

	SOSYAL SORUMLULUK POLİTİKASI
Doküman No: T.06	Yayın Tarihi / Rev.No : 31.05.2023/0

ÖZTEK ETİKET SAN.VE TİC. A.Ş, ÖZTEK BASKI VE MATBAACILIK LİMİTED ŞİRKETİ, GLOCS ETİKET SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

SOSYAL SORUMLULUK POLİTİKASI

ÖZTEK ETİKET SAN.VE TİC. A.Ş, ÖZTEK BASKI VE MATBAACILIK LİMİTED ŞİRKETİ, GLOCS ETİKET SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ sahip olduğu tevazu, insana saygı ve halka yakınlık öz değerlerinin bir parçası olarak tüm faaliyetlerinde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeyi yönetim anlayışının temel ve değişmez unsurlarından biri olarak kabul eder. Bu çerçevede ÖZTEK ETİKET SAN.VE TİC. A.Ş, ÖZTEK BASKI VE MATBAACILIK LİMİTED ŞİRKETİ, GLOCS ETİKET SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ oluşturan tüm kurumlarımızdan faaliyetlerinin ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini sorumluluk anlayışı içinde yönetmelerini ve toplumu geliştirmeyi öncelikli olarak gündemlerinde tutmalarını bekleriz. Sosyal sorumluluk anlayışımızın kapsamını iş faaliyetlerimiz ve onların etkileriyle sınırlı görmeyiz. Sosyal sorumluluk anlayışımızı ve bu konudaki önceliklerimizi toplum ve çevre için en iyi olanı dikkate alarak belirleriz.

Sosyal sorumluluk uygulamalarımızda esas aldığımız temel ilkelerimiz şunlardır:

- ÖZTEK ETİKET SAN.VE TİC. A.Ş, ÖZTEK BASKI VE MATBAACILIK LİMİTED ŞİRKETİ, GLOCS ETİKET SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ olarak, faaliyet göstermekte olduğumuz tüm coğrafyalarda topluma karşı sosyal ve çevresel sorumluluklarımızı; hissedarlarımız, çalışanlarımız, kamu, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlarımız ile uyumlu bir iş birliği içinde yerine getirmeye özen gösteririz.
- İnsan kaynaklarımızın, sürdürülebilir büyümenin en önemli unsuru olduğuna inanırız. Çalışanlarımızın özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını sağlarız. Çalışanlara dürüst ve adil yaklaşır, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt ederiz. Çalışanlarımızın bireysel gelişimi için gerekli çabayı gösterir, iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengeyi gözetiriz.
- Kurum içinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılmasını kabul etmeyiz.
- İşbirliğini destekleyici, pozitif ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratıp çatışma ortamlarını önleyerek farklı inanç, düşünce ve görüşe sahip kişilerin uyumlu bir biçimde çalışmalarını sağlarız.
- ÖZTEK ETİKET SAN.VE TİC. A.Ş, ÖZTEK BASKI VE MATBAACILIK LİMİTED ŞİRKETİ, GLOCS ETİKET SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ olarak tüm çalışanlarımızın insan onuruna uygun çalışma koşullarında, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı olduğuna inanırız. Çalışanlarımız bizim en değerli varlığımızdır ve çalışanlarımızın güvenliğini sağlamak ve korumak en öncelikli iş hedefimizdir.
- Her türlü faaliyetimizden doğabilecek çevresel etkileri sorumluluk bilinciyle yönetiriz. Tüm şirketlerimiz faaliyet alanlarına uygun düzeyde faaliyetlerinin çevresel etkilerini en az noktaya indirecek her türlü iyileştirme ve geliştirme çalışmalarını belirlemek ve uygulamak ile yükümlüdür.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN	Sayfa No
		1/4

	SOSYAL SORUMLULUK POLİTİKASI
Doküman No: T.06	Yayın Tarihi / Rev.No : 31.05.2023/0

- ÖZTEK ETİKET SAN.VE TİC. A.Ş, ÖZTEK BASKI VE MATBAACILIK LİMİTED ŞİRKETİ, GLOCS ETİKET SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ olarak, kurumsal sosyal sorumluluk ilkesi çerçevesinde toplumumuzun gelişimi için çaba gösteririz. Çalışanlarımızı, sosyal sorumluluk bilinciyle yer alacakları uygun sosyal ve toplumsal faaliyetlere gönüllü olmaları konusunda destekleriz.
- Türkiye'nin gelenek ve kültürlerine duyarlı davranır, tüm yasal düzenlemelere uygun hareket ederiz.
- Şirketlerimizi, uluslararası standartlara uyum sağlayarak uygulamalarını sertifikalaştırmaları konusunda teşvik ederiz.

Çocuk İşçilik: Çocukların sağlıklı gelişimi için ve eğitim hakkına duyulan saygı çerçevesinde 16 yaşından küçük çalışan bulundurmamayı, genç işçi çalıştırma usul ve esaslarına uygun hareket etmeyi,

İşe Alım: Şirketin etik kriterlerinin sürekliliğini sağlamak için işe alımda personelin seçiminin teknik, mesleki bilgi birikimi kadar şirket kuralları ve şirketin sosyal uygunluk şartlarına uyumunun da gerekli ve önemli kriter olarak kabul edileceğini, işe alım aşamasından başlayarak aşağıda belirtilen ayrımcılık ve taciz-kötü muamelenin engellenmesi politikalarının geçerli olduğunu,

Çalışanların Bilinçlendirilmesi: Sosyal uygunluğun temelini bilinçli çalışanlardan geçtiğine inanarak işe alım aşamasında ve çalışma süresince belli dönemlerde çalışanların özlük hakları, şirket kuralları, çalışma şartları konularında bilgilendirilerek çalışanların bilinç düzeyinin artırılmasını,

Çalışma Saatleri: Verimli çalışma ve insan haklarına duyulan saygı sebebiyle çalışma saatleri ve fazla mesai sürelerinde yürürlükteki kanun ve yönetmeliklerle uyumlu olmayı,

Ücretler ve Ödemeler: Çalışanların yaşam giderlerini karşılayabilecekleri minimum ücret olarak asgari ücreti esas alarak; asgari ücret altında ücret olmamasını, fazla mesai ücretlerinin yasanın öngördüğü şekilde ilaveler yapılarak ödenmesini,

Kanunlara ve Diğer Yükümlülüklere Uyum: Yürürlükteki kanun ve yönetmeliklere bağlı kalarak müşterilerimizin iş ortaklığı kurallarıyla beraber uluslararası sosyal sorumluluk konusundaki oluşumların kurallarını takip etmeyi,

Ayrımcılık: Bütün çalışanların eşit haklara sahip olduğu temel alınarak; işe alma, tazminat, eğitime erişim, terfi konularında ayrımcılık veya ırka, toplumsal sınıfa, dine, ulusal kökene, cinsiyete veya politik ilişkilere dayalı işe son verme veya emekliye ayırma söz konusu olamayacağını,

İletişim: Başarının sağlıklı iletişimden geçtiği inancıyla çalışanların kendi aralarında ve yöneticiler ile bağlantılarını sürekli canlı tutmaya, çalışan ve yöneticiler arasında iyi ilişkileri oluşturmaya ve bu ilişkilerin sürekliliğini sağlamaya yönelik uygulamaları yürütmeyi,

Taciz ve Kötü Muamelenin Önlenmesi: Çalışma ortamının huzuru ve çalışanların mutlu olarak çalışmalarını sağlamak için sözlü, fiziksel, psikolojik taciz veya zorlama olmamasını sağlamayı,

Zorla ve Zorunlu Çalıştırma: Sözleşme ile zorunluluğa bağlanmış veya borca karşılık çalışma olamayacağını ve çalışmanın gönüllülük esasına bağlı olmasını,

Tedarikçi Yönetimi: Bütün tedarikçilerin eşit sorumlulukta oldukları inancıyla; tedarikçi firmalarının sosyal uygunluk faaliyetlerini değerlendirmeyi, sonuçları aksiyon planları ile takip etmeyi, sosyal uygunluk faaliyetlerini yönetim sistemleri ile kontrol etmeyi,

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN	Sayfa No
		2/4

	SOSYAL SORUMLULUK POLİTİKASI
Doküman No: T.06	Yayın Tarihi / Rev.No : 31.05.2023/0

İş Sağlığı ve Güvenliği: Tüm faaliyetlerinde insanı en değerli varlığı olarak kabul edip, daha güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı yaratarak oluşabilecek her türlü kaybı en aza indirmeyi öncelikli hedef olarak kabul etmeyi,

Tüm çalışanların konuyla ilgili bireysel sorumluluklarının farkında olmalarını sağlamak amacıyla eğitimler düzenlemeyi,

İş Sağlığı ve Güvenliği açısından gerekli donanımı temin etmeyi, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yerel kanun, yönetmelik ve şartlara ÖZTEK ETİKET SAN.VE TİC. A.Ş, ÖZTEK BASKI VE MATBAACILIK LİMİTED ŞİRKETİ, GLOCS ETİKET SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ standartlarını ve kurallarını da dikkate alarak uymayı,

Tüm çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği politikasına uygun olarak çalışabilecekleri bir iletişim ortamı yaratmayı ve bu konuda yapılan çalışmalar konusunda bilinçlendirmeyi,

Kurumumuzun faaliyetlerinden kaynaklanabilecek iş sağlığı ve güvenliği tehlikeleri ile ilgili riskleri belirleyip bu riskleri kabul edilebilir seviyelere çekerek kontrol altında tutmayı,

Eğitim: Çalışanların eğitim düzeyi şirketin genel seviyesini belirler. Bu mantıkla çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincini artırma, mesleki ve kişisel gelişimlerine destek olmak için şirket içi veya şirket dışı eğitimler düzenlemeyi, düzenlenen eğitimler ile çalışanların gelişimi dolayısıyla şirketin sürekli gelişimini sağlamayı, taahhüt eder.

Örgütlenme Ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü:

İşverenler, çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi haklarını tanıyacak ve saygı duyacaklardır.

İşverenler, örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesiyle ilgili tüm ulusal yasa, düzenleme ve prosedürlere uymalıdır. İşçiler, hiçbir ayırım olmaksızın, yalnızca ilgili örgütün kurallarına tabi olarak ve önceden yetki verilmeksizin, kendi seçtikleri bir örgüt kurma ve örgüte katılma hakkına sahip olmalıdır. Örgütlenme özgürlüğü hakkı işçilerin istihdam aradıkları zaman başlar ve istihdam süresince, nihai istihdam feshi dahil, devam eder ve işsiz ve emekli işçiler için de geçerlidir

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi haklarının yasalar altında kısıtlandığı durumlarda, işverenler işçi örgütlenmesinin diğer yasal yollarına engel olmamalıdır.

Sendika Karşıtı Şiddet/Taciz veya İstismar

İşverenler, sendika temsilcileri ve kendi seçtikleri bir örgüt kurma veya örgüte katılmak isteyen işçilere karşı hiçbir şekilde fiziksel veya psikolojik şiddet, tehdit, göz korkutma, intikam, taciz veya istismar kullanmamalıdır. Bu tür uygulamalar işçi örgütleri veya grevler dahil, sendika etkinliklerine katılan ya da katılma niyetinde olan işçilere karşı kullanılmamalıdır.

Sendika Karşıtı Ayrımcılık/İşten Kovma, Diğer Hak Kayıpları ve Kara Listeye Alma İşverenler hiçbir sendika-karşıtı eylemde bulunmamalı veya intikam almamalıdır, diğer bir deyişle, tamamen ya da kısmen işçi sendikası üyeliği veya sendika oluşturma, geçmişte sendikalaşmış bir şirkette çalışma, toplu iş sözleşmesi teşebbüsüne veya yasal bir greve katılma dahil sendika etkinliklerine katılımını esas alarak işçileri olumsuz etkileyecek hiçbir istihdam kararı vermemelidir. İstihdam kararları şunları içerir: işe alma, işten çıkarma, iş güvenliği, görev tahsisi, ücretlendirme, terfi, rütbe düşürme, transfer, (mesleki) eğitim, disiplin, ayrıca çalışma saatleri, dinlenme aralıkları ve işle ilgili güvenlik ve sağlık önlemleri dahil iş koşulları. Örgütlenme özgürlüğü hakkının kullanılmasıyla çatışacak şekilde kara listelerin kullanılmasında, örneğin sendika üyeliği veya sendika etkinliklerine katılım esas alınarak hazırlanan kara listeler, aynı zamanda sendika karşıtı ayrımcılık teşkil eder.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN	Sayfa No
		3/4

	SOSYAL SORUMLULUK POLİTİKASI
Doküman No: T.06	Yayın Tarihi / Rev.No : 31.05.2023/0

İşçi Haklarının Telifisi/Hakların İadesi

Sendika karşıtı ayrımcılık yüzünden haksız yere işten çıkarılan, rütbesi düşürülen veya işyerinde başka şekilde haklarının ve ayrıcalıklarının kaybindan muzdarip olan işçiler, ulusal yasalara tabi tutularak, arzu ettikleri takdirde kaybettikleri tüm hak ve ayrıcalıkların, iade dahil, telifisine hak kazanmalıdır.

İşveren Müdahalesi

İşverenler, işçi teşkilatlarının oluşumu veya işletmesine, işçi teşkilatlarının işverenler tarafından hakimiyeti, finansmanı veya kontrolünü pekiştirmek ya da desteklemek için belirlenmiş eylemler dahil herhangi bir müdahaleden kaçınmalıdır. İşverenler, bir işçi teşkilatını diğerine yeğleyerek örgütlenme özgürlüğü hakkına müdahale etmemelidir.

Toplu Sözleşme Hakkı/İyi Niyet

İşverenler, toplu anlaşmalar aracılığıyla istihdam şart ve koşullarının düzenlenmesi amacıyla, işçilerin özgürce ve gönüllü şekilde toplu sözleşme yapma hakkını tanımalıdır. İşverenler ve işçi temsilcileri iyi niyetle sözleşmeye oturmalıdır, diğer bir deyişle anlaşmaya varabilmek için samimi ve yapıcı görüşmelerde bulunmalıdır.

Grev Hakkı/Yasal Grev Düzenlemek ve Greve Katılmaktan Dolayı Yaptırım

İşverenler, yasal grev düzenledikleri veya greve katılmış oldukları için işçilere herhangi bir yaptırım dayatmamalıdır.

Grev Hakkı/İkame İşçiler

İşverenler, yasal bir grevi önlemek ya da dağıtmak veya iyi niyet dahilinde anlaşma yapmaktan kaçınmak amacıyla ikame işçi tutmamalıdır.

Sendika Aidatı ve Diğer Ücretlerin Kesintisi

İşverenler, özgürce anlaşmış ve geçerli olan toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmediği sürece, bireysel işçilerin ifadesi ve yazılı onayı olmadan maaşlarından sendika üyeliği aidatı veya herhangi sendika ücreti kesemez.

ÖZTEK ETİKET SAN.VE TİC. A.Ş, ÖZTEK BASKI VE MATBAACILIK LİMİTED ŞİRKETİ, GLOCS ETİKET SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

GENEL MÜDÜR

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN	Sayfa No
		4/4