

SOSYAL UYGUNLUK POLİTİKAMIZ

Sosyal Uygunluk Politikamız, tüm iş ortaklarımızla birlikte temel ilke ve değerlerimize dayanan, takım çalışması şeklinde yürüterek oluşturduğumuz standartları içerir. Hedefimiz ÖZER TOPRAK GIDA PLASTİK ENERJİ İNŞ. TURİZM SAN. TİC. A.Ş. bünyesinde Sosyal Uygunluk Politikası' nı şirket kültürü haline gelmesini sağlamaktır. Bu nedenle sosyal uygunluk standartları oluşturulmuş ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu sosyal uygunluk standartları ile ürün ve hizmet yaratmanın yanında bu politika çalışanlarının kanunlar çerçevesinde standartlardan kaynaklanan tüm haklarını vermeyi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayı, çevreye duyarlı olmayı, çalışanlar arasında açık ve dürüst bir iletişim, saygı ve değer gördüğü işyeri oluşturmayı taahhüt eder. Bu politika tüm çalışanlarımıza duyurulur, tedarikçilerimize bilgilendirme yapılır ve tedarikçilerimiz bu kriterlere göre değerlendirilir. Bu politika kapsamında, endişelerini, kaygılarını ve şikâyetlerini dile getiren çalışanlara karşı, hiçbir misilleme veya cezalandırma eylemi uygulanmaz ve bu kaygı ve endişelerini dile getirmesi için oluşturulan Öneri, Dilek ve Şikâyet kutuları kullanılır. Çalışanlar kutulara her türlü görüş, istek, şikâyet ve önerilerini atabilir ve bunlar İnsan Kaynakları tarafından açılarak, değerlendirilir ve iyileştirilmeye açık alanlar için gerekli iyileştirme, düzeltici ve önleyici çalışmalar yapılır.

Bu politika aşağıdaki bileşenleri kapsar:

- . Çocuk ve Zorla Çalıştırma (Gönüllü Çalışma)
- . Çocuk İşgücü (Reşit Olmayan Çalışanlar) ve Muhbir Bulundurma
- . Ayrımcılık (Eşitlikçi Yaklaşım)
- . Çalışma Saatleri ve Ücretler (Ücret / Maaş)
- . Sağlık ve Güvenlik
- . Toplum ve Paydaşlarla Bağlılık
- . Yabancı Uyruklu Çalışanlar
- . İnsan Kaçakçılığı
- . Dinlenme Günleri ve Tatiller
- . İşe Alma ve İstihdam
- . İş Sözleşmesi (İşveren Sözleşmesi)
- . İşçi Disiplini
- . Rüşvet ve yolsuzluğa karşı muhbir görevlendirme
- . Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesi

1. Çocuk ve Zorla Çalıştırma (Gönüllü Çalışma)

İşyerimiz, zorla işçi çalıştırmanın, hapisanede çalışma, çiraklık sözleşmesi, borca karşılık işgücü, askeri işçi veya köle işgücü ve her türlü insan ticareti dâhil olmak üzere, tüm şekilleri yasaklar. İşyerimizde çocuk çalıştırma ve uygulaması bulunmamaktadır. Bu konuya gerekli dikkat ve özen gösterilmektedir.

2. Çocuk İşgücü (Reşit Olmayan Çalışanlar) ve Muhbir Bulundurma

İşyerimiz, geçerli yasa ve düzenlemelerin asgari yaş hükümlerine bağlı kalır. İşyerimiz, tehlike içinde çalışma gerektiren pozisyonda 18 yaşın altındaki kişilerin çalışmasını yasaklar. İşyerimizin çocuk işgücüne ilişkin yasağı, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile diğer yasal mevzuatlara ve Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarına uygundur. İşyeri bünyesinde Yönetim Kurulu Başkanı veya Genel Müdür tarafından gizli olarak muhbir görevlendirilir. Bu kişinin her konuda gizlilik esasına göre görev yapması sağlanır. Görevlendirilen muhbir direkt olarak reşit olmayan çocuk işçilerin işe başvurusu olduğunda veya işe alındığında derhal durumu bağlı olduğu kişiye bildirir.

3. Ayrımcılık (Eşitlikçi Yaklaşım) ve Muhbir Bulundurma

İşyerimiz, tüm çalışanlarına ve sağladıkları katkılara değer verir. Ayrımcılığa karşı duruşunda ve fırsat eşitliğini sağlama konusunda köklü bir taahhüde sahiptir. İşyerimiz; ırk, cinsiyet, renk, milliyet, ya da sosyal köken, din, yaş, maluliyet, siyasi görüş veya yürürlükte olan yasalarca korunan her türlü değer statü temelinde ayrımcılığın veya fiziksel ya da sözlü tacizin olmadığı yerler olarak muhafaza etmeye kararlıdır. İşyeri için personel seçimi, açık pozisyon, eğitim, ilgi alanları, yetenek, iş deneyimi gibi vasıflar temel alınarak yapılır. İşyeri bünyesinde Yönetim Kurulu Başkanı veya Genel Müdür tarafından gizli olarak muhbir görevlendirilir. Bu kişinin her konuda gizlilik esasına göre görev yapması sağlanır. Görevlendirilen muhbir ayrımcılık ve taciz konularında herhangi bir durum tespit etmesi halinde derhal durumu bağlı olduğu kişiye bildirir.

4. Çalışma Saatleri ve Ücretler (Ücret / Maaş)

İşyeri, çalışanlarına; sektöre ve yerel işgücü piyasasına göre rekabetçi ücretler verir. Uygulamalarımız; ücret, çalışma saatleri, fazla mesai ve yan ödemeler hakkında yürürlükteki yasalara ve iş sözleşmelerine tam bir uygunluk içinde gerçekleştirilir. Çalışanlarımıza becerilerini ve kapasitelerini geliştirmek için fırsatlar teklif eder ve mümkün olduğunca yükselme fırsatları sunularak bu çabalar desteklenir. Haftada 7 art arda günden oluşan bir zaman diliminde çalışan personele 24 saat dinlenme ve ücretli izin verilir.

5.Sağlık ve Güvenlik

Şirket, güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamının oluşturulmasını ve korunmasını sağlar. Şirket, çalışanların kaza, yaralanma ve sağlığı tehdit eden her türlü faktöre maruz kalma riskini minimuma indirerek, çalışanlarına güvenli, sağlıklı ve verimli çalışabilecekleri bir iş ortamını oluşturarak sürekliliğini sağlamayı amaçlar. Şirket, şiddetin, tacizin, tehdidin ve rahatsız edici şartların olmadığı bir iş yeri ortamı sağlamaya özen gösterir.

6.Toplum ve Paydaşlarla Bağlılık

Şirket, paydaşlarıyla, onların görüşlerini dinleyerek, görüşlerinden bilgi edinerek ve görüşlerini dikkate alarak iyi niyet temelinde bağ kurma taahhüdü verir. Bu bağlamda çalışan temsilcilerini yasal mevzuata göre belirleyerek çalışanların problemlerini temsilcilerle görüşebilecekleri ortamı oluşturur ve öneri kutularına yazılı olarak bildirmelerine imkan sağlar. Uygun olduğunda işyeri ile ilgili ve etki alanı içindeki işyeri hakları konularında, paydaşları ile bir diyalog kurma taahhüdü verir.

7.Yabancı Uyruklu İşçi Çalıştırma (Yabancı İşçilerin İstihdamı)

Şirket içerisinde çalışma halinde bulunan yabancı uyruklu çalışanlarda;

- İş sözleşmeleri anlayacakları dilde düzenlenir.
- İşe girişte ve/veya gerekli durumlarda orijinal evraklar kendisinden alınamaz.
- İşçi hiçbir durumda borçlandırılarak çalıştırılmaz.
- Şirket tarafından yabancı işçilerin çalışma konusundaki yasal hakları korunur.

8. İnsan Kaçakçılığı

Şirket kaçak işçi çalıştıramaz. Çalışanın işi bırakması durumunda herhangi bir güvenlik sebebi dışında şirket buna engel olamaz veya erteleyemez. Çalışanın her türlü bilgisi korunur ve yasaların belirttiği ölçüde saklı tutulur.

9. Dinlenme Günleri ve Tatiller

Çalışanlar yasal hakları çerçevesinde dinlenme ve tatil günlerinden yoksun bırakılamazlar. Haftada altı gün çalışan personele bir gün hafta tatili verilir.

10. İŖe Alma ve İstihdam

Ŗirket yönetimince ihtiya duyulan aık pozisyonlar belirlenerek Ŗirket yönetimi tarafından yasalara uygun ve belirli kurallar erevesinde (yabancı uyruklu iŖi, eŖitliki yaklaŖım, izin, ücret, tatil, iŖ szleŖmesi vb.) istihdam gerekleŖtirilir.

11. İŖ SzleŖmesi (İŖveren SzleŖmeleri)

Ŗirket ile istihdam edilecek kiŖi arasında, iŖyerine ve yasalara uygun ve aday personele teklif edilen koŖulları ieren "İŖ SzleŖmesi ve Personel Yönetmeliėi" hazırlanır. Göreve baŖlamayı kabul eden personele "İŖ SzleŖmesi ve Personel Yönetmeliėi" imzalatılır.

12. İŖi Disiplini

Ŗirket tarafından disiplinler alıŖmayı sağlayabilmek amacıyla disiplin kurulu tarafından belirlenen disiplin kuralları uygulanır. Ŗirket, alıŖanını disipline etmek iin hibir Ŗekilde cret kesintisi yaptırımı uygulayamaz.

13. RŖvet ve yolsuzluğa karŖı muhbir görevlendirme

İŖyeri bünyesinde Yönetim Kurulu BaŖkanı veya Genel Müdür tarafından gizli olarak muhbir görevlendirilir. Bu kiŖinin her konuda gizlilik esasına göre görev yapması sağlanır. Görevlendirilen muhbir direkt olarak rŖvet veya yolsuzluklarla ilgili bilgileri bağlı olduğu kiŖiye bildirir.

14. Adil alıŖma Ortamının OluŖturulması ve Sürdürülmesi

ÖZER TOPRAK, alıŖanlar iin adil bir alıŖma ortamının oluŖturulmasını ve sürdürülmesini en önemli önceliklerinden biri olarak kabul etmektedir. İlgili tüm yasa ve düzenlemelerle uyumlu, adil, alıŖana saygılı, sağlıklı ve güvenli bir alıŖma ortamının oluŖturulması ile alıŖanların baŖarısının, geliŖiminin ve bağlılığının artırılması hedeflenmektedir. AŖaėıdaki uygulama esasları, adil bir alıŖma ortamının oluŖturulması ve sürdürülmesine iliŖkin temel ilkeleri belirlemektedir.

Genel Müdür

RAŖİT ÖZKAN ÖZER