

PAŞABAHÇE DAVRANIŞ KURALLARI

Paşabahçe Davranış Kurallarının amacı ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeleri, ILO Anlaşmaları, Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Deklarasyonu, Birleşmiş Milletler çocuk hakları ve kadınlara yönelik anlaşmaları dikkate alarak; gerekli sosyal ve çevresel şartları oluşturmak, uygulamak ve takip etmektir.

Bu doküman Paşabahçe'nin çalışanları ve iş ortakları (fabrika içinde çalışan alt işverenlerimiz) ile ilişkilerinde benimsediği, uyguladığı ve geliştirmeye çalıştığı sosyal, etik ve çevresel davranış kurallarını ifade eder.

Eksiksiz bir uyumun oldukça fazla zaman, kaynak ve çaba gerektiren bir süreç olduğu göz önünde bulundurulmaktadır. Bu sebeple Paşabahçe Davranış Kuralları katılımcıları Davranış Kurallarında belirtilen hedeflere ulaşmak için makul düzeyde çaba göstereceklerini taahhüt ederler.

Yasal Uyumluluk

Faaliyet alanına giren tüm yasa ve düzenlemelere, asgari endüstriyel standartlara, Türkiye Cumhuriyeti'nin imzaladığı ILO ve BM anlaşmalarının özellikle işçi hakları, iş sağlığı ve güvenliği ve çevre konuları hakkında yayınlanan tüm yasal düzenlemelere, Şişecam Topluluğu'nun politika ve çalışma ilkelerine uyumlu çalışırız.

Çalışanların Dahil Edilmesi

Çalışanlarımızın ve temsilcilerinin işyeri ile ilgili konularda doğru şekilde bilgi alışverişi yapabileceği ve çalışanlarımızın Paşabahçe Davranış Kurallarında belirtilen hedeflere uygun şekilde çalışabileceği, uygun tedbirlerin alınabileceği iyi yönetim uygulamalarını geliştiririz. Çalışanları hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek için gerekli adımları atarız.

Buna ek olarak, bu uygulamaların yöneticiler, işçiler ve işçi temsilcileri arasında uyumlu bir çalışmayı sağlayacak yeterlilikte geliştirilmesi amacıyla gerekli eğitimler verilmekte ve bilgilendirmeler yapılmaktadır.

Sendikanın, çalışmaları ile ilgili haber ve bildirimleri işçilere iletebilmesi için işyerlerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan tahtası bulundurma yetkisi vardır. Ayrıca sendika, çalışma hayatı ile ilgili konferans, kurs, seminer, eğitim faaliyetleri düzenleyebilir ve bu faaliyetler için işverenin imkanlarından yararlanabilir.

İş Ortaklarımızın Dahil Edilmesi

Mevcut ve gelecekteki iş ortaklarımız (fabrika içinde çalışan alt işverenlerimiz) Davranış Kurallarımızı imzalayarak şartları kabul etmeyi ve uygulanması için gerekli önlemleri almayı taahhüt ederler. Davranış Kurallarımıza aykırı uygulamaların tespit edilmesi durumunda, Paşabahçe eksiklerin giderilmesi için iş ortaklarını takibe alır. Eksikliklerin giderilmesi ve Davranış Kurallarına uyumun sağlanması için belirlenen süre içerisinde azami iyileştirmenin gerçekleştirilmesi esastır.

Sendika Kurma Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı

Çalışanlarımız özgür ve demokratik bir şekilde sendika kurma ve toplu sözleşme yapma hakkına sahiptir. Çalışanlarımız arasında sendika üyeliği nedeniyle ayırım yapılmaz. İşçi temsilcilerinin, işçilerimize erişim sağlaması veya onlarla etkileşimde bulunması engellenmez. İşyerinde çalışmayan sendika yöneticileri şikayet ve uyuşmazlıklarla ilgili olarak, işyeri sendika temsilcileriyle, işverenle ya da işçilerle görüşmek üzere işyerine girebilirler.

Ayrımcılık Yapılmaması

Çalışanlarımız cinsiyet, yaş, inanç, ırk, sosyal sınıf, soy, sosyal geçmiş, engellilik hali, etnik ve milli köken, sendika veya diğer yasal kuruluşlara üyelik, siyasi bağlantılar veya fikirler, cinsel yönelim, ailevi sorumluluklar, medeni durum, hastalık veya ayrımcılığa neden olabilecek herhangi başka bir koşul nedeniyle dışlanmazlar. Bu unsurlara göre kişilere olumlu veya olumsuz ayrımcılık yapılmaz veya tercih edilmezler. Özellikle, çalışanlar yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı taciz edilmez ya da cezalandırılmazlar.

Adil Ücret

Çalışanlarımızın, yasa ve şirket yönetmelikleri ile verilen sosyal hakların, ikramiyelerin, fazla çalışmaların, primlerin ve benzeri ödemelerin yanında kendileri ve aileleri için insanca bir yaşam sağlamaya yetecek adil bir ücret alma hakkına saygı gösterilir.

Asgari ücret mevzuatı tarafından zorunlu tutulan ücretin altına inilmez. Toplu sözleşme temelinde onaylanan şartlara uyulur.

Ücretler, zamanında, düzenli ve eksiksiz olarak ödenir. Ücret düzeyleri, çalışanların beceri ve eğitim seviyesini yansıtır ve normal çalışma sürelerine atıfta bulunur.

Kesintilere yalnızca yasalarda açıklanan koşullar altında ve yasaların izin verdiği ölçüde, toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde belirlendiği üzere izin verilir.

Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri, fazla mesailer, hafta tatili ve vardiyalar ulusal yasaların belirlediği sınırlara göre düzenlenir.

Çalışma süresini aşan fiili çalışmalarda, ulusal yasaların izin verdiği ölçüde ve çalışanın rızası ile gönüllü fazla mesaiye izin verilebilir. Fazla mesai kullanımı istisnai, gönüllü olur ve toplu sözleşmede belirlenen şekilde ödenir, ancak mesleki tehlike olasılığını önemli ölçüde arttıracak bir durum oluşturmaması esastır. Ayrıca çalışanlarımıza her bir çalışma günü içerisinde dinlenmek için mola, her yedi günde en az bir gün izin hakkı verilir.

Fazla çalışmanın sonunda işveren, işçiyi araç temin ederek servis güzergâhına göndermekle yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği

En temel vazgeçilmez hak olan yaşam hakkının korunması için işyeri koşullarının sağlık ve güvenlik açısından yeterli düzeye ulaştırılması ile işçilerin bu alanda eğitilmesi sağlanır.

Çalışanlarımız ve bölge halkının yerel kanunlar, yönetmelikler ve ilgili tüm yasal düzenlemelerin belirlediği sınırlar çerçevesinde sağlıklı çalışma ve yaşam koşullarını koruruz. Genç işçiler, yeni anneler ve çocuk bekleyen kadınlar ile engelli kişiler gibi hassas bireylerin özel koruma altında çalışmasını sağlarız.

İş yerinde, çalışanların sağlık ve güvenliği açısından olası tehlikeleri tespit etmek, değerlendirmek, bunlardan kaçınmak ve bunlara müdahale etmek için sistemler kurulmuştur. Çalışanlarımızın maruz kalacağı işten kaynaklanan, iş ile ilişkili veya iş sırasında ortaya çıkabilecek kaza, yaralanma ya da hastalıkların önüne geçmek için etkili önlemler alınmıştır. Bu önlemler, fabrikalarımıza özgü tehlikelerin nedenlerini olabilecek asgari seviyeye indirmeyi hedefler.

Çalışanların kullandıkları kişisel koruyucu donanım, teçhizat ve binanın sağlamlık ve güvenliği ile ilgilenmenin yanı sıra öngörülebilir tüm acil durumlara karşı koruma sağlamak için uygun önlemler alırız. Bu önlemler periyodik olarak gözden geçirilmektedir ve gerekli aksiyonlar alınmaktadır.

Fabrikalarımızda acil durum eylem planları hazırlanır, kaçış yolları ve acil çıkışlar açıkça ifade edilir ve yakın tehlike durumlarında çalışanlarımızın izin almadan söz konusu planlara uygun olarak

çıkışı sağlanır. Bu eylem planları, mevzuatlar çerçevesinde periyodik olarak gözden geçirilir. Tüm çalışanlara etkin ve anlaşılır seviyede İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi verilir ve gerekli tatbikatlar periyodik olarak gerçekleştirilir. Yapılan tatbikatlar sonrası eksiklikler görülerek düzenleyici ve önleyici faaliyetler uygulanır.

Çalışma koşullarının ve ekipmanlarının ergonomik ve güvenli olması esastır. Çalışanlarımızın iş yerinde uyuşturucu ve bağımlılık yapıcı maddeleri kullanmaları yasaklanmıştır. Temiz içme suyu, güvenli ve temiz yemek yeme ve dinlenme alanları ile temiz ve güvenli yemek pişirme ve gıda depolama alanları bulunur. Ayrıca, çalışanlarımıza daima ücretsiz olarak etkin Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) sağlanır.

Yönetim ile çalışanlar ve/veya temsilcileri arasındaki aktif işbirliği, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik sistemler geliştirme ve bunları uygulamaya koyma adına İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları oluşturulmuştur.

Çocuk İşçi Çalıştırma (Çocuk 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış şahıs olarak tanımlanır.)

Kanun tarafından belirlenmiş zorunlu eğitim sürecini tamamlayacak asgari yaştan, 15 yaşından küçük olmamak üzere (16 yaşından gün almalı), küçük çocuklar doğrudan ya da dolaylı olarak işe alınmaz. İşe alım prosedürü ile çocuk işçiliğinin önlenmesi için uygulanabilir önlemler alınır. İşe alım sürecimizin bir parçası olarak, çalışanı aşağılamayacak veya saygısızlık etmeyecek şekilde uygun yaş doğrulama mekanizmaları oluşturulur. Tüm tedbirlere rağmen kanunun belirlediği yaş sınırının altında çocuk işçi tespit edilirse çocukları her türlü istismardan korumak için proaktif bir şekilde hareket edilir ve etki altında kalan çocukların korunması için gerekli tedbirler alınır. Uygulanabilir durumlarda, etkilenen çocuğun ailesindeki yetişkin bireyler için uygun iş bulma olasılığı göz önünde bulundurulur.

Genç Çalışanlar İçin Özel Koruma (Genç çalışan 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış şahıs olarak tanımlanır.)

Genç çalışanlar gece vardiyalarında, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Genç çalışanların gelişimlerini etkileyecek çevresel şartların bulunduğu işlerde çalıştırılmamaları, ayrıca çalışma saatlerinin okul saatlerini engellememesi, mesleki uyum süreçlerine katılımlarını ve eğitim programlarından yararlanma kapasitelerini arttırmaları sağlanır.

Genç işçinin işe yerleştirilmesinde ve çalışması süresince güvenliği, sağlığı, bedensel, zihinsel, ahlaki ve psikososyal gelişimi, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da yetkili makamlar tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler. Okulların statüsü gereği staj veya

mesleki eğitim yapması gereken çocuklara, işyerinin olanakları ölçüsünde mesleki eğitim imkanı tanınır.

Genç çalışanlara zarar gelmesini önlemek için şikayet mekanizmaları ile İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim sistemleri ve programlarına erişimin sağlanmasına önem vererek gerekli mekanizmalar oluşturulur.

Genç işçileri; çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen ve yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar.

Şikayet Mekanizması

Olumsuz şekilde etkilenebilecek birey ve topluluklar için işletme düzeyinde etkili etik kurallar şikayet mekanizması bulunmaktadır. Yasal yükümlülüklerin, bu Davranış Kurallarının veya benzeri müşteri Davranış Kurallarının ihlali veya ihlalinin şüphesinin doğduğu durumlarda çalışanlarımız bu uygunsuzlukları yönetimimize bildirebilirler. Bu bildirimi yapan çalışanlarımız hiçbir şekilde ifşa edilmez ve çalışanlarımızın gizliliği korunur. Bu şikayet mekanizması hem kendi çalışanlarımız hem de alt işverenlerimiz tarafından kullanılabilir.

Topluluk faaliyetlerinde Etik Kurallara uyumun sağlanması, Etik Kurallara aykırı uygulamaların değerlendirilmesi, etik kültürünün Topluluk genelinde yaygınlaştırılması, bu konudaki bilinç düzeyinin artırılması amacıyla Etik Kurul kurulmuştur. Topluluk içinden veya dışından elektronik posta, posta, telefon veya diğer iletişim araçları ile kurula ulaşılabilir.

Ayrıca genelmudurlepaylas@sisecam.com mail adresine direkt olarak ya da <http://www.sisecam.com.tr/tr/iletisim/bize-ulasin> linki ile açılan iletişim formunda “Konu” başlığındaki seçeneklerden “Genel Müdür’e Yazın” seçeneği seçilerek şirket çalışanları ve 3. şahıslar için Genel Müdür’e direk olarak ulaşılma imkanı sağlanmıştır.

Güvencesiz Çalışmayı Önleme

İşe alım ve istihdam uygulamalarımız ulusal mevzuat, uygulamalar ve uluslararası çalışma standartları ve Toplu İş Sözleşmesi koşullarından hangisi daha yüksek düzeyde koruma sağlıyorsa, ona uygun, tanınmış ve dokümente edilmiş bir istihdam ilişkisine dayalı olarak yapılır. İşe alımdan önce çalışanlara hakları, sorumlulukları ve çalışma saatleri ile ücret ve ödeme koşulları da dahil olmak üzere çalışma koşulları hakkında anlaşılabilir bilgi sunulur.

İşe alım sırasında kimlik belgelerinin fotokopileri alınarak orijinal dokümanlar alıkonulmadan çalışana teslim edilir.

Göçmen işçiler ile dönemlik işçiler dahil olmak üzere kadın ve erkek tüm çalışanların, kanundan doğan annelik ve babalık hakları görevlerini destekleyen çalışma koşullarına uygun olarak sunulur.

Kanunun asli amacına uygun olmayan iş düzenlemelerine başvurmamaktayız. Buna, sınırlama olmaksızın, (a) beceri geliştirme veya düzenli iş sağlama niyeti olmayan çıraklık programları, (b) işçilerin korunma kapsamını daraltmak amacıyla sunulan sezonluk veya koşullu işler dahildir. Ayrıca, fabrika içinde çalışan alt işveren çalışanlarının hakları da onları hakir görmeyecek şekilde gözetilmektedir.

Zorla Çalıştırma, Taciz, Hakaret, Kötü Muamele

Her türlü zorlayıcı ve mecburi çalıştırma biçimi kesin olarak yasaklanmıştır. Zorla çalıştırma, işgücü ile borç ödeme, sürekli çıraklık, kaçak işçi çalıştırma veya gayri iradi işçi çalıştırma gibi hiçbir sistem fabrikamızda uygulanmaz. Disiplin uygulaması olarak zorla çalıştırma cezası verilmez. İş yeri güvenlik elemanları, çalışanları baskı altına alamaz. Çalışanlar iş akitlerini belirli bir süre öncesinden iş verene bildirerek fesh edebilirler. Bu nedenden dolayı, cezai yaptırım uygulanmaz.

Çalışanlar, mesai saatleri sonrasında iradeleri dışında iş yerinde kalmaya zorlanmaz.

Çalışanlarımıza, insani olmayan şartlar veya aşağılayıcı muamele, fiziksel cezalandırma, ruhsal ya da fiziksel baskı ve/veya sözlü taciz yapılmaz.

Ücret kesintilerine yalnızca yasalarda açıklanan koşullar altında, yasaların izin verdiği ölçüde ve Toplu İş Sözleşmesinde belirlendiği şekilde izin verilir.

Tüm cezai prosedürler yazılı olarak belirlenmiş ve çalışanlarımıza sözlü ve yazılı olarak net ve anlaşılır bir biçimde açıklanmıştır.

Çalışanlarımıza saygılı ve onurlu davranırız. Çalışanlara hiçbir şekilde fiziksel ve zihinsel baskı oluşturulmaz ve kötü muamelede bulunulmaz. Çalışma ortamının, istenmeyen sözlerle, görsel, fiziksel veya diğer davranışlarla tehdit edici, saldırgan veya düşmanca bir ortama dönüştürülmesine, hakaret ve tacizin hiçbir çeşidine tolerans gösterilmez.

Çevrenin Korunması

Çevreye zarar vermeyi önlemek adına, yerel kanunlar, yönetmelikler ve ilgili tüm yasal düzenlemelerin belirlediği sınırlar çerçevesinde gerekli tüm tedbirleri alarak faaliyetlerimizin çevreye verdiği etkileri değerlendirir ve çevreye karşı sorumluluklarımızı yansıtan etkin politika ve prosedürlere uygun çalışırız. Toplum, doğal kaynaklar ve genel çevre üzerindeki olumsuz etkileri engellemek ya da en aza indirmek adına uygun tedbirlerin alınması sağlanır. Bu amaçla

atık yönetim planları hazırlanarak, her türlü kirliliğin engellenmesi, azaltılması ve ortadan kaldırılmasına çalışılır. Çevre bilinci ve duyarlılığın arttırılması ve çalışan katılımının sağlanması için etkin ve anlaşılır eğitimler verilir. Faaliyetlerimizin sürekli gelişiminin izlenmesi ve kontrolü adına çevre performans raporları hazırlanır.

Etik ve Adil İş Uygulamaları

Şişecam Topluluğu iş etiği konusunda gösterdiği hassasiyetinin bir göstergesi olarak Rüşvet ve Yolsuzluk ile Mücadele Politikasını hayata geçirmiştir. Konunun iş etiği yanında yasal olarak ceza gerektiren bir fiil olması sebebiyle çalışanların bu konuda hassasiyet göstermesi ve çalışma hayatından bağımsız olarak kişisel ödev ve sorumlulukların bir parçası olarak değerlendirilmesi beklenmektedir.

Etik Kurallarının bütünüleyici bir parçası olan bu politika sadece Topluluk çalışanlarını değil, Topluluk adına hareket eden veya Topluluğa hizmet veren tüm iş ortaklarını da kapsamaktadır.

Şişecam Topluluğu faaliyet gösterdiği ve temsil edildiği tüm ülkelerdeki rüşvet ve yolsuzluk kapsamındaki yasa ve düzenlemelere, evrensel hukuk kurallarına, etik ve mesleki ilkelere uyum sağlamayı ilke edinmiştir. Topluluğumuz bu ilke kapsamında rüşvet ve yolsuzluğa karşı “sıfır tolerans” yaklaşımı ile hareket etmekte ve faaliyetlerini adil, dürüst, yasal ve etik kurallara uygun bir şekilde sürdürmeyi taahhüt etmektedir.

Yaptığımız işlerde hukuka uygun ve etik bir şekilde çalışmayı hedefleriz. Yolsuzluk, dolandırıcılık, zimmet suçu veya rüşvetin hiçbir şekli kabul edilmez.

Faaliyetlerimiz, mali belgelerimiz ve işletme kayıtlarımız yasal ve mevzuat gereksinimleri dahilinde doğru ve güvenilir bilgileri bulundurur. Bu bilgiler tahrif edilmez veya tedarik zincirinde herhangi bir yanlış beyanda bulunulmaz.

Ayrıca, kişisel bilgilerin toplanması, kullanılması ve diğer şekillerde işlenmesi konularında (çalışanlardan, iş ortaklarından, müşterilerden ve etki alanları dahilindeki tüketicilerden edindikleri bilgiler dahil) özen gösterilir. Kişisel bilgilerin toplanması, kullanılması ve başka şekillerde işlenmesinde gizlilik ile bilgi güvenliği kanunları ve mevzuata ilişkin gerekliliklere uyulur.

Çalışanlarımızın görevlerini tarafsız bir şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkileyebilecek ve kendilerine, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ve kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili maddi ya da herhangi bir şahsi çıkara sahip olmaları engellenir.

Çalışanlarımızın etkilenmelerine sebep olacak veya adil olmayan bir avantaj sağlayacak, promosyon niteliğindeki malzemeler dışında bir usulsüzlüğün varlığı izlenimi yaratan herhangi bir hediye kabul ve teklif etmeleri yasaklanmıştır.

Şişecam Etik Kuralları etik ve adil iş uygulamaları davranışımızın temelini oluşturur.