

AKIŞ GYO A.Ş. MENFAAT SAHİPLERİNE İLİŞKİN ŞİRKET POLİTİKASI

Menfaat Sahiplerinin Bilgilendirilmesi ve Yönetime Katılımı

Menfaat sahipleri, ilgili mevzuat hükümleri uyarınca ve Şirket Bilgilendirme Politikası doğrultusunda belirlenen araçlar vasıtasıyla bilgilendirilir ve iletilen talepler değerlendirilerek çözüm önerileri geliştirilir.

Şirketimizin Menfaat Sahipleri; hissedarlarımız, yatırımcılarımız, çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, finans kurumları, sivil toplum kuruluşları ve resmî kurumlardır.Şirketimiz ve faaliyetlerimize ilişkin bilgilere ; kamuya yapılan duyurular, düzenlenen toplantılar, sunumlar, medya ile paylaşılan haberler ve internet sitemiz aracılığıyla ulaşılabilmektedir.

Hissedarlarımız, genel kurul toplantılarımıza katılmak suretiyle yönetime katılma haklarını kullanırlar.

Çalışanların yönetime katılımı, yıllık hedef belirleme, performans değerlendirme toplantıları, öneri sistemleri ve Şirket bünyesinde yapılan toplantılar vasıtasıyla sağlanır.

Ayrıca, Akkök Şirketler Grubu bünyesinde, sadece çalışanlarımızın bilgi edinmesine ve iletişimine yönelik olarak kullanılan Intranet Sitesi mevcuttur.

İnsan Kaynakları Politikası

1.Şirkette insana değer veren, yaratıcılığın, iletişimin ve çalışanların katılımının özendirildiği bir yönetim sistemi uygulanır. Şirket, yönetim ve çalışanlar arasında açık, yakın ve kesintisiz bir iletişim ortamı yaratmanın çalışanların motivasyonu ve verimi açısından son derece önemli olduğunun bilincindedir.

2.Şirket Yönetimi, uluslararası alanlarda kabul görmüş modellerin ve birbirine entegre sistemlerin kullanıldığı İnsan Kaynakları uygulamalarını hayata geçirmeye çalışır. Şirket işe alımdan performans yönetim sistemine, gelişimden, ücretlendirme ve işten ayrılma sürecine kadar tüm insan kaynakları süreçlerinde çağdaş, birbiri ile bütünlüklü, iş sonuçlarının üretilmesini sağlayan sistemlerin kullanılmasını hedefler.

3. Şirket insan kaynakları politikası, işe alım ve yerleştirme sırasında Şirket kültür ve değerlerine uygun, işin/pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim ve yetkinliklere sahip , şirketi ileriye taşıyacak adayların Şirkete kazandırılmasını ve böylece Şirket strateji ve hedeflerine hizmet edilmesini amaçlar. İşe alım ve yerleştirme süreçlerinde en objektif kararın verilmesini destekleyecek çağdaş değerlendirme sistemleri kullanılarak doğru işe doğru çalışan seçilmesi prensibi ile hareket eder.

4. Şirket'in sürekli öğrenme, gelişme ve iş sonuçları üretme yaklaşımından yola çıkılarak, çalışanlar için Şirketin hedefleri, bilgi, beceri, deneyim alanları ve yetkinlikleri ile ilgili gelişim programları düzenlenmesi hedeflenirken aynı zamanda sosyal ve kültürel alanlardaki gelişimi destekleyici programlara da kaynak ayrılmaya çalışılır. Gelişim planlamada şirketin ve çalışanın ihtiyaçları göz önünde bulundurularak mevcut duruma uygun eğitim ve gelişim çözümleri sunulur.

. Performans Yönetim Sistemi, kurumsal hedeflerin bireyler tarafından sahiplenilmesini amaçlayan ve ortak kurum kültürünü güçlendiren bir yapıdır. Sistem içinde çalışanlar, bireysel katkıları ve katkının kurumsal boyuttaki etkisini şeffaf bir biçimde görebilmektedirler. Performans Yönetim Sisteminin çıktıları İnsan Kaynaklarının gelişim planlama, yetenek yönetimi, kariyer ve yedek planlama, ücretlendirme ve ödüllendirme süreçlerinde kullanılmakta, böylece tüm bu süreçlerin birbirinden beslenen, birbiriyle entegre bir sistem altında toplandığı bir yapı oluşmaktadır. Şirketin yüksek performans kültürünü güçlendirecek teşvikler uygulanarak çalışanların aynı amaca yönelmeleri desteklenir. Şirketin liderlik ve fonksiyonel yetkinlikleri 360 derece değerlendirme ile ölçülerek çalışanın iş sonuçlarına nasıl ulaştığı değerlendirilir. Bu sayede şirketi ileriye taşıyacak, kurumsal itibarına ve sürdürülebilirliğine hizmet edecek yetkinliklerin pekiştirilmesi ve uygulanması da aynı sistem ile gözetilir.

6. Şirket dünya çapında geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış İş Değerlendirme ve Ücretlendirme modeli kullanmaktadır. Bu model, nesnel, şeffaf, ulusal ve uluslararası iş dünyasının gerçeklerini yansıtan, eşitlik ve hakkaniyet ilkesine dayalı, yapılan işe göre ücretlendirmeyi esas alan bir ücret ve yan haklar modelidir.

Müşteri ve Tedarikçilerle İlişkiler

1. Şirket, mal ve hizmet satış ve pazarlamasında müşteri memnuniyetine önem verir, bunun için gerekli tedbirleri alır.

2. Şirket, ürün ve hizmet sağlamakta olduğu müşteri ve tedarikçileriyle yasalara uygun, kurulu sözleşme hükümlerine uygun ilişkiler kurmak ve sürdürmek, mal ve hizmetlerin sağlanmasında uluslararası ve sektörel standartları gözetmek üzere gerekli tedbirleri alır, süreçlerini gözden geçirerek yeniler.

3. Müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgiler ticari sır kapsamında görülerek, gizliliğine özen gösterilir.

Etik İlkeler

Şirketimizin Etik İlkeleri internet sitemizde yayınlanarak kamuya duyurulur.

Sosyal Sorumluluk

Şirket, kurumsal sosyal sorumluluk ilkeleri çerçevesinde kaliteli ürün ve hizmet sunmanın yanı sıra toplumsal standartların yükseltilmesi sorumluluğunun da bilincindedir. Gelecek nesilleri de göz önüne alarak, toplumun ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır. Bu bağlamda Şirket öncelikle faaliyet göstermekte olduğu bölgeler olmak üzere eğitim, çevre, spor, kültür ve sanat gibi farklı alanlarda bağış ve sosyal yardımlarda bulunarak toplumsal zenginleşmeye katkı sağlamayı hedefler. Kurumsal sorumluluk ilkeleri gereği yapılan bağış ve yardımlar faaliyet raporunda kamuya paylaşılır.