

Doküman No	İHK-P
İlk Yayın Tarihi	20.05.2024
Rev. Tarihi	
Rev. No	

1.AMAÇ

İşçi ve insan hakları politikası TEMKO TEMİZLİK KOZMETİK VE GIDA SANAYİ TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ 'nin Tüm iş ortaklarına, çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine, paydaşlarına adil ve saygılı çalışma ortamı yaratarak tüm paydaşlarının insani çalışma standartlarını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Tüm paydaşlarımız ile olan ilişkilerimizde insana saygıyı öncelik olarak belirleyerek, sosyal sorumluklarımızı en yüksek önem derecesinde yerine getirmeyi amaçlarız.

2.KAPSAM

TEMKO TEMİZLİK KOZMETİK VE GIDA SANAYİ TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ olarak, tüm iş ortaklarımızı çalışanlarımızı, müşterilerimizi, tedarikçilerimizi, paydaşlar ile olan ilişkilerimizde insana saygıyı öncelik olarak belirleyerek, sosyal sorumluklarını en yüksek önem derecesinde yerine getirmektedir.

3. KAYNAK

- Türkiye Cumhuriyeti 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu
- Türkiye Cumhuriyeti 4857 sayılı iş kanunu
- BMSK Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi
- BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (182 no.'lu Antlaşma)
- "ILO" Uluslararası Çalışma Örgütü
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)
- SASB (Sürdürülebilirlik Muhasebesi Standartları Kurulu)
- ETI BASE CODE

olmak üzere yasal mevzuata ve tüm ulusal ve uluslararası standartlara uygun çalışmayı destekler.

4. GÖZDEN GEÇİRME

Bu politika; mevzuatlardaki değişiklikler, risk değerlendirmeleri v.b. gibi durumlar doğrultusunda yılda en az bir kere yapılacak olan Yönetimin Gözden Geçirmesi toplantılarında,20.05.2025 'e kadar, gözden geçirilecek ve ihtiyaç durumunda güncelleme yapılacaktır.

Hazırlayan	Kontrol Eden	Onaylayan
Esra GÖÇER İnsan Kaynakları Müdürü	Aslıhan HARMANBAŞI Kalite Güvence Müdürü	M. Beşir BESNİLİ Yönetim Kurulu Üyesi

Doküman No	İHK-P
İlk Yayın Tarihi	20.05.2024
Rev. Tarihi	
Rev. No	

5.İŞÇİ VE İNSAN HAKLARI KOMİTESİ

Yönetim Kurulu Üyesi
İnsan Kaynakları Müdürü
İdari İşler Müdürü
Çalışan Temsilcisi

6.UYGULAMA

6.1 Zorla Çalıştırma (Gönüllü Çalışma)

İşletmemizde, hiçbir çalışana zorla çalıştırma yaptırılmaz, işletmemizdeki çalışma esasları gönüllülük esasında dayanır. İşyerimiz, zorla işçi çalıştırmanın, hapishanede çalışma, çıraklık sözleşmesi, borca karşılık işgücü, askeri işçi veya köle işgücü ve her türlü insan ticareti dahil olmak üzere, tüm şekilleri yasaklar.

6.2 Çocuk İşgücü (Reşit Olmayan Çalışanlar)

İşletmemizde hiçbir şekilde çocuk işçiliği kabul edilemez. Yaş hesaplama talimatına göre çocuk işçinin yaş hesabı yapılır. Stajyer, kursiyer gibi zorunlu haller dışında ulusal ve uluslararası yasaların belirlediği minimum yaş dikkate alınır.

6.3 Ayrımcılık

İşletmemiz, tüm çalışanlarına ve çalışan adaylarına eşit değer verir. Çalışanlar arasında "eşitlik" sağlamak en büyük prensibimizdir. Yönetim olarak kuruluşumuzu ırk, cinsiyet, renk, milliyet, sosyal köken, din, yaş, engel durumu, cinsel yönelim, sendika üyeliği, siyasi görüş, medeni durum, hamilelik, işe alım, disiplin, terfi, işten çıkarma, eğitim, dil, HIV /AIDS veya yürürlükte olan yasalarca korunan her türlü değer statü temelinde ayrımcılığın veya fiziksel ya da sözlü tacizin olmadığı bir kurum olarak muhafaza etmeye kararlıyız.

6.4 İş Sağlığı ve Güvenliği

İşletmemiz, güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamının oluşturulmasını ve korunmasını sağlar. İşletmemiz, çalışanlarımızın kaza, yaralanma ve sağlığı tehdit eden her türlü faktöre maruz kalma riskini minimuma indirerek, güvenli, sağlıklı ve verimli çalışabilecekleri bir iş ortamını oluşturarak sürekliliğini sağlamayı amaçlar. İşletmemizde, şiddetin, tacizin, tehdidin, istismarın ve rahatsız edici şartların olmadığı bir iş yeri ortamı sağlamaya özen gösterilir. İşletmemizde yasal mevzuatın düzenlediği tüm iş sağlığı ve güvenliği kuralları uygulanır.

6.5 Çalışma Saatleri, Ücretler, İzin

İşletmemiz, çalışanlarına sektörel ve yerel işgücü piyasasına göre ücretler verir. Uygulamalarımız ücret, çalışma saatleri, fazla mesai ve yan ödemeler, izinler hakkında yürürlükteki yasalara tam bir uygunluk içinde gerçekleştirilir. Çalışanlarımız ücret bordroları ile bilgilendirilir.

Hazırlayan	Kontrol Eden	Onaylayan
Esra GÖÇER İnsan Kaynakları Müdürü	Aslıhan HARMANBAŞI Kalite Güvence Müdürü	M. Beşir BESNİLİ Yönetim Kurulu Üyesi

Doküman No	İHK-P
İlk Yayın Tarihi	20.05.2024
Rev. Tarihi	
Rev. No	

6.6 Taciz

İşletmemiz, çalışanlarına veya çalışanları tarafından iş ilişkisi içinde bulunduğu paydaşlarına yönelik, işyerinde veya iş sebebiyle buldukları herhangi bir yerde, fiziksel, cinsel ve/veya duygusal taciz yoluyla herhangi bir şekilde dokunulmazlık ihlaline müsamaha gösteremez. Bu tür ihlal durumlarını bildiren ya da soruşturma esnasında yardımcı olan kişilere yönelik muhtemel olumsuz tutum ve davranışlar etik kurallarımızın ihlali olarak değerlendirilir. Psikolojik bezdirme (mobbing) kapsamında değerlendirilecek şekilde hedef alınan kişiyi işten soğutmak, performansını düşürmek, istifa etmesine yol açmak amacını güden sistematik ve planlı davranışlara tolerans gösterilemez.

6.7 Birleşme, Temsil Edilme ve İfade özgürlüğü

Çalışanlar arasında ayırım yapılmaksızın bütün çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma, örgütlenme özgürlüğü kısıtlanmamaktadır. Çalışan temsilcileri ayrımcılığa karşı korunmakta ve temsilcilik görevlerini serbestçe gerçekleştirebilmektedir.

6.8 İnsan Kaçakçılığı

İşletmemizde, kölelik ve insan ticaretine sıfır tolerans bakış açısına sahiptir.

6.9 Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Şirket, her konuda eşitlik ilkesine maksimum derecede önem vermektedir. Kadınların iş gücüne katılmasını destekler. Çalışanlar her konuda eşit haklara sahiptir. Tüm çeşitlilikleri kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

6.10 Dış Paydaşlar ile olan İnsan Hakları İlişkileri

Şirket, tedarikçilerinin, tedarikçi davranış kurallarına göre davranmalarını ve gerekli aksiyonları almaları bekler. Tedarikçilerin çalışanlarına insan haklarına saygılı ve etik kurallar çerçevesinde sürdürülebilirlik bakış açısını benimsemelerini destekler.

6.11 Tehlikeli ve yasaklı madde kullanımı ve bahis

Şirket, çalışanlarımızın yasaklı madde ve bahis konusunda bilinçlenme ve bilgilendirilmesine maksimum önem derecesinde önem verir. Toplumun ve çalışanlarımızın sağlığını korumak sosyal sorumluluk anlamında önceliklerimiz arasındadır.

Hazırlayan	Kontrol Eden	Onaylayan
Esra GÖÇER İnsan Kaynakları Müdürü	Aslıhan HARMANBAŞI Kalite Güvence Müdürü	M. Beşir BESNİLİ Yönetim Kurulu Üyesi

Doküman No	İHK-P
İlk Yayın Tarihi	20.05.2024
Rev. Tarihi	
Rev. No	

6.12 Sosyal Diyalog

İşçi temsilcileri ile her ay düzenli olarak yapılan toplantılar, dilek ve şikayet kutu yazışmaları, çalışanların birebir öneri dilek ve şikayetleri, yıllık yapılan çalışan memnuniyet anket sonuçları yüksek önemde değerlendirilerek gerekli aksiyonlar alınarak iyileştirmeler yapılır.

6.13 Kariyer ve Eğitim Yönetimi

Şirket, çalışanların yetenekleri doğrultusunda gelişimlerini sağlamak için gerekli eğitimlerle ve içeriden terfiyi önemseyerek kariyer planlarını destekler. Kurum içi geliştirici çapraz beceri eğitimleri gerçekleşir. Mavi yaka personeller için yılda bir performans değerlendirmeler yapılır. Çalışanların kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak eğitimler verilir.

6.14 Baskı ve İnsanlık Dışı Muamele

Şirkette, Psikolojik bezdirme (mobbing) kapsamında değerlendirilecek şekilde hedef alınan kişiyi işten soğutmak, performansını düşürmek, istifa etmesine yol açmak amacını güden sistematik ve planlı davranışlara tolerans gösterilemez. İnsanlık dışı muamele tespit edilmesi durumunda ilgili kanunlar çerçevesinde aksiyonlar alınacaktır.

6.15 Well Being / İş-Sosyal Hayat Dengesi

Çalışanlarımızın well-being (fiziksel ve mental olarak iyi ve motive olma durumu) / iş-sosyal yaşam (aile hayatı) dengesini yüksek önem derecesinde önemseriz.

7. HEDEFLER

- 2025 yılı içinde çalışanlarımızın %100'üne sosyal haklar, insan hakları, baskı, taciz, ayrımcılık, zorla çalıştırma, çocuk işçilik konularının önemine dair bakış açımızı en detaylı bir biçimde ifade edebileceğimiz eğitimleri sürdürmek.
- 2025 yılında tüm çalışanlarımıza sağlık açısından tütün, yasaklı madde kullanımının zararları konusunda tüm çalışanlarımıza eğitimler vermek.
- Tedarikçilere Sedex / Smeta 3rd party denetimlere başlatmak ve bu doğrultuda tedarikçi değerlendirme çalışması / risk analizi vs. (%50) ve 2030 yılına kadar.
- 3rd party denetimlere her sene devam etmek.
- Çalışanların işe giriş sağlık muayenesi ücretlerini karşılamak.
- Üretimde %70 kadın çalışmamız vardır korumak ve sürdürmek.
- Tedarikçilere sosyal uygunluk eğitimi sağlamak 2026 yılına kadar. (25%)

Hazırlayan	Kontrol Eden	Onaylayan
Esra GÖÇER İnsan Kaynakları Müdürü	Aslıhan HARMANBAŞI Kalite Güvence Müdürü	M. Beşir BESNİLİ Yönetim Kurulu Üyesi

Doküman No	İHK-P
İlk Yayın Tarihi	20.05.2024
Rev. Tarihi	
Rev. No	

8. Mevcut Tedarikçilerimize iş etiği ve sosyal uygunluk politikası gönderildi ve okuyup anladıklarına dair onay alındı. Bu uygulamayı 2024 yeni tedarikçilerimiz için sürdürmek.

9. İş kazalarının 2025 yılına kadar %30 azaltılması ve sıfır iş kazası için çalışmalar yapmak.

10. Tüm çalışanlara yılda en az bir kez performans değerlendirmesi yapmak.

11. Çalışanlarımıza mevcutta uyguladığımız tamamlayıcı sağlık sigortası uygulamasını korumak ve devam ettirmek.

8. ETİK KURALLARIN VE ETİK İHLALLERİN BİLDİRİMİ VE SORUMLULUĞU

Çalışanlar, kimliklerini gizli tutarak etik hattına, dilek ve şikayet kutularına bildirimde bulunabilirler. Her ay işçi temsilcileri ile toplantılar yapılarak çalışanların öneri ve şikayetleri anonim veya açıkça görüşleri değerlendirilip, gerekli aksiyonlar alınmaktadır. Açıkça hatalı olan bir davranışı iyi niyetli ve dürüst bir şekilde bildirilmesi halinde, işçi ve insan hakları politikasının olası ihlalinin incelenmesi sırasında, ihlal bildiriminde bulunan, incelemeye katılan veya yardımcı olan kişiler hakkında (bildirimin kendisinin veya sağlanan bilginin kasten yanlış sunulduğu durumlar dışında) herhangi bir aleyhte işlem yapılmayacaktır.

Çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler, paydaşlar ve iş ortakları işçi ve insan hakları ihlallerinin bildiriminde şikayet eden kişi ve kurumların anonim kalabilme hakkı, bu şikayet süreçlerinin tamamen gizlilik çerçevesinde sürdürüleceği ve şikayette bulunan kişi veya kuruma misilleme, etiketleme yapılmayacağına garantisini taahhüdünü veririz.

Şikâyet ve İhbar Hattı: 0282 681 86 70

E-mail Adresi: ethics@temkocosmetics.com

Yayın Onayı

M. Beşir Besnili – Yönetim Kurulu Üyesi

Hazırlayan	Kontrol Eden	Onaylayan
Esra GÖÇER İnsan Kaynakları Müdürü	Aslıhan HARMANBAŞI Kalite Güvence Müdürü	M. Beşir BESNİLİ Yönetim Kurulu Üyesi