SOSYAL UYGUNLUK POLİTİKASI

Perfektüp;

Çocuk İşçi Çalıştırmanın Önlenmesi: Çocukların her türlü istismardan korunması, sağlıklı gelişimi ve eğitim hakkına duyulan kurumsal saygı çerçevesinde 18 yaşından küçük çalışan bulundurmamayı, çocuk ve genç işçi çalıştırma usul ve esaslarına uygun hareket etmeyi,

Zorla ve Zorunlu Çalıştırmanın Önlenmesi: Sözleşme ile zorunluluğa bağlanmış veya borca karşılık çalışma yapılamayacağını ve çalışmanın gönüllülük esasına bağlı olacağını,

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Sağlanması ve Sürdürülebilirliği: Daha güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı yaratarak oluşabilecek her türlü kaybı en aza indirmeyi öncelikli hedef olarak kabul etmeyi; İş, İşçi Sağlığı ve Güvenliği konularında yasal düzenlemeler ve OHSAS 18001 standardı doğrultusunda, çalışanların genel sağlığını ön planda tutan bir çalışma sistemi yürütmeyi, İSG uygulamalarını teknik gelişme ve yeniliklere göre etkin şekilde iyileştirmeyi,

Örgütlenme ve Temsil Edilme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına Saygı Gösterilmesi: Çalışanların sendikaya üye olma ve toplu sözleşme hakkına, çalışan temsilcileri aracılığıyla özgür ve demokratik bir şekilde temsil hakkına saygı göstermeyi,

Ayrımcılığın Önlenmesi: Çalışanlar arasında yaş, cinsiyet, ırk, din, dil, soy, etnik ve milli köken, sosyal sınıf, cinsel yönelim, inanç, medeni, sosyal veya ekonomik durum, engellilik hali, politik görüş, sendikal faaliyetlere katılım ve üyelik, ailevi sorumluluklar, hastalık, hamilelik ya da askerlik hizmeti durumu veya ayrımcılığa neden olabilecek herhangi başka bir koşul açısından ayrımcılık yapmamaya özen göstermeyi ve ayrımcılık oluşmasını engelleyici mekanizmaları süreçlerine entegre etmeyi,

İşe Alım, Düzenli İstihdam: Sosyal uygunluk gerekliliklerinin sürekliliğini sağlamak için işe alım esnasında, personel seçiminde, teknik ve mesleki bilgi birikimi kadar şirket kuralları ve şirketin sosyal uygunluk şartlarına uyumunun da gerekli ve önemli kriter olarak kabul edileceğini; işe alım aşamasından başlayarak ücretlendirme, performans ve iş akdi süreçlerinde ayrımcılık ve taciz-kötü muamelenin engellenmesi politikalarının geçerli olacağını; çalışanların düzenli istihdam ve sosyal güvencesinin sağlanacağını,

Baskı, Taciz ve Kötü Muamelenin Önlenmesi: Çalışma ortamının huzurunu ve çalışanların mutluluğunu esas almayı; çalışanların onuruna ve kişiliğine saygı göstermeyi, kurumsal cezalandırma yapmamayı; sözlü, fiziksel, psikolojik taciz, baskı, tehdit veya zorlamaya izin vermemeyi,

Dilek ve Şikayetlerin İletilmesi: Her çalışanın dilek ve şikayetlerini iletebileceği alternatif metotları oluşturmayı, zamanında ve etkin olarak değerlendirme ve geri bildirim yaparak uygun çalışma ortamını tesis etmeyi, çalışanın dilek ve şikâyet bildirimine karşılık kendisine misilleme yapılmayacağını,

Çalışma Saatleri: Verimli çalışma prensibiyle birlikte, çalışma saatlerinin belirlenmesinde, yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere, fazla mesaide gönüllülük esasına uymayı; Haftalık fazla mesai süresini standartlara uygun olarak sınırlamayı,

Ücret ve Ödemeler: Asgari ücret altında ücret ödememeyi, fazla mesai ücretlerini yasanın öngördüğü şekilde hesaplayarak ödemeyi, çalışanlara ödenecek minimum ücreti işletmenin bulunduğu bölgedeki asgari yaşam standardını karşılayabilecek seviyede belirleyip ödemeyi ve bu konudaki koşulları sürekli iyileştirmeyi,

Rüşvet ve Yolsuzluk: Rüşvet / yolsuzluk ve/veya komisyon verilmesi, alınması veya önerilmesinin hiçbir koşul altında kabul edilemeyeceğini,

taahhüt eder.

YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Livio MANZINI