



Kontrolmatik Teknoloji Enerji ve Mühendislik A.Ş. ÇEŞİTLİLİK, KAPSAYICILIK ve EŞİTLİK POLİTİKASI

Bu Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Eşitlik Politikası'nın ("Politika") amacı, Kontrolmatik Teknoloji AŞ. ve bağlı şirketlerinin kurumsal sürdürülebilirlik kapsamında bu alandaki yaklaşımını yansıtan bir rehber oluşturmak, bu yolla iş yaptığı tüm coğrafyalarda Kontrolmatik Teknoloji AŞ.'nin tüm çalışanlarına ve tüm paydaşlarına (tedarikçi, ortak, müşteri, işbirlikçi, vb.) politika ilkelerini benimsetmek ve ayrıca toplumlar için olumlu sosyal etkileri artırma yönünde yaklaşımını ve yönetişimini benimsetmek ve önemini vurgulamaktır.

Kontrolmatik Teknoloji AŞ. tüm şirketlerinde, ofislerinde, tesislerinde ve faaliyet gösterdiği proje sahalarında sektörel beklenti ve ihtiyaçları da göz önünde bulundurarak, faaliyetlerini bu Politika ile uyumlu ve şeffaf bir şekilde sürdürür.

Kontrolmatik Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Eşitlik Politikası ile 'İş'te Eşitlik', 'Eşit İşe Eşit Ücret', 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği', 'Eşitsizliklerin Azalması', 'Dezavantajlı Toplumların Refahının Artırılması', 'Az Temsil Edilen Çalışan Gruplarının Desteklenmesi' ilkelerine yönelik çalışmaları desteklemeyi amaçlamaktadır.

POLİTİKANIN UYGULAMA ESASLARI

Şirket Politikayı uygularken, imzacısı olduğu UN Global Compact'in yayınladığı 10 İlke, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni baz alır.

Politika, İş Etiği, Sürdürülebilirlik ve İnsan Hakları Politikaları ile bir bütün oluşturmaktadır.

Politika, şirket prosedür ve uygulamalarında eşitlik, çeşitlik ve kapsayıcılık çalışmalarına tesis edecek mekanizmalara kaynak olacaktır. Şirket bu kanalla, bu değerleri tüm uygulama alanlarında hayata geçirecek Kilit Performans Göstergeleri (KPI)'nin oluşturulmasını, takip mekanizmaların kurulmasını ve ihlal durumlarında çalışanların erişebildiği şikâyet mekanizması düzenlenmesini hedefler. Şirket bu Politika ile aşağıdaki ilke ve prensipleri benimser ve uygulamalarında hayata geçirir;

FIRSAT EŞİTLİĞİ & İŞ'te EŞİTLİK

Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Eşitlik Kontrolmatik AŞ.'nin temel ilkesidir. Bu ilke doğrultusunda davranmaya, cinsiyet eşitliğini desteklemeye, kişilere ve çalışanlarına yaş, hamilelik, medeni hal, ırk, köken ve etnik köken, mezhep, inanç, yetenek, engel, cinsiyet, din, siyasi düşünce, kültür/sosyal sınıf, cinsel yönelim, zihinsel veya fiziksel engel durumlarından ve benzeri konulardan bağımsız adil muamele ile, ayırım yapmadan eşit bir tutum sergilemekte ve işgücünde adil fırsatları teşvik etmeye ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya özenle gayret gösterir.

Çalışanlarının istihdam ve terfi süreçlerini, kariyer planlamalarını yukarıda sıralanan konulardan bağımsız, insan kaynakları sorumlusu ve birim yöneticisi ile birlikte yasal düzenlemelere uygun olarak gerçekleştirir.

İşe alım ilanlarında, yukarıda sıralanan özellikler başta olmak üzere, askerlik ve hamilelik gibi, belirli bir sosyal kimliği ve kitleyi çağrıştıran ve işin yapılma şekli aksi bir durum gerektirmiyorsa, engel ayırımı yapmadan, engelli bireye yönelik ayrımcılık çağrıştıran (ehliyet, askerlik, hiçbir sağlık sorunu bulunmayan ibareleri gibi) ifadelere yer vermez.

Faaliyet gösterdiği ülkede istihdam edilmesi yasalarca zorunlu olan engelli birey oranının altında kalmayacağını taahhüt eder ve bu kapsamda engelli çalışan sayısını takip eder. Terfi, atama ve performans görüşmelerinde engelli olmayı bir kriter olarak görmez.

EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET

Bu konularda ayrımcılığa tolerans göstermeyerek istihdam etmek, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, kadın ve erkek çalışanlar arasında fark gözetmeksizin eşit işlerde eşit ücretlendirmek ve kariyer fırsatlarından eşit düzeyde faydalanmalarını sağlamak Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Eşitlik ilkesinin en temel prensibidir.

Kontrolmatik eşit işe eşit ücret ilkesini benimser. İşin önemi, zorluğu ve sorumluluğu dikkate alınarak ödenen ücretler arasında denge sağlanır.

Kadın ve erkek çalışanlar için, eşit işe eşit ücret sağlandığını yıllık olarak insan kaynakları ücretlendirme ekipleri ile takip eder.

AZ TEMSİL EDİLEN ÇALIŞAN GRUPLAR

Kontrolmatik İş Yerinde ve Toplumda Eşitsizliklerin Azalması için çalışmayı ilke edinmiştir. Az temsil edilen gruplara (kadınlar, engelli bireyler, farklı etnik köken ve milliyete sahip kişiler, göçmenler, farklı sosyal ve cinsel kimlikler, vb. gibi) ait çalışanlarına yönelik veya yönetim kademelerinde az temsil edilen gruplara ait çalışanlarına yönelik destekleyici projeler geliştirmek için çalışmalar yapar.

Kontrolmatik, bu projeleri geliştirirken çalışanların görüşlerine önem verir ve kararlarına dahil eder. Kriz zamanlarında (salgın hastalık, deprem, ekonomik dalgalanmalar vb.) önceliklerini yeniden değerlendirirken istihdam ettiği az temsil edilen gruplara mensup çalışanlarının ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurur.

2030 yılında Kontrolmatik genelinde tüm az temsil edilen gruplara ait çalışan sayısını artırarak en az %25 seviyesine ulaşmasını hedeflemektedir.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Kontrolmatik, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ilkesi için çalışmalarını, imzacısı olduğu BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ortaklığında oluşturulan Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri'ne (Women's Empowerment Principles- WEP) dayandırır.

Şirket, kadın istihdamının görece az olduğu bir sektörde faaliyet gösterdiği için kadınların hem yerel hem global bazda iş hayatında tüm yetkinlik alanlarında etkin ve yetkili kılınması, kadın iş gücüne katılımı ve iş gücünün güçlendirilmesi, kadın çalışan ve kadın yönetici sayısının artırılarak kadının iş hayatına en üst düzeyde aktif katılımının sağlanması, liderlik pozisyonlarında daha etkin kılınması, işe alım, eğitim ve kariyer planlama süreçlerinde eşit olarak desteklenmesi, eşit işlerde eşit ücret almasının sağlanması konularını öncelikli olarak benimser.

Dezavantajlı bölge, toplum ve topluluklar için çalışmak, onlara sağlıklı bir ekosistemde, adil şartlarda yaşam kalitesi sağlamak ve refah seviyelerini artırmanın sorumluluğunda iş faaliyetlerimizi sürdürmek Şirket'in en temel ilkelerindedir.

Kadınların toplum içinde de güçlendirilmesi ve görünürlüklerinin artırılması, kadın refahının sürekli kılınması, ayrıca adil ve refah yaşam koşullarına sahip olmalarını sağlamak, başta faaliyet gösterdiği coğrafyalarda olmak üzere, tüm dezavantajlı bölge ve coğrafyalarda yaşayan toplumlarda yaşayan kadınlar ve kız çocuklarının sosyal gelişimine katkıda bulunmak ve böylece "sürdürülebilir kadın gücünü" iş gücüne ortak ederek sürekli büyümeyi hedeflemektedir.

İşe alım mülakatları için yöneticilere sunulan kısa listede cinsiyet yönelimlerini belli eden adaylar içerisinde eşit oranda yer alması sağlanır.

2030 yılında Kontrolmatik genelinde kadın çalışan sayısını artırarak en az %25 seviyesine ulaşmasını hedeflemektedir.

ÇALIŞMA ORTAMI ve İŞ KÜLTÜRÜ

Sağlıklı ve Güvenli Ofis

Çalışanların sağlığı ve emniyeti Şirket'in faaliyetlerinde öncelikli olarak gözettiği temel olgular arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Şirket'in her bir çalışanı, güvenilirliği her gün yaşadığı kişisel bir değer haline getirmektedir. Riski kontrol etmek ve zararları önlemek için Kontrolmatik en yüksek sağlık, güven ve güvenlik yönetimi standartlarına ulaşmaya odaklanmıştır. Bu odak noktasını da etkili bir politika belirleyerek ISO Entegre Yönetim Sistemleri dahilinde ISO 45001: İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında sağlık, güven, güvenlik ve çevre yönetim sistemlerini destekleyen açık standartlar koyarak gerçekleştirmektedir.

Ayrıca, ofis içi kahve, kütüphane, dinlenme ve oyun alanları gibi sosyal alanlarla, esnek çalışma saatleri ve yönetici onayına bağlı uzaktan çalışma imkanları ile sosyal ve kültürel açıdan çalışan refahını ve bağlılığını artırmaya yönelik politika benimsemiştir.

Kapsayıcı Eğitim

Kontrolmatik Eğitimde Fırsat Eşitliğini yalnızca kadın erkek bağlamında değil, yukarıda tanımladığı yaş, inanç, inaniş, engellilik hali vb. gibi herhangi bir faktörden bağımsız olarak sağlamaktadır.

AR – GE hedeflerine yönelik, çalışanlara yıllık en az 40 saatlik eğitim hedefi konularak, tüm çalışanların Ar-Ge faaliyetlerine yönelik lisansüstü eğitimini sürdürmesi teşvik edilmektedir.

Kontrolmatik, Yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımların cesaretlendirilmesi, teknik ve davranışsal yetkinlikleri artıracak eğitimlerin gerçekleştirilmesi yönünde faaliyetleri Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ile birlikte bütünleşik bir şekilde yöneterek, kalite açısından öncülüğü örnek bir kuruluş olmak için tüm gücüyle çalışmayı taahhüt etmektedir.

Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyet

Çalışanların geri bildirimlerini almak ve çalışan bağlılığını ve memnuniyetini artıracak aksiyonları belirleyebilmek amacıyla uluslararası bağımsız şirketler aracılığı ile düzenli olarak çalışan bağlılığı ve memnuniyeti ölçmektedir. Çalışan bağlılığı ve memnuniyeti anket sonuçlarını, asgari olarak cinsiyet kırılımında takip eder.

Şikâyet Mekanizması

Şirketimizin web sitesinde ana sayfada herkese açık ve erişilebilecek şekilde info@kontrolmatik.com mail adresi belirtilmektedir. Tanımlı bir etik hat olarak aktif kullanılmaktadır. Gelen şikâyet ve öneriler tanımlı bir etik komitesi tarafından değerlendirilir ve gerekli aksiyonlar alınır.

Kuruluşun etkili bir şikâyet prosedürü vardır, çalışanlar bilgilendirilmiştir ve çalışanların geri bildirimini için etkin bir şekilde uygulanmakta, sonuçları insan kaynakları eylem planında ele alınmaktadır.

Aynı zamanda Yatırımcı İlişkileri birimine ve hukuk birimize direkt telefon ile anında ulaşılarak her türlü öneri, şikâyet yazılı ve sözlü olarak iletilebilmektedir.

Gizlilik İlkesi ve Misillemeye Karşı Koruma

Bildirimler titizlikle ve gizlilik esasını gözeterek değerlendirilir. Bildirim yapan kişi, koruma altında olup başvuruda bulunanın bu eyleminden ötürü herhangi bir baskı, zorlama veya cezai yaptırıma maruz kalmayacağı güvence altındadır.

YÖNETİM KURULU ADAY BELİRLENMESİ

Kontrolmatik, Yönetim Kurulu üyelerini başta Türk Ticaret Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu olmak üzere ilgili düzenlemelere ve şirket esas sözleşmesinde yer alan hükümlere uygun olarak gerçekleştirir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtilen Yönetim Kurulu üyelerinin bağımsızlığına ilişkin esaslar çerçevesinde yeterli sayıda bağımsız Yönetim Kurulu üyesi Genel Kurul tarafından seçilir.

Şirket Yönetim Kurulu'na aday belirlenmesi sürecinde üyelerin birbirlerinden bağımsız, iyi niyet taşıyarak tüm menfaat sahiplerinin çıkarlarını koruyabilecek nitelikleri taşıyan adaylar arasından seçilmesine özen gösterir.

Adayların seçiminde Şirketin global kurumsal ve sürdürülebilirlik yönetişimine uygun, şirketin gösterdiği faaliyetlerin etkin yönetilmesine ve gelecek iş planları hakkında alınan stratejik kararlara olumlu yön verebilecek ölçüde farklı uzmanlık alanlarında bilgi birikimi, tecrübe, yetkinlik sahibi olmaları ve deneyimlerindeki çeşitlilik göz önünde bulundurulmaktadır.

Dolayısı ile adaylarda yaş, cinsiyet, ırk, uyruk, milliyet, etnik köken, vb. gibi çeşitliliğin sağlanması hedeflenir.

Bu kapsamda, Yönetim Kurulu aday belirleme sürecinde, bilgi, deneyim ve yetkinlik açısından aynı özelliklere sahip adaylar içerisinde, kadın adaylara öncelik verilmesi ve Kontrolmatik Yönetim Kurulu'nda 2025 yılında kadın üye sayısı oranının en az %30 seviyesine ulaşması ve Avrupa normlarını yakalaması hedeflenmiştir.

YETKİ ve SORUMLULUKLAR

Tüm Kontrolmatik Teknoloji AŞ. Çalışanları bu Politika'ya şeffaf bir şekilde uymak, benimsetmek ve geliştirmekle yükümlüdür.

Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve Sürdürülebilirlik ve Çevre Departmanı, bu politikada yer alan ölçülebilir hedeflerin başarılmasının izlenmesinden, gözden geçirilmesinden ve gerektiğinde revize edilmesinden sorumludur.