

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,

Genç İşçi Çalıştırılması:15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış şahıslardır. Şirketimizde bu yaş grubu yani genç işçi statüsünde işçi çalıştırılmamaktadır.

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, ve işletmemiz bünyesinde ihtiyaç duyulan açık pozisyonlar belirlenerek yasalara uygun ve belirli kurallar çerçevesinde istihdam gerçekleştirilir.

Yabancı ve Göçmen İşçi :İşe alım politikamız çerçevesinde; çalışma izni başvurusu, yasal süreç ve işe giriş süreçleri, uluslar arası anlaşmalar İLO sözleşmeleri , müşteri gereklilikleri vb. uygulanan tüm hükümler, maddeler konular yabancı ve göçmen çalışanlar içinde geçerlidir. Politikadaki tüm maddeler yabancı ve göçmen işçiler için geçerlidir.

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,

Örgütlenme Özgürlüğü: Örgütlenme özgürlüğü, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün en temel değerleri ve önemli hedeflerinden biridir. Marsala A.Ş.'de şirket içerisinde örgütlenme özgürlüğünün politika oluşturma ve uygulamadaki değer ve öneminin farkındadır. Örgütlenme özgürlüğü, kriz ve iyileşme dönemleri dahil, sürdürülebilir çözümler üretme konusunda kanıtlanmış bir başarı geçmişine sahiptir. Örgütlenme özgürlüğü, basit bilgi paylaşımından bağlayıcı toplu sözleşmelerin veya ulusal boyutta sosyal anlaşmaların müzakere edilmesine kadar farklı şekillerde var olmaktadır. Üçlü sosyal diyalog, kamu veya özel sektörde işveren, çalışan ve hükümet temsilcilerini kapsarken, ikili düzeyde sadece işveren ve çalışan temsilcileriyle(çalışanlar tarafından özgürce seçilen) de olabilmektedir. Örgütlenme özgürlüğü, bazen ulusal veya bölgesel düzeyde resmi kuruluşlarda, bazen de daha gayri resmi yollarla işletme veya yerel düzeyde uygulanabilmektedir.

Şirkette seçilen işçi temsilcilerinin demokratik seçimini, toplantılara aktif katılımını, temsilcilik görevinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa ya da misillemeye maruz kalmayacağını Marsala A.Ş taahhüt eder.

Çalışanların birlik olma, örgütlenme özgürlüğü , toplu pazarlık yapma haklarına, grev/endüstriyel eyleme katılma hakkına saygı göstermeyi ve bu hakların kullanılması nedeniyle herhangi bir misilleme yapmamayı, çalışanlara bu

hakların kullanılması engellemek için herhangi bir ücret veya ödeme teklifi etmemeyi Marsala A.Ş kabul, beyan ve taahhüt eder.

Bu taahhüt şirketin yasal mevzuat gereği takip edeceği tüm zorunluluklar ile birlikte değerlendirilir.

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(Yaşam Ücreti):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, talep halinde kanunda belirtilen yasal sınırlar dahilinde tüm personelin fazla mesai talebinin değerlendirilmesini,

Kanunlara ve Diğer Yükümlülüklerle 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, siyasal düşünceye ,engelliliğe ,ulusal kökene, cinsel yönelime, medeni durumuna, 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; işçiler,yönetim, denetçiler ve güvenlik görevlileri arasında taciz ve istismarı önlemeye yönelik uygun davranışları, işyerinde şiddet ve tacizi, ayrımcılıkla mücadeleyi,

Zorla ve Zorunlu Çalıştırma:Sözleşme ile zorunluluğa bağlanmış veya borca karşılık çalışma olamayacağını ve çalışmanın gönüllülük esasına bağlı olmasını, tüm çalışanların belirsiz süreli iş sözleşmesinin olmasını ,insan ticaretinin yasaklanmasını ,çalışanın gönüllülük esas çerçevesinde istihdamı ,fazla mesaisi, hareket özgürlüğü ,işten ayrılması ayrıca iş kurumu ve benzeri kurumlardan yapılacak alımların etik kurallara dayalı yapılmasını,

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 A.Ş. 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 k

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,

Taahhüt 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,

Çalışma ilkemiz gönüllülük esasına dayalı olduğu için Cezaevi işçiliği yaptırmamayı ve cezaevleri ile çalışmamayı üretim yaptırmamayı

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.**

ÇEVREYE KARŞI SORUMLULUKLARIMIZ

- Doğaya ve çevreye saygılı davranmak
- Çevre yönetim sistemimizin sürekli iyileştirilmesini sağlamak
- Atıklarımızın kanuni prosedürlere uygunluğunu sağlamak
- Enerji, hammadde ve doğal kaynakların verimli kullanılmasını sağlamak
- Geri dönüşüm sorumluluklarımızı yerine getirmek
- Tedarikçilerimizi çevre konusunda yönlendirmek
- Çalışanlarımıza doğayı koruma önemini benimsetmek
- Kısa/Orta/Uzun Vadede Çevre yönetimini sağlıklı yürütebilmek için hedefler belirleyerek yerine getirmek.