

Sosyal Standartlar



Excellence is our Passion

İçindekiler

Önsöz	3
1. Uygulama Prosedürü	4
2. Mesai Saatleri, Ücretler ve İzin Hakkı	5
3. Ayrımcılık	5
4. Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma	6
5. Menfaat Çatışması ve Yolsuzluk	6
6. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi	6
7. Sağlık ve Güvenlik	7
8. Sosyal Etkiler ve Değerlendirme	7
9. Tedarikçiler ve Hizmet Sağlayıcılar	7

Önsöz

Henkel Sosyal Standartlarının amacı, çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, yatırımcılarımız ve faaliyette bulunduğumuz topluluklara ilişkin saygı duyduğumuz etik ve sosyal değerler ile bu hakları yaşatma taahhüdümüzü tanımlamaktır. Bunların temelinde “Çalışanlarımıza değer verir, zorlayıcı hedefler sunar ve onları ödüllendiririz” şeklindeki kilit kurumsal değerimiz yatar. Standartlar, Henkel’in tüm dünyadaki ticari faaliyetleri için geçerli olup, geçerliliklerini hukuken korumaları için yerel hukuki gerekliliklere göre birtakım ilavelerle takviye edilirler.

Henkel, başta Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile çok uluslu işletmelere ilişkin küresel ölçekte tanınmış olan bazı beyannameleri desteklemektedir. Bu Sosyal Standartların gerek bünyemizde gerekse de tüm Henkel iş yerlerinde teşviki, Vizyon ve Değerlerimiz, Etik Çalışma Kurallarımız, Satınalma Standartlarımız ve SHE Standartlarımızın doğal bir uzantısını teşkil eder. Bunlar da tüm Henkel işyerlerinde yürürlükte olup uygulanmaktadır ve benzer şekilde Henkel’in dünyanın dört bir

yanındaki ticari faaliyetleri için geçerli olmaktadır. Bu Kural ve Standartlar hep birlikte, Henkel’in 2003 yılında taahhütte bulunduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi girişiminin uygulanmasına ilişkin temeli oluştururlar.

Bu Sosyal Standartlarda, Henkel, örneğin Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, Çok Uluslu İşletmelere İlişkin OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) Kılavuzu, vs değişik kamu standartlarından kaynaklanan merkezi gereklilikleri bir araya getirmiştir.

Henkel, asgari olarak uluslararası çalışma standartlarına ve bunların daha bütünlüğü olmaları halinde ise yerel mevzuata tamamen uymayı taahhüt etmektedir.

Henkel, bir taraftan, devletlerin insan haklarını koruma sorumluluğu da dâhil olmak üzere, yerel hukuki gerekliliklere uyarken, bu Standartları, karar verme ve kendi etki alanı dâhilinde yapıcı sorumluluk alma konularında çerçeve olarak kullanmaktadır.

Henkel Yönetim Kurulu

1. Uygulama Prosedürü

- Bu ilkeler Henkel'in tüm dünyadaki ticari faaliyetleri için bağlayıcı olup; hukuken geçerliliklerini korumak için yerel hukuki gereklilikler ile desteklenecektir.
- Bu ilkelere uyulması, başta liderlik rolünde bulunan kişilere ait bir sorumluluktur. Bu nedenle, Yönetim, bu ilkeleri uygulamak için uygun önlemleri alacak ve sorumluluklarını buna göre yerine getirecektir.
- Henkel çalışanları bu ilkeler hususunda uygun bir şekilde bilinçlendirilecekler ve Kurumsal Standartlara erişimleri sağlanacaktır.
- Çalışanların Kural ve Standartlarımıza yönelik önemli ihlalleri isim vermeden bildirebilecekleri harici acil telefon hatları tahsis edilmiştir. Bu hatlar özellikle bir olayın doğrudan ilgili çalışan ya da denetçi ile çözümlenemediği hallerde kullanılmalıdır. Acil telefon hatları bağımsız şirketlerce işletilmektedir.
- Bu şekilde bir amir ya da yöneticiye bildirilen herhangi bir şikâyet, şikâyette bulunan için hiçbir olumsuz sonuç doğurmayacaktır.
- Ayrıca, yöneticiler ve İnsan Kaynakları Bölümü ya da Kurumsal Uyum Ofisindeki uzmanlar şüphe halinde yol gösterebilirler.
- Kurumsal İç Denetim, bu ilkeleri Sosyal Standartların değerlendirilmesine ilişkin denetim kriterlerine dâhil eder.

2. Mesai Saatleri, Ücretler ve İzin Hakkı

Amaç

Çalışanların hak ve menfaatlerine saygı gösterilmesi ve adil çalışma şartlarının sağlanması.

Gereklilikler

Henkel, dinlenme ve iyileşme hakkına saygı göstermekte olup çalışanlarına adil ücret ve sosyal imkânlar sağlar.

- Normal bir çalışma haftasının azami **çalışma süresi**, kanunen izin verilmedikçe ekseriya 45 saati aşamaz. Bu kurala ilişkin istisnalar ancak şu iki şartın birlikte mevcut olması halinde geçerlidir: (I) Ulusal kanunların çalışma süresinin bu sınırı aşmasına izin vermesi (II) yeterli dinlenme süreleri de dahil olmak üzere, çalışma süresinin ortalama bir değere dayandırılmasına izin veren, özgürce müzakere edilen bir toplu iş sözleşmesinin mevcut olması. Yapılan tüm fazla mesai, haftada 12 saati aşmayacaktır. Her yedi günlük çalışma süresi başına en az bir gün izin verilecektir.
- **Ücret ve yan ödemelerde**, yerel standartlar ve asgari geçinme endeksleri dikkate alınarak, ayrımcılık gözetilmeden iş performansı esas alınacaktır. Ücret düzenli olarak gözden geçirilecektir.
- **Ücret** kararlaştırıldığı şekilde ve gereksiz gecikme olmadan ödenecektir. Ücret kesintileri açık bir şekilde belirtilecektir.
- Yerel yasal gereklilikler dikkate alınarak, yeterli **izin hakkı** ve doğum izni verilecektir.

3. Ayrımcılık

Amaç

Ayrımcılığa sıfır hoşgörü.

Gereklilikler

Çalışanlarına eşit davranma Henkel'in kurumsal politikasının temel bir ilkesidir.

- Sayılanlarla sınırlı olmaması kaydıyla, ırk, renk, cinsiyet, cinsel tercih, din, siyasi fikir, sendika üyeliği, özür, milliyet, toplumsal aidiyet ya da yaş hususunda ayrımcılık hoş görülmemeyecektir.
- İşe alma, ücret, eğitim imkânı, işten çıkarma ya da emekliye sevk etme işlemlerinde yukarıdaki ölçütlere dayalı ayrımcılık kabul edilemez. Ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik İK süreçleri yürürlüğe konulacak ve uygun bir şekilde belgelendirilecektir.
- Tacizin hiçbir türü hoşgörüyle karşılanmayacaktır.

4. Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma

Amaç

Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma konusunda sıfır hoşgörü.

Gereklilikler

Henkel, tüm dünyada net bir şekilde “Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırmaya yönelik sıfır tolerans” politikasını izlemektedir.

- 15 yaşından küçük çocukların (“çocuk”) istihdamı kabul edilmeyecektir.
- Genç işçi, yukarıda tanımlanan çocuk yaşının üzerinde ve 18 yaşından küçüktür. Bu tanıma ilişkin istisnalar ancak geçerli kanunlarda daha sıkı düzenlemelerin öngörüldüğü durumlarda geçerlidir. Genç işçilerin zorunlu eğitim kapsamına girmeleri halinde, genç işçiler ancak okul saatleri dışında çalışabilirler.
- Genç işçinin okul, iş ve ulaşım süresi, günde toplam 10 saati aşmayacak ve genç işçiler hiçbir surette günde 8 saatten fazla çalışmayacaklardır. Gece çalışamazlar.
- Genç işçiler, mahiyeti ya da türü itibarıyla genç işçilerin güvenliği, sağlığı ve ahlaki gelişimleri üzerinde olumsuz etkiye sahip ya da böyle bir etkiye yol açan tehlikeli işlerde çalıştırılmayacaktır.
- Bir kişinin ceza tehdidiyle çalıştırılması, kendisi hür iradesi ile istemedikçe hoş görülmemektedir.

5. Menfaat Çatışması ve Yolsuzluk

Amaç

Adil iş ilişkilerinin sağlanması, Menfaat Çatışmasının önlenmesi ve yolsuzlukla mücadele.

Gereklilikler

Ayrıntılar, Henkel Etik Çalışma Kurallarında belirtilmektedir.

6. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi

Amaç

Çalışanların haklarına ve örgütlenme özgürlüğüne saygı gösterilmesi.

Gereklilikler

Henkel, çalışanları ve onların temsilcileriyle açık ve yapıcı bir diyalogu taahhüt eder. Çalışanlar, kendilerini temsil edecek, tercih ettikleri örgütlere katılma serbestisine sahiptirler. Temsilcilerin olmadığı ya da çalışanların çalışan temsilcisi seçme haklarının kanun kısıtlandığı yerlerde, Henkel çalışanlar ve yönetim arasında uygun bir sosyal diyalog sağlar.

- Yerel düzenlemeler ve mevzuat göz önünde tutulmaksızın, serbestçe seçilen çalışan temsilcilerince temsil edilecek çalışan haklarına saygı gösterilecektir.
- Toplu İş Sözleşmesi hakkına saygı gösterilecek ve bu hakkı kullananlara herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır.
- Seçilen çalışan temsilcilerine gerekli bilgi ve yer vs gibi imkân sağlanacak ve temsil ettikleri çalışanlarla kolay irtibat kurmalarına izin verilecektir.
- Çalışan temsilcileri herhangi bir ayrıma tutulmayacaklardır.

7. Sağlık ve Güvenlik

Amaç

Çalışanlar, yükleniciler ve ziyaretçilerin Sağlık ve Güvenliğinin sağlanması.

Gereklilikler

Ayrıntılar Henkel SHE Standartlarında belirtilmektedir.

8. Sosyal Etkiler ve Değerlendirme

Amaç

İnsan hakları ve temel çalışan hakları üzerindeki zararlı etkiler de dâhil olmak üzere, ilgili sosyal etkilerin tespiti, analizi ve değerlendirilmesi ve gerekli olması halinde, uygun düzeltici önlemlerin usulüne uygun olarak başlatılmasının sağlanması.

Gereklilikler

Henkel, kendi iş kararlarının sosyal etkilerinin tespitinden ve değerlendirilmesinden sorumlu olmaktadır.

- Olası insan hakları riskleri de dâhil olmak üzere, önemli sosyal etkileri olan ya da olabilecek faaliyetler, ürünler ve süreçler tespit edilip değerlendirilecektir. Önemli durumlara yönelik değişiklikler söz konusu olduğunda, söz konusu değerlendirmeler uygun bir şekilde gözden geçirilecektir.
- Yeni faaliyetler ya da yeni projeler değerlendirilirken, olası insan hakları riskleri, bununla bağlantılı risk değerlendirmelerine dâhil edilecek ve ilgili karar verme prosedürlerinde dikkate alınacaktır.
- Fark edilebilir etkilere ilişkin göstergeler belgelendirilecek ve olumsuzluklardan kaçınmak ya da bunları asgariye çekmek üzere ilgili karar vericilere sunulacaktır.

9 Tedarikçiler ve Hizmet Sağlayıcılar

Amaç

Standartlarımızın iş yaptığımız tedarikçiler ve hizmet sağlayıcılar için şeffaf hale getirilmesinin ve bu tedarikçilerin etik beklentilerimizi karşılamalarının sağlanması.

Gereklilikler

Henkel tedarikçileri ve hizmet sağlayıcıları, uluslararası seviyede kabul edilen çalışma standartları ve çocuk işçiliğine yönelik sıfır tolerans politikası dahil olmak üzere, Henkel Kurumsal Standartları ve etiksel beklentilerine uyma kabiliyetleri açısından değerlendirilirler.

Not: Bu "Henkel Sosyal Standartları", Henkel'in taahhütte bulunduğu temel ilkeleri temsil ederler.

Ancak bu belge, Henkel'e karşı akdi hakların ileri sürülmesinde tek başına bir esas teşkil edecek şekilde yanlış yorumlanmayacaktır.

Yayınlayan

Henkel AG & Co. KGaA, 40191 Düsseldorf,
Germany

© 2013 Henkel AG & Co. KGaA

Redaksiyon

Human Resources Management

Phone: +49 211 797-3141

E-mail: kirsten.sanchez@henkel.com

Henkel Intranet

<http://standards.de.henkelgroup.net>
