

## SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAM POLİTİKASI

Kordsa olarak çalışanlarımızla ilişkimize değer verir ve başarıya ulaşmanın her bir çalışanın katkı ve çabası ile gerçekleşeceğine inanırız. Evrensel İnsan Hakları Temelinde, açık ve katılımcı bir iş ortamı yaratarak çalışanların ellerinden gelenin en iyisini yapmak konusunda kendilerini değerli, yetkin ve cesur hissettikleri bir iş yaşamı geliştirmeye kararlıyız.

Bu doğrultuda hazırlanan Sürdürülebilir İstihdam Politikamız aşağıdaki unsurları içerir:

- Karşılaştırılabilir hüküm ve koşullar
- İş ve yaşam koşulları
- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı
- Çalışma saatleri ve fazla mesai
- Şikayet mekanizmaları
- Kanunlar ve Kordsa gereklilikleri
- Yetenek geliştirme
- Fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği
- Zorla çalıştırma ve çocuk iş gücü yasakları

### - KARŞILAŞTIRILABİLİR HÜKÜM VE KOŞULLAR

Çalışanlarımızın ücretlerini “Eşit işe eşit ücret” prensibine uygun olarak düzenliyoruz. Benzer görevleri yerine getiren benzer yetkinlik ve bilgi beceri seviyesine sahip çalışanlarımıza aynı hakları sunuyoruz. Temel olarak aynı tür işi yapan çalışanlarımıza cinsiyet ya da ırk temelinde birbirinden farklı ücret politikası uygulamıyoruz.

Mümkün olduğu durumlarda ücretlerimizin bölgesel bazda yaşam standardı endeksi ile karşılaştırılabilir kalmasını sağlıyoruz.

### - İŞ VE YAŞAM KOŞULLARI

İş kazalarına, meslek hastalıklarına ve sağlık risklerine sebep olabilecek unsurları en aza indirerek ve farkındalığın artmasına önem vererek güvenli ve sağlıklı bir iş yaşamı oluşturmaya çalışıyoruz. İş yerinde yaralanma ve meslek hastalığının, çevresel ve güvenlikle ilgili kazaların önlenabilir olduğuna inanıyoruz ve bunları sıfıra indirmeyi hedefliyoruz.

Güven veren, yasal gerekliliklere ve sanayi standartlarına uyan, şiddet, taciz, sömürü, mobbing ve diğer güvensiz ve yıkıcı koşullardan arındırılmış bir iş yaşamını sağlamaya kararlıyız.

Tüm çalışanlarımıza çalıştıkları yerden bağımsız olarak eşit ve dürüst davranıyoruz.

Çalışanlarımız ve aileleri için uygun bir yaşam standardı oluşturmaya çalışıyoruz. Herkesin en iyi performansı göstereceği, inovasyon ve gelişme sağlayabileceği bir iş ortamı arzuluyoruz. Dinlenme ve boş zamanın bir hak olduğuna inanıyor, tatil ödemesi, aile yaşamı hakkı, doğum izni ve benzeri koşulları da yerine getirmeye çalışıyoruz. Çalışanlarımızın farklı yaşam stilleri çeşitliliğimizin bir yansımasıdır. Esnek çalışma saati düzenlemeleri çalışanlarımızın özel hayatları, aile yaşamı ve çalışma hayatları arasında denge kurmak konusunda fırsat sağlayıp boş zamanlarını daha etkin planlamak konusunda yardımcı olmaktadır.

#### - ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

Çalışanlarımızın bir sendika çatısı altında, ülkenin kanunlarına tabi olarak ve herhangi bir misilleme, taciz ya da tehdit olmaksızın örgütlenme hakkına saygı duyuyoruz. Çalışanların kanunen tanınmış bir sendika tarafından temsil edildiği durumlarda kendi seçtikleri temsilcilerle yapıcı bir diyalog kurarak, müzakere ya da danışma halinde oluyoruz. Çalışanlarımızın toplu sözleşme hakkına da saygılıyız.

#### - ÇALIŞMA SAATLERİ VE FAZLA MESAI

Belirlenen asgari ücret, mesai saatleri, fazla mesai ve ilave haklar konusunda kanunlara ve sanayinin standartlarına bağlıyız. Mesai saatlerinin bu standartlara ya da kanunlara göre düzenlenmesini sağlıyoruz.

Doğrudan ya da bir üçüncü şirket tarafından işe alınmış olan çalışanların kanunda bildirilen limit ya da fazla mesai de dahil olmak üzere günlük çalışmaları en fazla 12 saat sınırında (hangisi daha düşük ise) tutulmaktadır. Art arda 6 iş günü çalışan personelin 1 tam gün dinlenmesi sağlanmaktadır. Mevsimsel gereklilikler vb. gibi işin devamlılığı sebebiyle herhangi bir istisna durumunda bunun aşılması gerekirse bu durumun yerel COO ya da İnsan ve Kültür Direktörü tarafından onaylanması gerekir.

#### - ŞİKAYET MEKANİZMALARI

Bir şikâyeti bildirmek için her çalışanın kullanabileceği en önemli kanal web üzerinden veya cep telefonu aracılığıyla ulaşılabilen Kordsa Global Navex Etik Hattı olacaktır. Çalışanlar yada uygunsuzluğa maruz kalan taraflar 7/24 saat, herhangi bir kısıtlamaya maruz kalmadan ilgili uygunsuzluğu veya konular özelindeki şikayetlerini Navex Etik Hattı'na iletebilir. Alternatif olarak, çalışanlar endişelerini yöneticilerine, Bölge İK ekiplerine, Global/Lokal Etik Uyum Başkanı ya da Etik Kurulu'na iletebilirler. Kanallar aracılığıyla yapılan tüm bildirimler çalışanlarımızın şikayetlerini dile getirebilmeleri ve olası uyum ihlali durumlarını çekinmeden bildirebilmeleri için gizli tutulmaktadır. Global Etik Uyum Başkanı ve Etik Kurulu bütün şikayetlerin çözüm sürecini oluşturmak, eğitim materyalleriyle desteklemek ve soruşturma yürütülmesini sağlamakla görevlidir. Ayrıca Kordsa Grup Şirketleri İş Etiği Kurallarına uyulmaması halinde de bildirimde bulunmakla sorumludur. Endişelerin doğru zamanda değerlendirilmesini sağlamaktayız. Kanallar ve Etik Kurulu hakkında daha fazla bilgiyi Kordsa Etik Kodunda bulabilirsiniz.

#### - KANUNLAR VE KORDSA GEREKLİLİKLERİ

Tüm süreçlerimiz, çalışma koşullarımız ve İnsan Kaynakları uygulamalarımız yerel kanun ve düzenlemelerle uyum içindedir.

#### - YETENEK GELİŞTİRME

Çalışanlarımızın potansiyellerini tam anlamıyla kullanmaları konusunda teşvik etmek için eğitimler ve öğrenim fırsatları yaratıyoruz. Çalışanlarımıza ayrıca kariyer ilerletme fırsatları sunarak becerilerini geliştirmelerini sağlıyor, bu sayede görevleri ya da işleriyle bağlantıda olduklarını hissetmelerini, katkıları sebebiyle değerli hissetmelerini ve Kordsa ile birlikte büyümekten motive olmalarını sağlamaya çalışıyoruz.

#### - FIRSAT EŞİTLİĞİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

İşe alma, yerleştirme, terfi, tayin, rotasyon, tahdit, işten çıkarma, geri çağırma, idari izin, tazminat, ücret, sosyal hak ve eğitimler gibi bütün çalışma pratiklerimiz ayrımcılık olmaksızın yürütülmekte, yeteneğe, performansa ve tecrübeye göre karar verilmektedir.



İrk, renk, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, din, siyasi görüş, milliyet, sosyal statü ya da köken, etnisite, engel, yaş ya da benzeri, insanların iş yapma becerisi ile alakalı olmayan konular sebebiyle ayrımcılık yapılmasını engellemek amacıyla fırsat ve muamele eşitliği uyguluyoruz. Bilgisizlik ve eylemsizlik ayrımcılık için sebep oluşturmamaktadır.

- **ZORLA ÇALIŞTIRMA VE ÇOCUK İŞ GÜCÜ YASAKLARI**

Her türlü zorla ya da mecburi çalışma durumunun ortaya çıkmasını engellemeye ve çocuk iş gücünün kullanılmasını durdurmaya kararlıyız. Genel olarak çalışma koşullarımızın isteğe bağlı olduğunu temin eder, kanun ve kurallarda belirtilen minimum çalışma yaşı sınırlarına uyduğumuzu belirtiriz. İnsan haklarının yaptığımız her şeyde etkili olmasını sağlamaya kararlıyız ve ayrımcılığa tolerans göstermiyoruz. Bu politika belgesi Kordsa İnsan Hakları Politikasının ve Kordsa Etik Kodu'nun bir parçasıdır.