

## İnsan Kaynakları Politikası

CCI insan kaynakları politikası, bağlılığı yüksek çalışanlardan oluşan yetkin bir organizasyon yaratarak, CCI'nin tercih edilen bir işveren olmasını sağlamayı hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen ana stratejik önceliklerde sürekli iyileşme prensibini esas almaktadır:

- Rekabet gücünü artıracak ana organizasyonel yetkinliklerin kurumsal olarak geliştirilmesi
- Lider kadroların devamlılığını sağlamak üzere yeteneklerin şirkete kazandırılması ve geliştirilmesi
- Yüksek çalışan bağlılığının ve performansın teşvik edilmesi
- Farklılıkları bir arada tutabilen ve bu zenginlikten faydalanabilen ortak bir şirket kültürünün inşa edilmesi

CCI olarak, işgücü ihtiyacının planlanmasından başlayarak işe alım ve yerleştirme, performans yönetimi, yetenek yönetimi, eğitim ve gelişim yönetimi, ücret ve yan haklar yönetimi, ödüllendirme gibi tüm insan kaynakları sistemleri sürekli gelişimi ve üstün performansı sağlama, teşvik etme ve ödüllendirme prensibi çerçevesinde işletilmektedir.

Bu kapsamda, çalışan gelişimi hem tüm yöneticilerimizin hem de tüm çalışanlarımızın yıllık bireysel hedefleri içinde yer almaktadır ve bu doğrultuda performansları ölçülmektedir.

Gelişim ve yüksek performans için sadece bilgi, beceri gelişimi değil, bunun yanı sıra yetkinlik gelişimi de ön plana çıkartılmaktadır.

CCI olarak, Liderlik Davranışlarımızı "Etkile ve İkna Et, İlham Ver, Müşteri ile Birlikte Kazan, Kapsayıcı Ol, Çıtayı Daima Yükselt, Geleceği Düşün" olarak belirledik. Bu davranışlar çerçevesinde işe alım yapmayı ve çalışanlarımızı geliştirmeyi hedeflemekteyiz.

Sürekli gelişim ve yüksek performans için çalışanlarımızın gözünde açık, adil, duyarlı, geliştiren, çalışanların maddi ve manevi haklarını koruyan ve onların görüş ve önerilerini dinleyen bir şirket olmanın çok önemli olduğuna inanmaktayız.

Bu amaçla, tüm insan kaynakları politika ve prosedürleri tüm çalışanlarımıza açık bir platformda yayımlanmakta, şirket içi açık pozisyonlar çalışanlara duyurulmakta, düzenli olarak gerçekleştirilen iç müşteri memnuniyeti ve çalışan bağlılığı anketleri ile çalışan görüş ve önerileri düzenli olarak toplanmakta, gelişim alanlarına ilişkin aksiyon planları çalışılıp uygulanmakta, tüm çalışanlarımız e-öğrenme platformuna erişerek gelişim alanlarına göre eğitimleri alabilmekte, açık kapı toplantıları ve insan kaynakları bilgilendirme toplantıları gibi uygulamalarla çalışan ve yönetim ekibi arasındaki iletişim sağlanmaktadır.

Türkiye operasyonunda, çalışanlara, aşağıdaki komitelerde üye olmak suretiyle, temsil edilme olanağı sağlanmaktadır:

- **İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi:** Komite, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili konularda, iş ortamındaki riskleri değerlendirmek, CCI iş sağlığı ve güvenliği politika ve prosedürlerinin uygulandığını takip etmek, çalışanlara bu konuda yol göstermek ve yönetmeliklerin bu konuda öngördüğü diğer çalışmaları gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur. Çalışanlar bir sendika temsilcisi (ilgili tesis sendikaya üye ise), ustabaşı pozisyonundaki bir temsilci ya da bir İnsan Kaynakları ve İdari İşler Sorumlusu tarafından temsil edilmektedirler. Çalışan temsilcileri, işyerindeki sağlık ve emniyet kontrollerine katılmakta, kontrolleri takip etmekte, önlem talebinde ve önerilerde bulunmakta, işçileri özellikle sağlık ve emniyet olmak üzere benzeri konularda temsil etmektedirler. Çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmalara katılımı, bir "İş Güvenliği Kültürü" oluşturmak ve sürdürmek üzere en üst düzeyde

teşvik edilmektedir.

- **Kadın Çalışan Komitesi:** Komite, kadın çalışanlarımızın birbirleriyle etkileşim sağladıkları, şirketimizde ve toplum içinde etkilerini artırmak ve kadın liderlik gelişimini sağlamak amaçlı inisiyatifler geliştirdikleri bir platform olarak kurulmuştur.
- **Yemek ve Kafeterya Servis Kalitesini Artırma Komitesi:** Çalışanların, Şirket doktorunun beslenme önerisine göre, yemek servisinin kalitesini artırma ve günlük menü seçimi konusundaki görüşlerini almak üzere kurulmuştur. Çalışanlar, bir İnsan Kaynakları veya İdari İşler Sorumlusu tarafından ya da ilgili tesis sendikaya üye ise sendika temsilcisi tarafından temsil edilmektedirler.
- **Disiplin Kurulu:** Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki çalışanlar için ilgili işyerlerinde sözleşme doğrultusunda oluşturulmuş Disiplin Kurulları mevcuttur. Bu kurul biri başkan olmak üzere 3 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşur. Toplu İş Sözleşmesi kapsamında belirlenmiş yasak hareketlere ilişkin değerlendirme yapmak ve karar vermek üzere toplanır. Toplu İş Sözleşmesi kapsamı dışındaki tüm çalışanlar için Kademeli Disiplin Prosedürü doğrultusunda oluşturulmuş Merkezi Disiplin Kurulu mevcuttur. Kurulda Hukuk Direktörü ve İnsan Kaynakları Direktörü de yer almaktadır. Disiplin Kurulu İş Etiği Kodu başta olmak üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği, şirket politika ve prosedürleri ile ilgili ihlallere ilişkin değerlendirme yapmak ve karar vermek üzere toplanır. Alınan kararlar Türkiye Genel Müdürü tarafından onaylanır.
- **Kaza Değerlendirme Komitesi:** Şirket aracılığıyla trafik kazasına karışan bir çalışanın sorumluluğunu değerlendirmek amacıyla kurulmuştur. Komite İK departmanı temsilcileri, çalışanın yöneticisi ve Filo Yönetimi Temsilcisinden oluşmaktadır. Komite durumu değerlendirir ve Araç Kaza Politikasında yer alan şartların uygulanma kararını verir.

Yukarıda açıklanmış olan komitelere ek olarak, sendikaya üye olan her tesiste, yetkili sendika temsilcileri iş barışının sürekliliği için İş Mevzuatı ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri çerçevesinde faaliyette bulunmakta ve bu doğrultuda aşağıdaki sorumlulukları üstlenmektedirler:

- İşyerinde işçi ve işveren arasındaki iş birliğini ve çalışma uyumunu korumak ve geliştirmek;
- İşçilerin talep ve şikayetlerini dinlemek, bu talep ve şikayetlere ilişkin işverenle iş birliği içinde çözüm üretmek;
- İşçilerin haklarını ve çıkarlarını korumak;
- Toplu İş Sözleşmesinde açıklanmış olan çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak;
- İlgili mevzuatın kendisine yüklediği bütün diğer sorumlulukları yerine getirmek.