

DEMAŞ KUYUMCULUK İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Demaş A.Ş.'nin insan kaynakları yaklaşımının temelini, insan sermayesine yatırım yapma oluşturur. İnsan sermayesinin her ilerlemenin arkasındaki itici güç olduğunu kabul ederek, Firma sürekli olarak genç ve yenilikçi bireyleri işe almak, eğitmek ve geliştirmek için sistemler oluşturur. Bu, çalışanların becerilerini tam olarak kullanmaya teşvik eden bir çalışma ortamı sağlamayı, geniş fırsatlar sunmayı ve başarılarını tanımak ve ödüllendirmeyi amaçlar.

Demaş A.Ş.'nin insan kaynakları politikası, öncelik ve önem verme, sürekli yatırım yapma , eğitim için yeterli kaynakları kullanma, içeriden terfi etmeye öncelik verme, bu amaçla programlar uygulama, insan kaynakları sistemlerini geliştirme, açık iletişim ortamını liderlik ederek katılımı maksimize etme, adil ve objektif bir tutum sergileme ve uluslararası standartlarda uygulamalar geliştirme şeklinde özetlenebilir. Bu çerçevede, insan kaynakları misyonu, etkili İK politikalarını uygulayarak kuruluşun iş hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için stratejik bir rol oynamaktır.

Demaş A.Ş., iş hayatını düzenleyen ulusal mevzuata ek olarak,

- Ülkemizin de imzacısı olduğu, insan hakları ve hesap verebilirliğin temel ilkelerini kapsayan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'ne uygun hareket eder.
- Ülkemizin de kabul ettiği Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yol gösterici ilkelerine uygun olarak çalışan haklarına saygı gösterir, ayrımcılık, zorla çalıştırma yasakları, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması gibi konuları gözeterek ve dikkate alarak faaliyet gösterir.

Demaş A.Ş.'nin iç ve dış paydaşları açısından İnsan Kaynakları Politika yaklaşımları ise aşağıdaki gibidir:

1. ÇALIŞANLAR

1.1 İnsan Kaynakları Politikası

Demaş A.Ş., insan kaynakları uygulamalarını aşağıdaki temel politikalara dayandırır.

- Firmanın amaçlarına ulaşmak için gereken faaliyetleri yeterli personelle yerine getirme.
- İlgili iş gereksinimlerine uygun yetkinliklere sahip uygun personeli seçme ve atama.
- Çalışanların kişiliklerine değer verme, maddi ve maddi olmayan haklarını koruma ve kişisel bilgilerinin gizliliğini sağlama.
- Görevin doğasına uygun, güvenli bir çalışma ortamı sunma.

- Motivasyonu ve bağıllığı artırmaya yardımcı olacak sosyal ilişkilerin ve iş ortamının oluşturulması için olanaklar sağlama.
- Çalışanlara, bireysel becerilere uygun adil ve eşit iş, eğitim ve gelişim fırsatları sunma.
- Çalışanları, ilgilerini kaybetmeden ve üretkenliklerini koruyarak çalışmaya teşvik edecek bir “ücret ve yan haklar” sistemi oluşturma ve firmanın sunulan hizmetler için gerekli nitelikte ve personel sayısında insan kaynağını istihdam etmesini sağlama.
- Çalışanların bilgi ve deneyimlerini artırmalarına yardımcı olacak olanakları sağlama; başarılı çalışanları mevcut imkanlar dahilinde ödüllendirme.
- Çalışanları ilgilendiren konularda zamanında bilgilendirme ve danışmanlık yapma; görüşlerinin her zaman alındığından ve fikirlerinin yönetime kolayca iletilmesinden emin olma.
- Çalışanların, verimlilik ve karşılık prensiplerine ve gereken maliyet farkındalığıyla çalışmasını sağlama.
- Yaratıcı düşünmeyi geliştirecek ve işlemleri/prosedürleri geliştirecek yeni fikirler üretmeye teşvik etme.
- Firmanın kurumsal kültürünü ve kimliğini korumak ve geliştirmek amacıyla her çalışanın yeteneklerini, başarılarını, eğitimini ve çalışma süresini göz önünde bulundurarak terfi vermek.
- Her bir çalışanı nesnel kriterlere ve adil bir temelde değerlendirme.

1.2 Çeşitlilik İlkesi ve Fırsat Eşitliği

Demaş A.Ş. çeşitlilik ilkesinden hareketle her bireyin birbirinden farklı olduğunu kabul eder. Demaş A.Ş., çalışanların işe alım ve terfi süreçlerinde dil, din, ırk, mezhep, etnik köken, cinsiyet, kişisel tercih, fiziksel engel vb. ayrımcılık yapmaksızın her bireyin mesleki beceri ve yetkinliklerini esas alarak potansiyel adaylara fırsat eşitliği sağlar.

1.3 Ayrımcılık ve Kötü Muamele Yasakları

Demaş A.Ş., ayrımcılığa yol açabilecek veya kötü muameleyi oluşturabilecek her türlü eylemin önlenmesi için gerekli tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Çalışanlar, iş yeri içinde ve/veya dışında birbirlerine karşı gerçekleştirebilecekleri kötü muamele, kasıtlı ve sistematik psikolojik baskı/sansür, ayrımcılık, kişisel alanın ihlali ve taciz/suistimal gibi eylemlere yol açabilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür.

1.4 İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, Demaş A.Ş. şunları sağlayacaktır:

- Çalışanların iş yerinde kaza geçirmemesi için korunması ve güvence altına alınması;
 - Çalışma ortamlarının sağlık gereksinimlerini daha iyi karşılamak üzere iyileştirilmesi yoluyla çalışanların sosyal, psikolojik ve fiziksel olarak en iyi durumda tutulması;
 - Çalışma ortamının tehlikeli etkilerine karşı çalışanları koruyarak, iş ve çalışanların birbirine daha iyi uyum sağlaması;
- Yukarıdakileri gerçekleştirmek için her türlü önlem alınacaktır.

1.5 Eğitim

Demaş A.Ş., profesyonel eğitimlere ek olarak çeşitli konularda yüz yüze ve çevrimiçi eğitim oturumları düzenlemekte; bu, çalışanların kişisel gelişimine katkıda bulunmaktadır. İnsan Hakları üzerine çevrimiçi eğitim oturumu, her çalışana açıktır ve yeni işe alınanlar ile terfi eden personel için zorunludur.

2. MÜŞTERİLER VE TEDARİKÇİLER

2.1 Eşitlik İlkesi

Demaş A.Ş., çalışanların müşteriler ve tedarikçilerle ilişkilerinin, Etik İlkeler ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na uygun olarak, dürüstlük, güven, tarafsızlık ve sorumluluk prensiplerine dayalı olarak yönetildiğini/sürdürüldüğünü ve dil, din, ırk, cinsiyet gibi ayrımcılık yapmadan gerçekleştiğini sağlamakla yükümlüdür. Bununla birlikte, ürünler, hizmetler ve kamuya açık bilgiler tüm paydaşlara müşteri ve tedarikçi ayrımı yapmaksızın eşit koşullarda sunulur. Demaş A.Ş.'nin sunduğu ürün ve hizmetlerin fiyatlandırmasında yer alan çalışanlar, bu konudaki şirket içi düzenlemelere ve ilgili yasal gerekliliklere uymak zorundadır.

2.2 Müşteri Bilgilerinin Gizliliği

Müşteri bilgileri, müşteri onayı olmaksızın ve açıklama/ paylaşım içeriği açıkça belirtilmedikçe - yasa tarafından açıkça belirtilen yetkili kurumlar hariç - üçüncü taraflarla paylaşılmamalıdır. Bu konudaki çalışanlarının yükümlülüğü, iş sözleşmesinin sona ermesinden/ bitmesinden sonraki süreçte de devam eder. Çalışanlar, işle ilgili gereksinimler doğrultusunda elde ettikleri müşteri/tedarikçi bilgilerini yalnızca işleriyle ilgili olarak kullanabilirler.

2.3 Eğitim

Demaş A.Ş., sürdürülebilirlik konusunda birçok eğitim dokümanının yer aldığı KOBİ Gelişim Platformu aracılığıyla müşteri ve tedarikçilerinin gelişimine katkıda

bulunmaktadır (Yolsuzlukla M¼cadele, Etik İlkeler, İnsan Hakları vb.) aynı zamanda finans, dış ticaret, girişimcilik ve e-ticaret gibi finansal başlıklara yönelik eğitimler de sunulmaktadır.

2.4 Güvenlik

M¼şteri ve firma ziyaretçilerinin güvenliğini sağlamak adına, Demaş A.Ş., tehlikeli ve/veya sağlık tehdidi oluşturabilecek konularda gerekli tüm önlemleri almakta dikkatli davranmaktadır.

2.5 Müşteri ve Tedarikçi Sorumlulukları

Demaş A.Ş.'nin tüm mallarını ve hizmetlerini satın aldığı şirketler veya ortakları, bu politikaya ilişkin düzenlemelere uygun hareket etmelidir. Firma, aksi bir durumda olan herhangi bir müşteri ve tedarikçi ile iş ilişkisine girmeyecektir. Demaş A.Ş.'nin Etik İlkeleri ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası da İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikamızla birlikte kamuya açıktır.

3. TOPLUM

Demaş A.Ş., temel insan hakları ışığında yeni istihdam yaratma, bölgesel farklılıkları azaltma, finansa erişimi sağlama, çevresel ve sosyal risklere dikkat etme, sosyal refahı artırma ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlama konularında tüm faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Demaş A.Ş., toplumun kırılgan segmentlerine yönelik duyarlıdır ve yaptığı tüm faaliyetlerde topluma olan sosyal sorumluluğunu bilinçli bir şekilde yerine getirmektedir.