

	İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI	Doküman No	BRL.PL.01
		Yayın Tarihi	01/02/2024
		Revizyon No	00
		Revizyon Tarihi	00
		Sayfa No	1 / 3

1. Bor Holding (“Şirket”) olarak; odağımıza insanı alarak hareket ediyor, açık iletişime inanıyor, yaratıcı fikirleri destekliyor, bilgi ve deneyimlerimizi paylaşarak geliyoruz. Şirketin başarısını sürdürülebilir kılmak ve daha ileri bir noktaya taşımak amacıyla, odağında insan olan, şeffaf, duyarlı, yenilikçi, adil insan kaynakları stratejileri geliştirmekte ve bunları hayata geçirmekteyiz. Bu kapsamda İnsan Kaynakları olarak tüm birimlerle Stratejik İş Ortağı yaklaşımıyla çalışmayı, şirket ve çalışan ihtiyaçlarını sürekli analiz etmeyi, değer yaratan ve değişen şartlara hızla adaptasyon sağlayan bir insan kaynağı yönetim anlayışını benimsemekteyiz. İnsan Kaynakları politikamızın temeli aşağıdaki unsurlardan oluşmaktadır:

- Şirket hedef ve stratejilerimiz doğrultusunda yetkin ve sonuç odaklı insan kaynağının işe alınmasını sağlamak,
- İşe alım ve terfi süreçlerinde din, dil, ırk, cinsiyet ayrımı yapmamak,
- Bireysel, toplumsal ve çevresel sorunlara karşı sorumluluk bilinci yüksek bireyler ile çalışmak,
- Yüksek performansı ödüllendirerek, kurum performansının artırılmasına katkıda bulunmak,
- Sürekli eğitimler ile çalışanların kişisel gelişimini desteklemek ve böylelikle kişilerin işlerini geliştirerek organizasyona sağladıkları katma değeri artırmak,
- Mutlu ve huzurlu bir iş ortamını sürekli kılarak çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmaya yönelik uygulamalar geliştirmek.

2. **Yetenek Kazanım Süreci:** İşe alınacak adaylarda aranan ortak özellik, öncelikle Şirket değerleri ile örtüşen ve bu ailenin içinde uyum sağlayabilecek kişilik özelliklerine sahip olmasıdır. Bununla birlikte pozisyonun gerektirdiği eğitim, teknik bilgi, deneyim, yetkinliklere sahip olunması ve yenilikçi, gelişime açık, süreçleri iyileştiren, yeni sorumluluklar olmaya istekli ve çevik olunması beklenmektedir.

İnsan kaynağı ihtiyacımız olan açık pozisyonlarımızı İşe Başlatma Aday Seçimi Ve Çalışan Talebi Prosedürü’ne uygun olarak öncelikle içerideki yeteneklerimizle kapatmaya çalışırız. Dış kaynak olarak Kariyer.net, LinkedIn ve işe alım danışmanlık firmalar aracılığıyla gelen başvuruları değerlendiririz. İşe alım değerlendirmelerinde pozisyonun gerekliliğine göre;

- Genel yetenek testleri,
- Kişilik envanterleri,
- Değerlendirme merkezi uygulamaları,

	İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI	Doküman No	BRL.PL.01
		Yayın Tarihi	01/02/2024
		Revizyon No	00
		Revizyon Tarihi	00
		Sayfa No	2 / 3

- Dil sınav ve mülakatları,
- Yetkinlik bazlı mülakatlar yapılmaktadır.

3. Genç Yetenekleri Tutundurma: Borlease'in gelecek yıllarda başarısını devam ettirecek ve daha üst seviyelere çıkaracak genç yeteneklerimizi şirketimize dahil etmek amacı ile çeşitli üniversitelerin düzenlediği kariyer günlerine katılım sağlayarak ve linkedin gibi sosyal platformlardan kendilerine ulaşarak kuruma kazandırılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca dahil ettiğimiz genç yeteneklerimizi kariyer yolculuklarında farkındalıklarını arttıracak oryantasyonlar ve rotasyonlar düzenlenmektedir.

Genç yeteneklerimizin şirkete adaptasyonlarının ardından kişisel yetkinlik ve teknik yeteneklerinin gelişimi ve yönetim süreçleri yakından takip edilmektedir.

4. Ücret ve Yan Haklar: Ücretlendirme politikamız, sürdürülebilir başarı için gerekli olan insan kaynağını şirketlerimize kazandırmak, korumak ve ödüllendirmek prensipleri doğrultusunda yapılandırılmıştır. Ücretlerinin belirlenmesinde ilgili görevin gerektirdiği sorumluluklarla beraber, kişinin sahip olduğu eğitim, deneyim ve yetkinlikleri de esas alınır. Piyasa eğilimleri, sektöre ve organizasyonlara dayalı araştırmaları da göz önünde bulundurarak ücret ve yan haklar politikamızı her yıl gözden geçiririz. Borlease çalışanlarına brüt ücret üzerinden yapılan maaş ödemelerinin yanında;

- Tamamlayıcı sağlık sigortası / Özel sağlık sigortası
- Ulaşım imkanı
- Yemek Çeki
- İşveren Katkılı Bireysel Emeklilik
- Ferdi Kaza
- Kurumun hizmetlerinden indirimli faydalanma hakkı

5. Eğitim ve Gelişim: Sürekli öğrenen organizasyon hedefinde bir eğitim kültürünü içerde oluşturmak ve kendiliğinden öğrenme isteği olan bir kadroya hizmet etmek odağında yapılandırılmış bir Eğitim Gelişim Sürecimiz yer almaktadır. Genel uygulama içinde çalışanlarımıza ihtiyaç analizleri kapsamında pozisyon bazlı olarak farklılaşabilen Yetkinlik, Mesleki Gelişim ve Liderlik eğitimleri verilmektedir. Oryantasyon eğitim programımız ise Kurum Kültürünü destekleyecek bir şekilde tasarlanmıştır.

	İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI	Doküman No	BRL.PL.01
		Yayın Tarihi	01/02/2024
		Revizyon No	00
		Revizyon Tarihi	00
		Sayfa No	3 / 3

5. Başarı Odaklı Performans Yönetimi: Borlease vizyonu doğrultusunda belirlenen stratejik hedeflerimize erişebilmesi amacıyla kurumsal ve bireysel olarak gerçekleştirilen çalışmaların etkinliği ve verimliliğini adil ve objektif kriterler kullanarak ölçmeyi ve ortaya çıkan başarının ödüllendirilmesini sağlamayı hedefleriz. Hedefler belirlenirken ve gerçekleştirilirken kurum hedefleri ile uyumlu, çalışanın gelişimini destekleyen ve şirkete de katma değer sağlayan unsurlar ön planda tutularak fonksiyonel ve yönetsel yetkinliklerden oluşan performans sistemi kurgulanmış ve Performans Yönetimi Prosedürü'nde tanımlanmıştır.

7. Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı Yönetimi: Çalışanların geri bildirimlerini almak ve çalışan bağlılığını artıracak aksiyonları belirleyebilmek üzere hem bağımsız şirketler aracılığı ile düzenli olarak çalışan bağlılığı ve memnuniyetini ölçmekte ve sonuçları güvenirlilik, hakkaniyet, takım ruhu, çalışma kültürü, çeşitlilik ve kapsayıcılık ve iş veren markası boyutlarıyla değerlendirmekteyiz. İç paydaşlarımız şikâyet, öneri ve taleplerini kurum içi intranet portalımız FikirKumBORası alanından paylaşmaktadır. Buna göre aksiyonlar alınmaktadır.