



# SOSYAL UYGUNLUK POLİTİKASI

**Zorlu Doğal Elektrik Üretimi A.Ş., ana ortağı olan Zorlu Holding A.Ş. seviyesinde Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin tarafıdır. Kurumsal kimlik ve gelişim, operasyonel güç, entegre sürdürülebilirlik ve çalışanların önem ve değerini destekleyen SA 8000:2014 standardı kapsamında;**

**Çocuk işçi 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 yaptırmaya çağını ve çalışmanın gönüllülük esasına bağlı olacağını,

**İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilirliği:** Daha güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı yaratarak oluşabilecek her türlü kaybı en aza indirmeyi öncelikli hedef olarak kabul etmeyi; iş, işçi sağlığı ve güvenliği konularında yasal düzenlemeler ve OHSAS 18001 standardı doğrultusunda çalışanların genel sağlığını ön planda tutan bir çalışma sistemi yürütmeyi, ISG uygulamalarını teknik gelişme ve yeniliklere göre etkin şekilde iyileştirmeyi,

**Örgütlenme ve temsil edilme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına saygı gösterilmesi:** Çalışanlarının sendikaya üye olma ve toplu sözleşme hakkı ile 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, ayrımcılık oluşmasını engelleyici mekanizmaları süreçlerine entegre etmeyi,

**İşe alım, düzenli istihdam:** Sosyal uygunluk gerekliliklerinin sürekliliğini sağlamak için işe alım esnasında, personel seçiminde, teknik ve mesleki bilgi birikimi kadar şirket kuralları ve şirketin sosyal uygunluk şartlarına uyumunu da gerekli ve önemli kriter olarak kabul etmeyi; işe alım aşamasından başlayarak ücretlendirme, performans ve iş akdi süreçlerinde ayrımcılık ve taciz-kötü muamelenin engellenmesi politikalarına uymayı; çalışanların düzenli istihdam ve sosyal güvence sağlamayı,

**Disiplin, 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,

**Çalışanların bilinçlendirilmesi:** Sosyal uygunluğun temelini bilinçli çalışanlardan geçtiğine inanarak, işe alım aşamasında ve çalışma süresince belli dönemlerde çalışanlarını SA 8000:2014 gereklilikleri hakkında bilgilendirmeyi,

**Dilek ve şikayetlerin iletilmesi:** Her çalışanın dilek ve şikayetlerini iletebileceği metotlar oluşturmayı, zamanında ve etkin olarak değerlendirme ve geri bildirim yaparak uygun çalışma ortamını tesis etmeyi, çalışanın dilek ve şikâyet bildirimine karşılık misilleme yapmamayı,

**Çalışma saatleri:** Verimli çalışma prensibiyle birlikte, çalışma saatlerinin belirlenmesinde yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere; fazla mesaideyse gönüllülük esasına uymayı; haftalık fazla mesai süresini SA 8000:2014 standardına uygun olarak sınırlamayı,

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

**Yasalara ve diğer yükümlülüklerle uyum:** Yürürlükteki yerel yasa ve yönetmelikler ile SA 8000:2014 standardıyla ilgili uluslararası düzenlemelere bağlı kalarak hareket etmeyi,

**Rüşvet ve yolsuzluk:** Rüşvet, yolsuzluk ve/veya komisyon verilmesi, alınması veya önerilmesini hiçbir koşul altında kabul etmemeyi, önceden belirlenmiş ve duyurulmuş Zorlu Doğal Elektrik Üretimi A.Ş. etik kuralları çerçevesinde davranmayı,

**Tedarik zinciri yönetimi:** Satın alma yapılan tedarikçi, taşeron ve iş ortaklarının sosyal uygunluk taahhütnamelerini almayı, her birini sosyal uygunluk açısından değerlendirmeyi, değerlendirme sonuçlarına göre aldıkları makul ve yeterli tedbirleri izlemeyi ve sosyal uygunluk düzeylerini sürekli iyileştirmek için karşılıklı bir iş birliği yaklaşımını desteklemeyi,

**SA 8000 Yönetim Sistemi:** Sosyal uygunluk faaliyetlerini ve Sosyal Performans Takımı'nın çalışmalarını yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere, kurumsal davranış kurallarına, gönüllü olarak uygulanan SA 8000:2014 Yönetim Sistemi'ne göre ve uygulanmakta olan diğer yönetim sistemleriyle entegre şekilde yürütmeyi; sürekli iyileştirme faaliyetlerinde bulunmayı ve periyodik aralıklarla gözden geçirmeyi, tüm bu çalışmalar için ihtiyaç duyula mali, altyapı, çalışma ortamı ve insan kaynağını sağlamayı taahhüt eder.