffaflık felsefesi ile kurulu Etik Kurallar gereğince, Hitit Çalışanlarının, paydaşlarının, kanun ve yönetmeliklere karşı herhangi bir yarar sağlaması, bireylerin veya kuruluşların kararlarını etkilemek için ödeme yapması, hediye vermesi, ödemeleri sunması veya devlet kurumlarıyla olan ilişkilerinde hediye alması yasaktır. Katkıda bulunmak, hediye vermek veya bu konularda bir siyasi partiye, bir siyasi parti üyesine veya ilgili kurum ve kuruluşlara taahhütte bulunmak, Hitit Etik Kuralları ile bağdaşmaz. Etik Kurul, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları ve Hukuk Müşaviri'nden oluşur. Etik Kurul, İş süreçlerinin

etik kurallar çerçevesinde ilerletilmesinden sorumludur. Bu çerçevede, Rüşvet ve Yolsuzluk ile de mücadele eder konumdadır.

İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik periyodik çalışmalar, İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi ile koordineli olarak yapılandırılmakta, en uygun çalışma ortamı sağlanmaktadır.

4. KAYITLAR VE KİŞİSEL VERİLER

Çalışanlarımıza ait kişisel veriler; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile İş Kanunu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik mevzuatına uygun şekilde tutulur. Bu Politikanın uygulanması sonucu doğan kayıtlar İnsan Kaynakları nezdinde tutulur. Gerekli hallerde uygun istek üzerine temin edilebilir.

İşbu İnsan Kaynakları Politikası 06.03.2025 tarih ve 2025/09 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe girmiş olup, ayrıca Şirket kurumsal internet sitesi üzerinden kamuya açıklanır. İnsan Kaynakları Politikasında yapılacak değişiklikler de aynı usule tabiidir.