

## SOSYAL UYGUNLUK POLİTİKASI

### 1- Çalışanlar, özgür iradeleri doğrultusunda seçilir

1-1 Zorla veya mecbur bırakılarak çalıştırılan işçi (mesela özgür iradesi dışında bir hapisane tarafından sağlanan tutuklu/hükümlü) işgücü kullanılamaz.

1-2 İşveren tarafından, işçilerin herhangi bir alacaklarına “teminat” olarak el konamaz veya kimlik belgelerini teslim etmeleri talep edilemez ve makul bir ön bildirim süresinin ardından, özgür iradesi doğrultusunda işverenle kurduğu iş ilişkisini sona erdirmekte serbesttir.

### 2- Sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınır

2-1 Aralarında ayırım yapmadan tüm işçilerin, kendi seçimlerine bağlı olarak bir işçi sendikasına katılma veya kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakları vardır.

2-2 İşveren, işçi sendikalarının faaliyetlerine ve organizasyonel etkinliklerine karşı açık görüşlü bir yaklaşım sergiler.

2-3 İşçi temsilcilerine karşı ayrımcılık yapılmaz ve temsilcilik işlev ve görevlerini yerine getirebilmeleri için, işçi temsilcilerinin işyerine giriş izinleri vardır.

2-4 Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi hakkının yasayla kısıtlanması durumunda, işveren tarafından bağımsız ve özgür sendika ve toplu iş sözleşmesine yönelik paralel uygulamaların geliştirilmesi kolaylaştırılır ve engellenmez.

### 3- Çalışma Şartları güvenli ve sağlıklı olmalıdır

3-1 Sektörel alandaki genel bilgiler ve işe özel her tür özel tehlike dikkate alınarak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanacaktır. Kaza ve yaralanmaların önlenmesi ve söz konusu işe özel çalışma ortamında maruz kalınan sağlık risklerinin mümkün olan en düşük seviyeye indirilmesi için uygun tedbirler alınacaktır.

3-2 İşçiler düzenli olarak, sağlık ve güvenlik eğitimleri alacaktır ve işe yeni başlayan veya yeni bir göreve atanan işçiler için işbu eğitimler tekrarlanacaktır.

3-3 Kullanıma açık temiz tuvalet imkanı ve içme suyu sağlanacaktır ve eğer söz konusu ise, gıda maddelerinin muhafaza edilmesine yönelik sıhhi imkanlar sağlanacaktır.

3-4 İşbu temel şart ve kuralları dikkate alan şirket, üst düzey bir yönetim temsilcisini sağlık ve güvenlik sorumlusu olarak tayin edecektir.

#### 4- Çocuk işgücü kullanılmaz

4-1 Hiçbir gerekçe ile çocuk işçi işe alınmayacaktır.

4-2 İşbu yazının eklerinde "çocuk" ve "çocuk işgücü" olarak tanımlandığı üzere, çocuk işgücü olarak çalıştırıldığı tespit edilen her bir erkek veya kız çocuğun, çocukluk dönemi bitene kadar, şirket tarafından bu çocukların iyi kalitede eğitim kurumlarına yerleştirilmesi ve bu kurumlardan mezun olmalarına yönelik gerekli politikalar ve programlar geliştirilecek veya mevcut uygulamalar desteklenecektir.

4-3 18 yaşının altındaki çocuklar ve gençler, gece uygulanan işlerde çalıştırılmayacak veya tehlikeli şartlar altında çalıştırılmayacaktır.

4-4 İşbu prensip ve prosedürler, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ilgili standartlarındaki şart ve kurallara uygun olacaktır.

#### 5- Geçinmeye yetecek seviyede maaş ödemesi yapılır

5-1 Standart bir çalışma haftası için ödenecek maaş ve yardımlar, hangisi daha yüksekse ona göre olmak kaydıyla, en az resmi ulusal standartlar veya sektörel alandaki gösterge niteliğindeki standartlar seviyesinde olmalıdır. Ancak her durumda maaşlar, işçilerin temel ihtiyaçlarını daima karşılayabileceği ve bazı isteğe bağlı ilave harcamalar yapabileceği seviyede olmalıdır.

5-2 Tüm işçilere, işe başlamadan önce maaşlarına ilişkin istihdam şartları hakkında ve ödeme aldıkları her bir zaman aralığı için maaşlarının ayrıntılarını içeren yazılı ve kolay anlaşılabilir şekilde bilgi verilecektir.

5-3 Disiplin cezası olarak maaş kesintisi uygulanamaz veya ulusal yasa ve kanunlar tarafından şart koşulmadığı sürece, ilgili işçinin açık ve net izni alınmadan, maaşlardan hiçbir kesinti yapılmayacaktır. Tüm disiplin cezaları, kaydedilmelidir.

#### 6- Çalışma saatleri fazla olmamalıdır

6-1 Çalışma saatleri, hangisi işçiler için daha fazla boş zaman imkanı sağlıyorsa, ona göre olmak kaydıyla, ulusal yasalara, toplu iş sözleşmesine ve aşağıda madde 6.6'da belirtilen şart ve koşullara mutlaka uygun olmalıdır.

6-2 Fazla mesai hariç olmak kaydıyla, çalışma saatleri kontrat yoluyla tanımlanacaktır ve haftalık çalışma saati toplamı, 45 saati aşmayacaktır.

6-3 Tüm fazla mesai çalışmaları, özgür irade ve gönüllük ilkesi çerçevesinde uygulanacaktır. Fazla mesai çalışması, ancak burada belirtilenler dikkate alınarak ve sorumluluk bilinciyle uygulanacaktır. Birey olarak her bir işçinin ve genel olarak toplam işgücünün günde çalıştığı toplam süre, ne sıklıkta fazla mesai yaptıkları ve kaç saat fazla mesai yaptıkları dikkate alınmalıdır. Fazla mesai çalışması, asla gerekli olan düzenli işgücü istihdamına bir alternatif olarak kullanılmamalıdır. Fazla mesai çalışmaları, daima normal rutin ödeme değerinin %125'inden az olmayacak seviyede tavsiye edilen ikramiyeli ödeme ile ücretlendirilecektir.

6-4 Aşağıda madde 6.5'te belirtilen özel durumlar dışında, herhangi bir yedi günlük zaman dilimi içerisindeki çalışma saati toplamı, 60 saati aşmayacaktır.

6-5 Ancak aşağıda belirtilen şartların sağlandığı özel durumlarda, herhangi bir yedi günlük zaman dilimi içerisindeki çalışma saati toplamı, 60 saati geçebilir:

- Ulusal yasalara göre, böyle bir uygulamaya izin verilmesi;
- İşgücünün önemli bir bölümünü temsil eden işçi sendikasıyla, özgür irade doğrultusunda yapılan toplu iş sözleşmesine göre, böyle bir uygulamaya izin verilmesi;
- İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik, gerekli tüm tedbirlerin alınması;
- İşverenin, bu tip bir uygulamanın beklenmedik üretim artışları, kazalar veya acil durumlar nedeniyle gerekli olduğunu ispat etmesi şartıyla, bu tip bir istisnai fazla mesai uygulaması yapılabilir.

6-6 İşçilere, her bir yedi günlük zaman dilimi içerisinde en az bir gün veya eğer ilgili ulusal yasada izin veriliyorsa, her bir 14 günlük zaman diliminde iki gün tatil yapma imkanı verilecektir.

7- Hiçbir ayrımcılık uygulanmaz

7-1 İşe alma işlemlerinde, ödemelerde, sağlanan eğitim hizmetlerine katılımda, terfi uygulamalarında, işten çıkarma veya emekliye ayırma işlemlerinde, ırk, milliyet, sosyal sınıf, din, yaş, engellilik durumu, cinsiyet, medeni durum, cinsel tercih, sendika üyeliği veya siyasi ilişkileri nedeniyle, hiç kimseye ayrımcılık uygulanmaz.

## 8- Düzenli istihdam sağlanır

8-1 Yapılan iş, mümkün mertebe her açıdan ulusal yasa ve uygulama pratiğiyle oluşturulan geçerli istihdam ilişkisi temelinde yerine getirilir.

8-2 İşverenin, düzenli iş istihdamı ilişkisinden kaynaklanan, çalışanlarına karşı çalışma veya sosyal güvenlik yasaları ve yönetmelikleri kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğu vardır. Ne sadece kontratlı işgücü kullanımı, müteahhit bir firmadan temin edilen işgücü kullanımı, evden çalışma düzenlemeleri yoluyla, aslında beceri geliştirmeye veya düzenli istihdam sağlamaya yönelik gerçek bir niyetin bulunmadığı çıraklık eğitimi sağlama uygulaması yoluyla, ne de süre kısıtlamalı istihdam kontratlarını aşırı kullanarak, işveren bu yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğundan kurtulamaz.

## 9- Çok yıpratıcı veya insanlık dışı hiçbir uygulamaya müsaade edilmez

9-1 Fiziksel şiddet veya disiplin cezası uygulaması, fiziksel şiddet uygulama tehdidi, cinsel istismar, taciz edici diğer davranışlar, sözlü sataşma, diğer herhangi bir şekilde gözdağı verme veya korkutma, kesinlikle yasaktır.

İşbu şart ve koşullar kapsamında belirtilen hükümler, kesinlikle azami değil, asgari şartlardır ve asla, şirketlerin bu standartların üzerine çıkmasının önünde bir engel teşkil etmek amacıyla kullanılmamalıdır. İşbu şart ve koşulları uygulayan şirketlerden, ulusal yasalara ve yürürlükteki diğer kanunlara uymaları beklenir ve ayrıca, aynı konuya ilişkin hem yasa hükümleri, hem de işbu temel şart ve koşullar bildirimde hükümler bulunması durumunda, işçi hakları açısından daha koruyucu olanını tercih etmesi beklenir.

G.Gülay Engin

İnsan Kaynakları Müdürü

Murat Karamanoğlu

Genel Müdür