

TEGNATIA İŞYERİ ETİK KURALLARI

Tüm çalışanlarımızdan beklentimiz; işbu metinde yer alan iş etiği ve davranış kurallarının benimsenmesi, çalışma ortamlarında uygulanması ve diğer çalışanlarımız ile paylaşarak çalışanlarının da bu kurallara gerekli özeni göstermelerinin sağlanmasıdır.

1. Yasal Uygulamalar**1.1. Mevzuat ve Sözleşmelere Uyum**

Çalışanlar, tedarikçiler ve müşteriler ile yaptıkları ticari faaliyetlerinde, yürürlükteki tüm mevzuat ile birlikte imzalanan sözleşme hükümlerine uygun hareket ederler.

1.2. Rekabet Hukuku

Çalışanlar, Tedarikçiler ve Müşteriler rekabete aykırı iş veya işlemlerde bulunmazlar. Faaliyet alanlarını düzenleyen mevzuat hükümlerine tam uyumla iş yaparlar.

1.3. Rüşvet ve Yolsuzluk

Çalışanlar, Tedarikçiler ve Müşteriler, kurum, kuruluş veya gerçek kişilere rüşvet, ödeme veya değeri olan herhangi bir şey vermez, teklif etmez veya kurum, kuruluş veya kişilerden bu amaçla verilenleri kabul etmezler. Çalışanlar, Tedarikçiler ve müşteriler rüşvet ve yolsuzluğu hiçbir şekilde hoş görmez ve bu hususlarda tutarlı ve duyarlı davranırlar.

2. Etik Kurallar**2.1. Temel İlkeler**

Çalışanlar, Tedarikçiler ve Müşteriler ile tüm faaliyetlerini aşağıdaki temel ilkeler doğrultusunda yürütür:

- Dürüstlük ve doğruluk değerlerinin işe yansıtılması,
- Alçak gönüllü, saygılı ve karşılıklı anlayış içinde olunması,
- Eylem ve söylemlerin tutarlı ve açık olması,
- Maliyet bilinci (israftan kaçınma) ve verimlilik hedefiyle çalışılması,
- Müşteri ihtiyaçlarının en iyi şekilde karşılanması,
- Misyona uygun biçimde ve vizyonu yakalamak hedefiyle çalışılması,
- Kurumsal kimliğini ve itibarını zedeleyecek davranışlardan kaçınılması.
- Çalışmalarında ilgili mevzuat düzenlemelerine uyulması
- Yetkinliklerin ve hizmet kalitesinin sürekli geliştirilmesi
- Kurum aidiyeti ve kurumsallık ruhunun benimsenmesi,
- Yaratıcılığın, farklı fikirlerin, ortak aklın, takım ruhunun, olaylar karşısında esnek düşünebilmenin ve davranabilmenin teşvik edilmesi,
- Faaliyetlerin çevreye zarar vermeyecek şekilde yürütülmesi,
- İş sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik düzenlemelere uyma ve gerekli tedbirlerin alınması.

2.2. İş Kayıtları

Çalışanlar, işle ilgili tüm bilgileri doğru bir şekilde, geçerli mevzuat düzenlemelerine tam uyum içinde oluştururlar, kaydederler ve saklarlar. Düzenleyici kurum veya kuruluş temsilcileriyle ve resmi yetkililerle gerçekleştirilen görüşmelerde dürüst ve açık sözlü olurlar. Ayrıca şirketin sürekliliği adına ihtiyaç duyulan belgelerde (kalite, eğitim, üretim vb.) kesinlikle sahtecilik ve uygunsuzluk yapmazlar.

2.3. Üçüncü Taraflarla İlişkiler

Çalışanlar anlaşma yapacağı kuruluşları, bayileri, iş ortaklarını, tedarikçilerini ve temsilcilerini, müşterilerine en iyi hizmeti sunacak şekilde, TEGNATIA çıkarlarını ön planda tutarak, şeffaflık, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun yöntemlerle değerlendirir ve seçer.

2.4. Hediye Almak ve Vermek

Ticari gelenek ve promosyon niteliğindeki malzemeler dışında ve asgari ücretin dörtte biri değerini aşmayan kalem, takvim ajanda gibi hediyeler hariç olmak üzere, bir usulsüzlüğün varlığı izlenimine sebep oluşturan, bağımlılık ilişkisine neden olabilecek ya da öyle algılanabilecek hediyeler ve varlıklar tedarikçilere, müşterilere gönderilmezler veya kabul edilmezler.

3. Çalışma Koşulları

3.1. Çalışanlar, özgür iradeleri doğrultusunda seçilir.

- 3.1.1. Zorla çalıştırılan veya mecbur bırakılarak çalıştırılan işçi veya özgür iradesi dışında hapisane tarafından sağlanan tutuklu işgücü kullanılamaz.
- 3.1.2. İşveren tarafından, işçilerin herhangi bir alacaklarına “teminat” olarak el konamaz veya kimlik belgelerini teslim etmeleri talep edilemez. Çalışan makul bir ön bildirim süresinin ardından, özgür iradesi doğrultusunda işverenle kurduğu iş ilişkisini sona erdirmekte serbesttir.

3.2. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yapma hakkı tanınır.

- 3.2.1. Aralarında ayırım yapmadan tüm işçilerin, kendi seçimlerine bağlı olarak bir işçi sendikasına katılma veya kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakları vardır.
- 3.2.2. İşveren, işçi sendikalarının faaliyetlerine ve organizasyonel etkinliklerine karşı açık görüşlü bir yaklaşım sergiler.
- 3.2.3. İşçi temsilcilerine karşı ayrımcılık yapılmaz ve temsilcilik işlev ve görevlerini yerine getirebilmeleri için, işçi temsilcilerinin işyerine giriş izinleri vardır.
- 3.2.4. Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi hakkının yasayla kısıtlanması durumunda, işveren tarafından bağımsız ve özgür sendika ve toplu iş sözleşmesine yönelik paralel uygulamaların geliştirilmesi kolaylaştırılır ve engellenmez.

3.3. Çalışma Şartları güvenli ve sağlıklı olmalıdır.

- 3.3.1. Sanayi alanındaki genel bilgiler ve işe özel her tür özel tehlike dikkate alınarak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanacaktır. Kaza ve yaralanmaların önlenmesi ve söz konusu işe özel çalışma ortamında maruz kalınan sağlık risklerinin mümkün olan en düşük seviyeye indirilmesi için, gereğine uygun tedbirler alınacaktır.
- 3.3.2. İşçiler düzenli olarak, sağlık ve güvenlik eğitimleri alacaktır ve başlayan veya yeni bir göreve atanan işçiler için işbu eğitimler tekrarlanacaktır.
- 3.3.3. Kullanıma açık temiz tuvalet imkânı ve içme suyu sağlanacaktır ve eğer söz konusu ise, gıda maddelerinin muhafaza edilmesine yönelik sıhhi imkanlar sağlanacaktır.
- 3.3.4. Şayet barınma imkânı sağlanıyorsa, bu alanın temiz ve güvenli olması ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak şekil düzenlenmesi sağlanacaktır.
- 3.3.5. İşbu temel şart ve kuralları dikkate alan şirket, üst düzey bir yönetim temsilcisini sağlık ve güvenlik sorumlusu olarak tayin edecektir.

3.4. Çocuk işgücü kullanılmaz.

- 3.4.1. Hiçbir yeni çocuk işçi, işe alınmayacaktır.
- 3.4.2. Çocuk işgücü olarak çalıştırıldığı tespit edilen her bir erkek veya kız çocuğun, çocukluk dönemi bitene kadar, şirket tarafından bu çocukların iyi kalitede eğitim kurumlarına yerleştirilmesi ve bu kurumlardan mezun olmalarına yönelik gerekli politikalar ve programlar geliştirilecek veya mevcut uygulamalar desteklenecektir.
- 3.4.3. 18 yaşının altındaki çocuklar ve gençler, gece uygulanan işlerde çalıştırılmayacak veya tehlikeli şartlar altında çalıştırılmayacaktır.

3.4.4. İşbu prensip ve prosedürler, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ilgili standartlarındaki şart ve kurallara uygun olacaktır.

3.5. Asgari ücretin altında ücretlendirme yapılmamaktadır.

3.5.1. Standart bir çalışma haftası için ödenecek maaş ve yardımlar, hangisi daha yüksekse ona göre olmak kaydıyla, en az resmi ulusal standartlar veya sanayi alanındaki göstergelerdeki standartlar seviyesinde olmalıdır. Ancak her durumda maaşlar, işçilerin temel ihtiyaçlarını daima karşılayabileceği ve bazı isteğe bağlı ilave harcamalar yapabileceği seviyede olmalıdır.

3.5.2. Tüm işçilere, işe başlamadan önce maaşlarına ilişkin istihdam şartları hakkında ve ödeme aldıkları her bir zaman aralığı için maaşlarının ayrıntılarını içeren yazılı ve kolay anlaşılabilir şekilde bilgi verilecektir.

3.5.3. Disiplin cezası olarak maaş kesintisi uygulanamaz veya ulusal yasa ve kanunlar tarafından şart koşulmadığı sürece, ilgili işçinin açık ve net izni alınmadan, maaşlardan hiçbir kesinti yapılmayacaktır. Tüm disiplin cezaları, kaydedilmelidir.

3.6. Çalışma saatleri fazla olmamalıdır.

3.6.1. Çalışma saatleri, ulusal yasalara, toplu iş sözleşmesine ve aşağıda belirtilen şart ve koşullara mutlaka uygun olmalıdır.

3.6.2. Fazla mesai hariç olmak kaydıyla, çalışma saatleri iş sözleşmesi ile tanımlanacaktır ve haftalık çalışma saati toplamı, 45 saati aşmayacaktır.

3.6.3. Tüm fazla mesai çalışmaları, özgür irade ve gönüllük ilkesi çerçevesinde uygulanacaktır. Fazla mesai çalışması, ancak burada belirtilenler dikkate alınarak ve sorumluluk bilinciyle uygulanacaktır: Birey olarak her bir işçinin ve genel olarak toplam işgücünün günde çalıştığı toplam süre, ne sıklıkta fazla mesai yaptıkları ve kaç saat fazla mesai yaptıkları dikkate alınmalıdır. Fazla mesai çalışması, asla gerekli olan düzenli işgücü istihdamına bir alternatif olarak kullanılmamalıdır. Fazla mesai çalışmaları, daima normal rutin ödeme değerinin %125'inden az olmayacak seviyede tavsiye edilen ikramiyeli ödeme ile ücretlendirilecektir.

3.6.4. Aşağıda madde 6.5'te belirtilen özel durumlar dışında, herhangi bir yedi günlük zaman dilimi içerisindeki çalışma saati toplamı, 60 saati aşmayacaktır.

3.6.5. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz

3.6.6. İşçilere, her bir yedi günlük zaman dilimi içerisinde en az bir gün veya eğer ilgili ulusal yasada izin veriliyorsa, her bir 14 günlük zaman diliminde iki gün tatil yapma imkânı verilecektir.

3.7. Hiçbir ayrımcılık uygulanmaz.

İşe alma işlemlerinde, ödemelerde, sağlanan eğitim hizmetlerine katılımda, terfi uygulamalarında, işten çıkarma veya emekliye ayırma işlemlerinde, ırk, milliyet, sosyal sınıf, din, yaş, engellilik durumu, cinsiyet, medeni durum, cinsel tercih, sendika üyeliği veya siyasi ilişkileri nedeniyle, hiç kimseye ayrımcılık uygulanmaz.

3.8. Düzenli istihdam sağlanır.

Yapılan iş, mümkün mertebe her açıdan ulusal yasa ve uygulama pratiğiyle oluşturulan geçerli istihdam ilişkisi temelinde yerine getirilir.

3.9. Çok yıpratıcı veya insanlık dışı hiçbir uygulamaya müsaade edilmez.

Fiziksel şiddet veya disiplin cezası uygulaması, fiziksel şiddet uygulama tehdidi, cinsel istismar veya taciz edici diğer davranışlar veya sözlü sataşma veya diğer herhangi bir şekilde gözdağı verme veya korkutma, kesinlikle yasaktır.

İşbu şart ve koşullar kapsamında belirtilen hususlar asgari şartlar olup işçi hakları açısından daha koruyucu olanı tercih edilir.

4. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki yasal düzenlemelere uyarlar, diğer çalışanların ve ziyaretçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğuna riayet ederler. Etkin bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini uygulayarak güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları oluştururlar, çalışanların ve ziyaretçilerinin maruz kalabileceği tehlikeleri kontrol altına alırlar, kazalar ve iş yerinden kaynaklanan hastalıklara karşı mümkün olan en iyi önlemleri alırlar. Çalışanlar, kendilerine verilen eğitim ile iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda eğitildiklerinden ve belirlenen tedbirleri uyguladıklarından emin olurlar.

5. Çevre

Çalışanlar, çevreyi korumak için sosyal sorumluluğunun farkında olurlar ve şirketin aktif olarak uluslararası standartlara uygun bir çevre yönetimi sistemi kullanırlar. Şirketin faaliyetleri kapsamında çevre mevzuatını düzenli olarak takip ederler ve mevzuata uyarlar. Çevrenin kirlenmesini en aza indirmek ve çevrenin korunması amacıyla sürekli gelişim sağlarlar ve bu bilinci diğer çalışanlara yayarlar.

6. İş Etiği Uygulama Prensipleri

TEGNATIA, çalışanlarının iş etiği kurallarına uyumunu tetkik edebilir veya bu kontrolü yapmak üzere bir üçüncü şahıs görevlendirebilir. TEGNATIA, İş Etiği ve Davranış Kuralları'na ve yasalara aykırı veya bu kurallarla çelişen şekilde davranan ve tüm bu kurallara yönelik bir ihlal olması halinde, çalışanı ile olan ilişkisini tazminatsız derhal sonlandırma hakkı saklıdır.

TEGNATIA ENERJİ ÜRETİM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.