

FRİGO-PAK SOSYAL UYGUNLUK POLİTİKASI

FRİGO-PAK GIDA MAD.SAN.ve TİC.A.Ş.

Sosyal uygunluk politikamız, temel ilke ve değerlerimize dayanan standartları içerir. Hedefimiz Sosyal Uygunluk Politikasının şirket kültürü haline gelmesini sağlamaktır. Bu amaçla sosyal uygunluk standartları oluşturulmuş ve uygulanmaya başlanmıştır. Sosyal uygunluk standartları ile çalışanların kanunlar çerçevesinde tüm haklarını vermeyi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayı, çevreye duyarlı olmayı, çalışanlar arasında açık ve dürüst bir iletişim, saygı ve değer gördüğü bir işyeri oluşturmayı taahhüt eder.

Çocuk İşçi Çalıştırmanın Önlenmesi

- Çocukların her türlü istismardan korunması,
- Sağlıklı gelişimi ve eğitim hakkına duyulan kurumsal saygı çerçevesinde çocuk ve genç işçi çalıştırma usul ve esaslarına uygun hareket etmeyi ve yasal asgari yaş sınırının (18 yaşını tamamlamamış) altındaki hiç kimseyi işe almamayı,

Zorla ve Zorunlu Çalıştırmanın Önlenmesi

- Sözleşme ile bağlanmış, borca dayalı, kaçak, hükümlü, zorla, veya gönülsüz işçi çalıştırmamayı,
- Fazla mesai uygulamasında gönüllülük esasına uymayı,

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması

- İş sağlığı ve güvenliği kültürünü yaşam tarzı haline getirmeyi,
- Tüm faaliyetlerde proaktif bir yaklaşım benimsemeyi,
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan yükümlülükleri ve uluslararası standartlara uymayı,
- İş kazalarının önlenmesi için her türlü önleyici tedbirleri almayı ve tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına katılımını sağlamayı ve çalışanların genel sağlığını ön planda tutan bir çalışma sistemi benimsemeyi ve bu konuda çalışanlarımıza sürekli eğitim vermeyi,

Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına Saygı Gösterilmesi

- Tüm çalışanların yasal düzenlemeler çerçevesinde örgütlenme, sendikalaşma ve toplu çalışma hakkına saygı göstermeyi; örgütlenme, sendikalaşma ve toplu çalışma hakkını kullanan çalışanlar üzerinde baskı kurmamayı ve ayrımcılık yapmamayı

Ayrımcılığın Önlenmesi

- Çalışanları ırk, renk, dil, din, etnik köken, siyasi görüş, medeni durum, yaş, hamilelik, cinsel tercih veya cinsiyet ayrımına göre değil, işi yapabilme becerilerini esas alarak istihdam etmeyi; ayrıca ücretlendirme, sosyal yardım, terfi, işten çıkarma ve disiplin uygulamalarını da bu doğrultuda gerçekleştirmeyi

Disiplin / Kötü Muamele ve Tacizin Önlenmesi

- Tüm çalışanlara saygılı ve onurlu biçimde davranmayı, sözlü, fiziksel veya psikolojik taciz Ya da kötü muameleye izin vermemeyi ,
- Şirket, çalışanını disipline etmek için hiçbir şekilde ücret kesintisi yaptırımını uygulamaz

Çalışma Saatlerinin Belirlenmesi

- Çalışma saatlerini; yürürlükteki kanun ve yükümlülükler esas alınarak insana yakışır şekilde belirlemeyi,
- Fazla mesai çalışma sürelerini yasal sürelere uygun olmasını sağlamayı
- Çalışma saatlerinin belirlenmesinde yürürlükteki kanun ve yükümlülüklerle uymayı,
- Fazla mesai çalışmalarında gönüllülük esasına uymayı

Adil Ücret ve Ödemeler

- Kanunlar ile karara bağlanan normal ve fazla çalışma ödemelerini yapmayı,
- Asgari ücret altında işçi çalıştırmamayı,
- Çalışanlara sözleşmesinde belirlenmiş olan sosyal yardımları sağlamayı,

Çevre Kirlenmesinin Önlenmesi

- Yürürlükteki çevre mevzuatına uymayı,
- Çevre boyutları ve etki değerlendirmesine dayalı olarak çevre kirlenmesini önlemeyi ve kirliliği kaynağında azaltmayı,
- Sürekli iyileştirme çalışmalarımız sonucu enerji, su ve diğer doğal kaynakları verimli kullanmayı,
- Çevre dostu politikalar ve standartlar uygulayarak çevreye olan etkimizi minimuma indirmeyi,

Dilek ve Şikayetler

- Her çalışanın dilek ve şikayetlerini iletmesi için gerekli şikayet ve öneri mekanizmasını kurmayı,
- Çalışanın yapacağı dilek, öneri ve şikayet bildirimlerinde kendisine misilleme yapılmamasını,
- Çevredeki topluluklardan şirket ve çevresel konular (koku, gürültü, atık vb.) ile ilgili gelen şikâyetleri ele almak için; işçilerden gelen şikâyetlerin iletilmesinde olduğu gibi şikâyet ve öneri mekanizmasının kullanılmasını teşvik etmeyi,
- Endişelerini, kaygılarını ve şikâyetlerini dile getiren çalışanlara karşı, hiçbir yaptırım, cezalandırma eylemi uygulanmaz ve misillemeye maruz kalmaz.
- Kaygı ve endişelerini dile getirmesi için oluşturulan ‘bildirim kutuları’ ve ‘Açık Kapı Politikası’ kullanılır. Çalışanlar kutulara her türlü görüş, istek, şikâyet ve önerilerini açık şekilde beyan edebilir,

Etik İş Davranışları

- Tabi olduğumuz tüm kanun ve yönetmeliklere uymayı, ilgili yönetmeliklere uygunluğu kanıtlamak üzere kayıtları şeffaf ve güncel tutmayı,
- Şirketimizde yolsuzluk ve rüşvetin hiçbir şekline müsamaha göstermemeyi; çıkar sağlamak, iş kolaylaştırmak amacıyla rüşvet ve/veya hediye alıp vermemeyi,
- Yolsuzluk ve rüşvetle mücadele için gerekli mekanizmaları ve politikaları oluşturmayı,
- Çıkar çatışması oluşturacak durumlardan kaçınmayı,
- İş ortaklarının fikri mülkiyet haklarını korumayı,

Tedarik Zinciri ile İlişkiler

- Çalıştığı tedarikçi firmaların sosyal uygunluk faaliyetlerini değerlendirmeyi,
- Değerlendirme sonuçlarını aksiyon planları ile izlemeyi ve sosyal uygunluk düzeylerini kademeli olarak yükseltmeyi,

Yönetim Sistemi

- Sosyal uygunluk, iş sağlığı güvenliği ve çevre yönetimi faaliyetlerini, yürürlükteki kanun ve yönetmeliklere, Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) sözleşmelerine, BM İş Dünyası İnsan Hakları Kılavuz ilkelerine, müşterilerin iş yeri davranış kurallarına uygun bir yönetim sistemi çatısı altında yürütmeyi,
- Devamlılığını sağlamayı ve sürekli geliştirmeyi

taahhüt eder.