

# Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.

## İnsan Hakları ve İnsan Kaynakları Politikası

### 1. Tanımlar

**Çeşitlilik:** Bir kurumun, beraber iş yaptığı kişilerin ve çalışanlarının kapsayıcı bir iş ortamı ve uygulamalarından faydalanmalarını amaçlar. Çeşitlilik prensibi, insanların birçok yönden birbirlerinden farklı oldukları esasını temel alır. Bu farkları anlamak, değerlendirmek ve etkili bir şekilde yönetmek; birey, ekip ve kurum seviyesinde başarıya ulaşmada büyük faydası olan, daha verimli bir katılımı beraberinde getirir.

**Fırsat eşitliği:** İnsanlara adil ve önyargısız bir şekilde davranmayı, gerek işyeri gerekse toplum genelinde çeşitliliği teşvik etmeyi ve insan onurunu korumayı gerektirir. Fırsat eşitliği aynı zamanda geçmişte yapılmış olabilecek haksızlıkların olumsuz etkilerini ortadan kaldırmayı amaçlarken, ayrımcılığa yol açmayacak, yapıcı ve kapsayıcı bir yol izlenmesini sağlar.

**İnsan Hakları:** İnsanı insan yapan ve insanın sırf insan olarak herhangi bir şarta veya statüye bağlı olmadan doğuştan sahip olduğu dokunulmaz, vazgeçilmez, üstün nitelikli ahlaki değerlerdir.

### 2. Kapsam

Bu politika Anadolu Hayat Emeklilik'in (Şirket) insan haklarına ilişkin sorumluluk ve prensiplerini belirler.

### 3. Sorumluluklar

Bu politikanın güncellenmesinden ve yürütülmesinden İnsan Kaynakları Müdürlüğü sorumludur. Bu politika; yılda en az bir kez gözden geçirilerek, gerek görüldüğü takdirde güncellenir.

### 4. Genel İlkeler

- 4.1.** Şirket, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma hakları, insan hakları ve sosyal adalet gibi temel ilkeleri başta olmak üzere ülkemizin bu konuda taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme konusunda özen gösterir.
- 4.2.** Şirket, çalışanlarıyla ilgili verdiği tüm kararları; ırk, din, dil, mezhep veya herhangi bir inanış, cinsiyet, zihinsel veya bedensel engel, yaş, kültürel veya sosyal sınıf farklılıklardan bağımsız olarak verir. Çalışanlarına ve yöneticilerine yönelik veya onlar arasında her türlü ayrımcılığı reddeder.
- 4.3.** Şirket, sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkına saygı duyar. Tüm çalışanlar, sendikal üyelik konusunda serbesttir ve hür iradeleriyle hareket ederler. Şirket, sendikal faaliyette bulunma ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde ve özgürce kullanılmasını destekler.
- 4.4.** Açık, şeffaf ve samimi iletişim kanallarını tüm çalışanlarının kullanımına sunarak onların görüş, öneri ve değerlendirmelerini almak, çalışanların katılımcılığını ve yaratıcılığını teşvik eden insan kaynakları yönetimi anlayışının vazgeçilmez bir parçasını oluşturur.
- 4.5.** Şirket açık iletişim ortamının korunması ve potansiyel ihlallerin raporlanması için çalışanlarını daima teşvik eder. Misilleme, intikam ve öç alma duygusu ile bu açık iletişim ortamını ve potansiyel ihlallerin raporlanmasını engelleyen herhangi bir faaliyet, ima veya görüşe müsamaha göstermez.
- 4.6.** Şirket, işe alım, kariyer yönetimi, ücret yönetimi, performans yönetimi ve işten ayrılma gibi temel insan kaynakları süreçlerini açık ve şeffaf bir şekilde çalışanlarla paylaşır.
- 4.7.** Şirket, yüksek performans kültürünü benimseyerek, eğitim ve sürekli geri bildirim yoluyla çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekler.
- 4.8.** Şirket, çalışanların yetkinliklerini geliştirmek ve kişisel gelişimlerini artırmak amacıyla düzenli olarak eğitim faaliyetleri düzenler.
- 4.9.** İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda çalışanlarına fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bir iş ortamı sağlar. Yasal düzenlemeler çerçevesinde gerekli önlemleri alır, çalışanlarına eğitimler verir ve bilgilendirir.
- 4.10.** Şirket, engelsiz uygulamalar geliştirerek, engelli paydaşlarını hayata daha çok dahil etmek için engelleri kaldırmaya yönelik gereklilikleri gözetir.
- 4.11.** Kişi, kurum ve kuruluşların şeref ve namusuna dokunacak yalan beyanlarda bulunmak veya bunları lekelemek kastı ile şeref, haysiyet kırıcı asılsız ihbar veya şikâyetler yapmak ya da kişi veya kurumların yasalarla korunan haklarına ve/veya saygınlıklarına saldırı mahiyetinde ve somut bir dayanağı olmayan suç isnat etmek ciddi bir disiplin suçudur ve yasal koşullar oluşuyor ise bu durum adli ve resmi makamlarla paylaşılabilir.
- 4.12.** Bir önceki maddede yer verilen şikâyetlerde bulunmak, şikâyette bulunan kişi aleyhine kullanılmaz, şikâyet ciddiyetle ele alınır ve sonuçlandırılır. Her türlü kötü muamele, ayrımcılık veya taciz ile bu tür davranışların gizlenmesi yönündeki eylemler için gerekli idari yaptırımlar uygulanır.
- 4.13.** Şirket çalışanları, iş yerlerinde her türlü kötü muamele, ayrımcılık veya taciz eylemlerine neden olabilecek hareketlerden kaçınırlar. Bu tür durumlarda çalışanlar, kendilerine sunulmuş çağdaş ve özgürlükçü iletişim kanalları üzerinden veya sendikaya başvuru suretiyle durumu bildirmekle yükümlüdür.
- 4.14.** Çalışanlar, güven ve dürüstlük çerçevesinde, Şirket, iş arkadaşları ve üçüncü taraflarla olan ilişkilerinde yukarıdaki prensiplerin içselleştirilmesi ve uygulanması konusunda sorumludurlar.

### 5. Yürürlük

Bu politika ve politikada yapılan değişiklikler, Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı tarihte yürürlüğe girer.