

	İSG-Ç VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DİREKTÖRLÜĞÜ	Dok. No.: SYS-POL001
		Yayın Tarihi: 2.01.2019
	SOSYAL SORUMLULUK POLİTİKASI	Rev. Tarihi: 10.07.2026
		Rev. No.: 3
		Sayfa No.: 1 / 2

Zorlu Enerji Elektrik Üretim A.Ş. ve Zorlu Doğal Elektrik Üretimi A.Ş. ana ortağı Zorlu Holding A.Ş. seviyesinde Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi tarafıdır. Kurumsal kimlik ve gelişim, operasyonel güç, entegre sürdürülebilirlik ve çalışanların önemi 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 çalışma 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 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 ISO 45001 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 istihdam: Sosyal Sorumluluk gerekliliklerinin sürekliliğini sağlamak için işe alım esnasında, personel seçiminde, teknik ve mesleki bilgi birikimi kadar şirket kuralları ve şirketin sosyal sorumluluk 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 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, mobbing, tehdit veya zorlamaya izin vermemeyi,

Çalışanların bilinçlendirilmesi: Sosyal uygunluğun temelini bilinçli çalışanlardan geçtiğine inanarak işe alım aşamasında ve çalışma süresince belli dönemlerde çalışanlarını SA8000 gereklilikleri hakkında bilgilendirmeyi,

Hazırlayan	Kontrol Onayı	Yürürlük Onayı
ÖZÜM EVRİM ARABACI Kalite ve İSG-Ç Yöneticisi	ÖZÜM EVRİM ARABACI Kalite ve İSG-Ç Yöneticisi	TAMER SOYLU Sürdürülebilirlik Kal. & İSGÇ Grup Müd.

	İSG-Ç VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK DİREKTÖRLÜĞÜ	Dok. No.: SYS-POL001
		Yayın Tarihi: 2.01.2019
	SOSYAL SORUMLULUK POLİTİKASI	Rev. Tarihi: 10.07.2026
		Rev. No.: 3
		Sayfa No.: 2 / 2

Dilek ve şikayetlerin iletilmesi: 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 misilleme yapmamayı,

Çalışma saatleri: Verimli çalışma prensibiyle birlikte, çalışma saatlerinin belirlenmesinde, yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere, fazla mesaide gönüllülük esasına uymayı; Haftalık fazla mesai süresini SA 8000:2014 standardına 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,

Yasalara ve diğer yükümlülöklere uyum: Yürürlükteki yerel yasa ve yönetmeliklere ve SA 8000 standardıyla ilgili uluslararası düzenlemelere bağlı kalarak hareket etmeyi,

Rüşvet ve yolsuzluk: Rüşvet / yolsuzluk ve/veya komisyon verilmesi, alınması veya önerilmesinin hiçbir koşul altında kabul edilemeyeceğini, belirlenmiş ve duyurulmuş Zorlu Enerji Elektrik Üretim A.Ş. etik kuralları çerçevesinde davranmayı,

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

SA 8000 Yönetim Sistemi: Sosyal sorumluluk 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.

The contents of this document are the property of ZORLU ENERGY and should not be copied, reproduced or disclosed to a third party without the written consent of the proprietor.

ZORLU ENERJİ Levent 199, Büyöklere Caddesi, No:199,
34394 Şişli / İSTANBUL
Tel: +90 850 808 80 82, Fax: +90 212 422 00 99

Bu dokümanın içeriğı ZORLU ENERJİ'nin mülkiyetinde olup, sahibinin yazılı izni olmadan kopya edilemez, çoğaltılamaz ve üçüncü şahıslara açıklanamaz.