

İnsan Kaynakları Politikaları ve Uygulamaları

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARI VE UYGULAMALARI

Şirketimiz, insan kaynakları politikasını, ülkemizin sosyal, kültürel ve ekonomik koşulları ve aşağıda yer alan esaslar ışığında tanımlar ve yürütür:

İşe alımda eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesi benimsenmiş ve işe alım kriterleri unvan bazında yazılı olarak belirlenmiş olup, uygulamada bu kriterlere uyulmaktadır.

Görev tanımları ve dağılımları ile performans kriterleri şirket yönetimi tarafından belirlenmiş olup, çalışanlara duyurulmaktadır.

Eğitim, tayin ve yükselme kararlarında, mümkün olduğunca objektif verilerin kullanılmasına ve Şirket menfaatlerinin göz önünde bulundurulmasına özen gösterilmektedir.

Çalışanlarımızın bilgi ve becerilerini artırmalarına yönelik eğitim planları yapılmakta, eğitim politikaları oluşturulmaktadır.

Şirketimiz çalışanları Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası'na üyedirler. Çalışanlar ile ilgili olarak alınan kararlar veya çalışanları ilgilendiren gelişmeler çalışanlara veya temsilcilerine bildirilir, bu nitelikteki kararlarda ilgili sendikadan görüş alınır.

Şirketimizce güvenli çalışma ortamı ve koşulları sağlanmış olup, bu koşulların sosyal ve teknolojik ihtiyaca bağlı olarak iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Çalışanlarımız, kendileri ile ilgili olarak alınan kararlar veya meydana gelen gelişmeler hususlarında bilgilendirilmektedirler.

Şirketimiz çalışanları arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı yapılmaması, insan haklarına saygı gösterilmesi ve çalışanların şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal kötü muamelelere karşı korunması için önlemler alınmaktadır.

Çalışanlarımız ile ilişkileri yürütmek üzere temsilci atanması uygulaması bulunmamaktadır.

Yönetici görev değişikliklerinin şirket yönetiminde aksaklığa sebep olabileceği öngörülen durumlarda yeni görevlendirilecek yöneticilerin belirlenmesi hususunda yedekleme planlaması hazırlanmaktadır.

Şirket içi iletişimi daha etkin kılmak amacıyla oluşturulan Şirketimiz kurumsal portalı ile güncel duyurular, Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik mevzuatı ile yardımcı kaynaklar çalışanlarımız ile paylaşılmaktadır.

Şirketimiz ile çalışanlarımız arasındaki ilişkilerin yürütülmesi sürecinde sendika temsilcisi çalışanlarımız önemli rol oynamaktadır. Öte yandan, çalışanlarımız tarafından toplu iş sözleşmesinde yer alması istenen hususlar, tüm çalışanlarımızdan yazılı olarak alınıp sözleşme süreci kapsamında değerlendirilmektedir.

Şirket çalışanlarına ayrımcılık yapıldığına ilişkin herhangi bir şikayet gelmemiştir.

Şirket çalışanlarının, Şirket faaliyetleri ve uygulamalarıyla ilgili yaratıcı fikirlerinin teşvik edilmesi, bireysel fikirlerinin toplanması ve değerlendirilerek başarılı bulunanların takdir ve ödüllendirilmesinde, öneri sistemi yönetmeliği hükümleri uygulanmaktadır.

Şirketimizce benimsenen insan kaynakları uygulamalarının esasları aşağıda belirtilmiştir.

İşe Alma Uygulamaları

Anadolu Hayat Emeklilik işe alma uygulamalarında genel prensip ve kriterler şunlardır:

- T.C. vatandaşı olmak,
- 18 yaşını doldurmuş, 30 yaşını doldurmamış olmak,
- Erkeklerde eylemli askerlik görevini tamamlamış veya tecil ettirmiş olmak,
- Kamu haklarından yoksun bulunmamak,
- Affa uğramış olsa dahi Sigortacılık ve bireysel emeklilik sistemi Mevzuatında yer alan hususlardan dolayı hüküm giymemiş olmak,
- Sağlık durumu Türkiye'nin her yerinde görev yapmaya ve seyahat etmeye uygun olmak,
- Görevli kadroları için en az Lise, Memur kadroları için ise mevzuatta belirlenmiş en az iki yıllık Meslek Yüksek Okullarından veya dört yıllık Fakültelerden mezun olmak,
- Resmi ve/veya özel kurum ve kuruluşlara zorunlu hizmet yükümlülüğü altında bulunmamak,
- İşin niteliğine göre yapılacak sınav ve/veya mülakatta başarılı olmak.

İş Başvurusu

Şirketimizdeki pozisyonlar için iş başvuruları kurumsal internet sitesinde duyurulmakta, posta, elden teslim, faks ya da kurumsal internet sitesinde yolu ile iş başvuru havuzunda toplanarak değerlendirilmektedir. Şirketimizde gerçekleştirilecek başvuru kabulü, yazılı ve/veya sözlü sınav düzenlenmesi, sınav sonuçlarının ilanı gibi istihdama yönelik iş akışları İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü bünyesinde yürütülmektedir.

Yükselmeler

Şirketimiz organizasyonunda yer alan unvanlara (Müdür, Müdür Yardımcısı, II. Müdür, Servis Yetkilisi, Servis Yetkilisi Yardımcısı, Memur, Uzman, Uzman Yardımcısı, Müfettiş ve Müfettiş Yardımcısı) ilişkin yükselme koşulları ilgili iç mevzuatta yer alan maddelere göre gerçekleştirilmektedir. Genel olarak uygulanan prensipler aşağıda belirtilmiştir.

Çalışanın;

Bulunduğu unvanda, Genel Müdürlükçe belirlenen en az yükselme sürelerini doldurmuş olması,

Yükselmek için gerekli olumlu performans notunu almış bulunması,

Yükseleceği unvanda boş kadro bulunması,

Şirket tarafından esasları belirlenen kurs, sınav, tez, proje ve benzeri yeterlilik uygulamalarını başarı ile bitirmiş olması.

Performans Yönetimi

Şirketimizin kurumsal hedeflerine ulaşmasında çalışanlarımızın bireysel katkısının ölçülmesi için performans değerlendirme sistemi uygulanmakta ve tüm çalışanlarımız yılda bir kez değerlendirilmektedir.

Performans değerlendirme sistemimiz ile çalışanlarımızın kariyer gelişiminde objektif kriterlere ulaşılması ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

İş Güvencesi

Çalışanlarımız, sendika (Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası - BASİSEN) ve Şirketimizce anlaşmaya varılan Toplu İş Sözleşmesi çerçevesinde belirlenen iş güvencesi altında görev yapmaktadırlar.

Ücret Politikası

Çalışanlarımızın ücretleri, iki yılda bir imzalanan toplu iş sözleşmesi ile günün koşullarına göre belirlenen yıllık artış oranları ile ayarlanmaktadır. Ücretler ve ikramiyeler her ayın son günü ödenmektedir. Ayrıca, ücret ve ikramiyelerin yanı sıra sağlık sigortası, bireysel emeklilik sistemine çalışan adına katkı sağlanması, özel hayat sigortası, servis aracı sağlanması, öğle yemeği gibi geniş kapsamlı sosyal yardımlar bulunmaktadır.

Anadolu Hayat Emeklilik Anonim Şirketi personeline yönelik ödenecek kıdem ve ihbar tazminatlarına ilişkin uygulamalar, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi ve yürürlükteki toplu iş sözleşmesi esas alınarak oluşturulmuştur.

Bu çerçevede;

Kıdem Tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu'nda belirlenmiş olan sürelerde kıdemi bulunan ve hizmet sözleşmesi Kanun'da öngörülen durumlardan birisi ile sona eren personele; çalışma süresi dikkate alınarak kendisine veya vefatı halinde kanuni mirasçılara ödenir.

Toplu iş sözleşmesine göre, kıdem tazminatı miktarı (İş Kanunu'ndaki azami sınır aşmamak üzere) iş sözleşmesinin maluliyet, yaşlılık ve emeklilik aylığına hak kazanma yahut ölüm nedeniyle sona ermesi halinde her geçen tam yıl için 60 gün, diğer hak kazanma hallerinde her geçen tam yıl için 45 gün olarak ödenir.

İhbar Tazminatı yükümlülüğü, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesine istinaden, iş sözleşmesinin feshedileceği Çalışana bildirilmek ve Çalışanın kıdemine göre Kanunda öngörülen sürelerde iş arama izni verilmesi veya ihbar süresinin sonuna kadar olan ücretinin nakden ödenmesi suretiyle gerçekleştirilmektedir.

Eğitim

AHE Akademi

Şirketimiz, çalışanlarının eğitim ve gelişimlerini kültürel boyutta da dahil ederek sistematik biçimde yürütmek amacıyla AHE Akademi'yi yaptırmıştır.

AHE Akademi ile insan sermayesine yatırım yapılarak müşteri odaklı kültürün sürekliliği amaçlanmıştır.

Anadolu Hayat Emeklilik, çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyerek kariyer planlarına uygun çeşitli aktiviteler sunmakta ve çalışanlarına farklı perspektifler kazandırmayı amaçlamaktadır.

Eğitim Programları

Çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimlerine yönelik eğitimler, kurum içi veya kurum dışı eğitimler olarak uygulanmakta ve bu eğitim programları için yurt içi ve uluslararası kaynaklardan faydalanılmaktadır.

Çalışanlarımız, işe başladıklarında verilen oryantasyon eğitim programı ile temel sigortacılık ve bireysel emeklilik sistemi konularında yetiştirilmekte, bu temel eğitimlerin ardından çalışma hayatları boyunca her aşamada ihtiyaç duyacakları yetkinliklere sahip olabilmeleri için çeşitli eğitimlerle desteklenmektedir.

Yıllık eğitim programları çerçevesinde çalışanların yetkinliklerini geliştirmek ve onları ileride yapacakları görevlere hazırlayabilmek hedeflenmektedir.