

İnsan Kaynakları Politikası

Şirketimizin insan kaynakları politikası ve bu alandaki uygulamalarımız Kurumsal Yönetim İlkeleri 3. Bölüm madde 3.3. altında sıralanan tüm prensiplerle uyum içindedir.

İnsan kaynakları misyonumuz; Şirketimizin vizyon, misyon ve stratejileri doğrultusunda,

- Keyif ve Eğlence mayalama yolunda çalışanlarımızın tutku, sorumluluk, eşitlik ve adalet ile çalışma hayatına yaklaşımlarını sağlamak
- İnsan Kaynakları stratejileri geliştirmek ve bütün lokasyonlarımızda İnsan kaynakları sistemlerinin standart hale getirilerek politika ve prosedürlere uygun olarak uygulanmasını koordine etmektir.

İnsan kaynakları misyonumuz doğrultusunda temel stratejimiz;

- Çalışanlarımızın Kariyer Gelişimine odaklanmak
- Çağın gerekliliklerinin getirdiği Kültür Değişimini hedeflemek
- Organizasyonumuzun Hedef odaklı olmasını sağlamak

Olarak 3 temel üzerine inşa edilmiştir.

Şirketimizin insan kaynakları stratejisi, vizyon ve misyonumuz doğrultusunda hazırlanarak stratejik iş planlarımızdaki hedeflerimize amacıyla uygulanmakta olup aşağıdaki temel politikalar altında yürütülmektedir:

- Çalışanlarımızın yetenek gelişimlerine yatırım yapmak,
- Çalışanlarımız için şeffaf kariyer yolları oluşturmak ve bunların etkin iletişimini sağlamak,
- Çalışanlarımızı takdir ve tanıma ile gerçek potansiyellerini ortaya çıkartmak,
- Dijital çağa ayak uyduracak yeni çalışma metodlarını geliştirmek ve uygulamak,
- Katılımcı bir yaklaşımla ve şeffaf bir iletişim ile kültürel değişimi sağlamak,
- Hedef odaklı düşünce yapısını organizasyonun her seviyesine yerleştirmek,
- Her Efes çalışanın sahip olduğu yetenekleri geliştirmekten kendisinin sorumlu olduğunu bilincini yerleştirmek.

Çalışanlarımızı yarınlara hazırlamak amacı ile her aşamada ve her düzeyde, eğitime büyük önem verilmektedir. Verilen bu önem, oluşturulan sistemler ile şeffaf bir şekilde sunulmakta ve "İNSANA YATIRIM" yapılmaktadır. Bu doğrultuda liderler yetiştirmek, ortak bir yönetim dili oluşturmak ve sürekli öğrenmeyi teşvik eden kültürümüzü güçlendirmek üzere, 2019 yılından beri "Anadolu Efes LABs" bünyesinde ve farklı akademiler altında kurumsal gelişim faaliyetleri düzenlenmektedir.

Ayrıca internet üzerinden 7/24 ulaşılabilen Inspiring Digital online e-öğrenim platformu ile çalışanların kişisel ve mesleki bilgi ve becerilerini artırmaları amaçlanmaktadır. Bu e-öğrenme platformu ile kısa sürede geniş hedef kitlelere interaktif olarak dizayn edilen farklı gelişim kaynakları ile ulaşılabilir. Eğitimlere katılım, tamamlama durumu sistem üzerinden takip edilebilmekte olup ayrıca bilgi ölçümüne yönelik olarak sınavlar da gerçekleştirilmektedir.

Şirketimizde uygulamakta olduğumuz, çalışanlarımızın kendi çalışma alanlarındaki işleri ile ilgili problemleri gönüllü olarak ele alıp çözdükleri BiFikir projesi ile Şirket içinde çalışanlar için daha iyi iletişim, yaratıcılık ve yenilikçilik ortamı sağlanmakta, çalışanların motivasyonunun artırılması ve kişisel gelişimlerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Maddi faydalara ve iç geliştirmeye paralel olarak Bifikir öneri sistemi ile yenilikçilik ve yaratıcılık faaliyetleri, sorumluluk, kendini ortaya koyma, yenilik ve yaratıcı düşünce gelişimi ile iş tatmini gibi çeşitli faydalar da getirmektedir.

Şirket yönetimimiz tarafından alınan kararların hassasiyetle faaliyet alanına uygulanması en temel prensibimizdir. Bu uygulamaların takibi, belirlenen **Kritik Performans Kriterleri** çerçevesinde yürütülmekte ve sadece faaliyet performansına odaklanmakla kalmayıp kârlılığa da önem verilmektedir. Söz konusu kriterler çerçevesinde çalışanlarımız için yıllık olarak belirlediğimiz **performans hedefleri**, yönetim politikalarımızın niteliksel ölçümlemenin ötesinde, göstergelere bağlı olarak sayısal ve objektif hedeflere göre de değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır.

Grubumuzun çalışma ilkeleri arasında da yerini almış olan ve taviz verilmeden uygulanmakta olan “şirketin çalışanlarına karşı sorumlulukları”ndan birisi de çalışanlarımız ile her türlü ilişkimizi yürütürken dil, din, ırk, yaş, etnik kimlik ve cinsiyet farkı gözetilmemesidir.

Çalışanlarımızın farklılıklarından ve kültürel çeşitliliklerinden gurur duyuyoruz ve ortak bir amaç çevresinde toplanırken, bu farklı bakış açılarını zenginlik olarak kabul ediyoruz. Tüm insan kaynakları uygulamaları bu zenginliği beslemek, geliştirmek ve her alanda tüm çalışanlara eşit fırsat yatarmak üzerine kurgulanmıştır.

Anadolu Efes'te Çalışanlarımızın işe alımlarından başlayarak eğitim, ücret, kariyer ve sağlanan maddi olanaklar dahil tüm insan kaynakları uygulamalarında tüm çalışanlarımıza fırsat eşitliği sağlanmaktadır.

Çalışanlarımızın kanun ve yönetmeliklerle sahip oldukları haklarına saygılı olmak ve korumak Şirketin en önemli görevlerinden ve önceliklerinden birisi belirlenmiştir.

Hem Mavi Yakalı hem de Beyaz Yakalı Çalışanlarımız için İnsan Kaynakları yapımız dahilinde şirkette merkezimizde konumlanmış İş Ortağı organizasyonu ve bu organizasyona bağlı toplam 9 bölge İnsan Kaynakları Yöneticisi bulunmaktadır. Bahse konu İş Ortağı ve bölge İnsan Kaynakları Yöneticileri, görev tanımları gereği, kendilerine çalışanlarca iletilen talep, şikayet ve sorunları değerlendirmek ve Üst Yönetimle koordinasyon içerisinde gelen talep, şikayet ve sorunlar ile alakalı sürecin sonuçlarını takip etmekte sorumludurlar.

Şirket çalışanları işleri ile ilgili bilgi, belge, yönetmelik ve politikalara kurumsal portal üzerinden erişebilmektedir. Bireysel performans ve potansiyel değerlendirmeleri online sistem üzerinden yürütülmekte ve sistemde değerlendirme, başarı ve ödüllendirme kriterleri ile beklentiler sene başından itibaren çalışanların mutabakatına ve bilgisine sunulmaktadır. Kullanılan tüm insan kaynakları sistemleri düzenli olarak gözden geçirilmekte ve yeniden dizayn edilmektedir.

Beyaz yakalı çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların temsil edilmesi amacıyla "İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Temsilcisi" seçilmektedir. İşyerinde çalışan işçiler tarafından seçilen temsilcinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde de belirtildiği gibi görev ve yetkileri şöyledir:

- İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma,
- çalışmaları izleme,
- önlem alınmasını isteme,
- önerilerde bulunma

ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, mavi yakalı çalışanlarımız, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar.

Çalışanlar için güvenli çalışma ortamı ve koşulları sağlanırken tüm çalışanlarımızın katılımını gerektiren Genel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri şirketimiz tarafından belirli aralıklarla organize edilmektedir.

Şirketimizde Mavi Yakalı personel ile ilişkiler Toplu İş Sözleşmesine göre düzenlenmekte olup sözleşme kapsamında yer alan Türkiye'deki 3 Bira ve 2 Malt Fabrikalarımız nezdinde toplam 6 adet Baş Temsilci ve 7 adet Sendika Temsilcisi faaliyet göstermektedir. Bahse konu Temsilciler, Toplu İş Sözleşmesi ve Kanunlar tarafından belirlenen sınırlar dahilinde Mavi Yakalı çalışanlarımızın talep, şikâyet ve sorunlarını Üst Yönetime iletmek, sonuçlarını takip etmek ve İş Güvenliği Kurulu gibi uygulamalarda çalışanları temsil etmek ve yasal haklarını gözetmekten sorumludurlar.

Mavi yakalı çalışanlar için de Toplu İş Sözleşmemizde de belirtildiği üzere "İşyeri Sendika Temsilcisi" bulunmaktadır. Temsilcilerin görev ve sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir;

İşyeri sendika temsilcileri iş barışını sağlamak, iş ve işveren arasındaki dengeyi korumak ve gözetmek amacıyla kendilerine verilen aşağıdaki görevleri yerine getirirler:

- a) İşyerinde, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini ve çalışma barışını korumak,
- b) İşçiler tarafından yapılan talep ve şikâyetleri inceleyerek, makul olmayan talep ve şikâyetlerde işçiyi ikna etmek, işverene kendi takdirine göre, makul bulduğu talep ve şikâyetleri yansıtmak (Bu şikâyetlerde kullanılan takdir hakkı sebebiyle temsilci cezalandırılmaz.),
- c) İşçi-işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların dostça çözülmesine çalışmak,
- d) Toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması ile ilgili konularda çıkabilecek pürüzlerin çözüm yollarını bulmak ve gerekirse işçilere danıştıktan sonra meseleyi işverene getirmek,
- e) Kanuna aykırı teşebbüs ve davranışları kendi yetkisi dahilinde önlemeye çalışmak, bu gibi teşebbüs ve davranışlarda yer almamak,
- f) Sendikalı işçilerin sendika ile ilişkilerini düzenlemek,
- g) Toplu İş Sözleşme uygulamasının aksaksız yürütülmesine çalışmak,
- h) İşyerinde halledemediği konuları yazılı olarak bağlı bulunduğu sendika şubesine ulaştırmak,
- i) Mevzuatın kendisine verdiği diğer yükümlülükleri yerine getirmek.