



## ZORLA ÇALIŞTIRMAMA POLİTİKASI

Şirketlerimizde, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları, 4857 sayılı iş kanunu ve tedarikçisi olduğumuz uluslararası markaların sosyal uygunluk kurallarında belirtilen Zorla Çalıştırmanın Engellenmesi Politikasına uymayı kabul ve taahhüt eder.

Amacımız tüm çalışanlarımız için insana yaraşır bir çalışma ortamı sağlamaktır. Şirketimizin herhangi bir çalışanı, yöneticisi, müşterisi, misafiri, mal ve hizmet tedarikçisi ile kurum çalışanı olmayan kişiler tarafından yapılabilecek zorla çalışma eylemleri kabul edilemez.

Zorla veya zorunlu çalışma; herhangi bir kişinin baskı, şiddet, ceza tehdidi altında ve gönüllü olmadığı bir biçimde mecbur edildiği tüm iş veya hizmetleri ifade eder. İşçiye ücret veya diğer bazı tazminatların ödeniyor olması, o işin zorla veya zorunlu biçimde yaptırılabilmesi anlamına gelmez. Bir hak olarak emeğin özgürce sunulması ve çalışanların, yasal çerçevede veya makul bir süre öncesinde haber vermek kaydıyla iş ahdini sonlandırmakta özgür olmaları garanti altına alınmaktadır.

Zorla çalışma, temel insan hakları ihlalidir.

Borçlandırarak çalışma, kişinin çalışmayı reddetme hakkının bulunmadığı durumlar yaratılarak çalıştırılması, mahkeme kararı ile aksi sabit olmadığı ve bir kamu otoritesinin özel gözetimi bulunmaksızın mahkûm ya da hükümlüleri çalışma zorla çalışma olarak kabul edilir. Bu politikanın uygulanması ve koordinasyonundan tüm şirket yöneticileri ve İnsan Kaynakları birimleri sorumludur. Bu politika Simliss Tekstil Orme Sanayi ve Dis Ticaret Limited Şirketi olarak tüm şirket çalışanlarımız için geçerlidir.

Simliss Tekstil Orme Sanayi ve Dis Ticaret Limited Sirketi

Gop Osb Mah 1 Cd. Avci Mermer Fıratpen Blok No:133A Cerkezkoy 59500 Tekirdag Turkiye Tel : 0 282 758 2591

[www.simliss.com](http://www.simliss.com)



## ÇOCUK ve GENÇ İŞÇİ ÇALIŞTIRMAMA POLİTİKASI

Çocuk işçiliği, temel insan haklarının ihlalidir ve çocukların gelişimini engellemekte, potansiyel olarak ömür boyu sürecek fiziksel veya psikolojik hasara yol açmaktadır.

Şirketimizde uyguladığımız Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırmama Politikası, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve ulusal yasalara tam uyumlu olarak oluşturulmuş ve tüm çalışanlarımız tarafından benimsenmiştir.

- Çocuk ve Genç İşçi Çalıştırmama Politikamız çerçevesinde; Şirketimizde 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılmasından kaçınılır. Ancak istisnai durumlarda ve mesleki gelişimlerine katkı sağlaması şartı ile 4857 sayılı İş Kanununun 71. maddesine göre hareket edilir.
- 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler için Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları hakkında yönetmelik uygulanır.
- 15 yaşını doldurmamış kişiler hiçbir şekilde çalıştırılmaz.

ILO standartları ve ulusal yasalara aykırı teşkil edecek şekilde hiçbir kademe ve görevde Çocuk ve Genç işçi çalıştırılmaz. Çocuk işçilik, zorla çalıştırma ve gençlerin istihdamı alanındaki yerel ve uluslararası hukuka uygunsuzluk, yasalara aykırı davranışta bulunan personelin, tedarikçilerin ve/veya şirketin ceza ve yaptırımlarla karşılaşmasına sebep olmanın yanında şirketin itibarını zedeleyecektir. Herhangi bir paydaşın çocuk işçilik, zorla çalıştırma ve genç istihdamı konularını düzenleyen yasalara veya işbu politika ile tanımlanan ilke ve standartlara uymaması, iş akdinin feshi veya ticari sözleşmenin feshi ile sonuçlanabilecek yaptırımlara sebep olabilir. Bu fesih durumu, şirketin ihlali yapan tarafa karşı yasal haklarını hukuk önünde kullanmasına mâni değildir.

Politikanın uygulanması ve koordinasyonundan tüm şirket yöneticileri ve İnsan Kaynakları birimleri sorumludur. Bu politika Simliss Tekstil Orme Sanayi ve Dis Ticaret Limited Sirketi için geçerlidir.

Simliss Tekstil Orme Sanayi ve Dis Ticaret Limited Sirketi

Gop Osb Mah 1 Cd. Avci Mermer Fıratpen Blok No:133A Cerkezkoy 59500 Tekirdag Turkiye Tel : 0 282 758 2591

[www.simliss.com](http://www.simliss.com)



## AYRIMCILIK YAPMAMA, EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK ve KAPSAYICILIK POLİTİKASI

Şirketimizde farklı fikir, ses, kültürün yayılması teşvik edilir. Bu nedenle şirketlerimizde aşağıdaki belirtilen yaklaşımları benimser ve uygularız:

Çalışan herkesin eşit muamele gördüğü ve sahip olduğu potansiyelle ırk, renk, cinsiyet, yaş, uyruk, din, cinsiyet kimliği veya ifadesi, medeni hal, vatandaşlık, engellilik ya da kanunen koruma altında olan diğer hususlar fark etmeksizin tam anlamıyla katkıda bulunabileceği bir kültür yaratmak.

- Tüm çalışanlarımızın eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığın desteklendiği, adil, eşit olanaklar ve insan hakları konusunda karşılıklı güvenle beslendiği bir kültürün parçası olmalarını sağlamak.
- Her türlü ayrımcılık ve cinsel taciz dahil taciz fiillerinden arındırılmış bir iş yeri sağlamak için işletmelerimiz tarafından dikkate alınması gereken kuralları belirlemek.
- Operasyonlarımızdaki ve değer zincirimiz çevresindeki tüm çalışanlarımıza, adaylarımıza, iş ortaklarımıza ve partnerlerimize adil ve eşit fırsatlar sunmak.
- Tüm çalışanlarımızın işte özgün benliklerini tamamen ortaya koyabilecekleri ve bunu yaparken güvende hissedebilecekleri bir ortam yaratmak.
- Karar verme süreçlerini iyileştirerek, müşterilerimize, iş ortaklarımıza, hissedarlarımıza ve paydaşlarımıza fayda sağlayacak çeşitli görüşleri, iç görüşleri, bakış açılarını ve fikirleri teşvik etmektir.
- Şirketlerimizde üst yönetim bu politikanın uygulanmasından ve tüm çalışanlara aktarılmasından; tüm çalışanlarımız ise bu politikaya uymaktan ve desteklemekten sorumludur. Ayrıca tüm iş ortaklarının bu politikaya uymasını ve/veya bu politika doğrultusunda hareket etmesini bekler ve bunun için gerekli adımları atar.
- Kişilere doğrudan veya dolaylı şekilde yapılan ayrımcılık veya taciz oluşturan her türlü davranış kesinlikle yasaktır.

### Söz konusu davranışlar:

- Bir kişinin ırkı, cinsiyeti (hamilelik durumu dahil), rengi, milliyeti veya toplumsal statüsü, etnik kökeni, dini, yaşı, engellilik hali, cinsel yönelimi, toplumsal cinsiyet kimliği, ailevi durumu, hassas tıbbi durumları, siyasi görüşü nedeni ile; ayrımcılık ve saygısızlık yapılamaz, mobing (bezdirme) yapılamaz, kötü niyetli ve yersiz suçlamalar yöneltilmez.
- İşe alım, terfi, atama, ücret, nakil, disiplin, daha alt bir pozisyona indirme, iş akdinin feshi, yan haklara erişim gibi konularda ayrımcılık yapılamaz. Bu tür kararların alınmasında belirtilen hususlar dikkate alınmaz.
- Ayrımcılık yaptığı tespit edilen bir çalışana iş akdinin feshi de dâhil olmak üzere düzeltici tedbirler uygulanır, herhangi bir iş ortağının herhangi bir türde hukuka aykırı ayrımcılık yaptığı tespit edildiği takdirde, sözleşmeleri feshedilebilir.
- İnsan Kaynakları Departmanı Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası'nı düzenlemek, periyodik olarak gözden geçirmek ve gerektiğinde yenilemekten ve aynı zamanda çalışanlara, işyerinde ayrımcılık, cinsel taciz ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi dahil olmak üzere ilgili politikalar hakkında eğitim vermekten sorumludur.

Bu politikanın uygulanması ve koordinasyonundan tüm şirket yöneticileri ve İnsan Kaynakları birimleri sorumludur. Bu politika aşağıda belirtilen Simliss Tekstil Örne San ve Dış Tic Ltd Şti için geçerlidir.

Simliss Tekstil Orme Sanayi ve Dis Ticaret Limited Sirketi

Gop Osb Mah 1 Cd. Avci Mermer Fıratpen Blok No:133A Cerkezkoy 59500 Tekirdag Türkiye Tel : 0 282 758 2591

[www.simliss.com](http://www.simliss.com)



## RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

Şirketlerimizin itibarını ve dürüstlüğünün korumak için rüşvetle mücadele yasalarına uyum ilkelerine tam bağlılığını beyan edilmektedir. Sıfır tolerans yaklaşımı, rüşvet ve yolsuzluk ile mücadelede kararlı olduğumuz anlamına gelmektedir. Rüşvet ödemeyiz ve asla ödemeyeceğiz; herhangi birisine herhangi bir amaç için uygunsuz teşvik vermeyiz ve vermeyeceğiz; rüşvet ya da uygunsuz teşvik ya da böyle algılanabilecek herhangi bir şey kabul etmeyiz ve etmeyeceğiz ya da kabul edilmesine izin vermeyeceğiz ve aynı şekilde bu yaklaşımımızı tüm müşterilerimizden, tedarikçilerimizden, hizmet satın aldığımız firmalardan, iş ortaklarımızdan ve temsilcilerimiz dâhil ticari amaçla hizmet vermek üzere ilişki içinde olduğu tüm üçüncü kişilerden de bekleriz.

Rüşvet ve Yolsuzluğun Önlenmesi Politikamız gereğince: İşlemleri kolaylaştırma amaçlı ödemeler de dâhil olmak üzere, her türden rüşvet ve yolsuzluk ister doğrudan ister başka bir taraf vasıtasıyla dolaylı olarak gerçekleştirilsin, kesinlikle yasaktır. Hediye ve ağırlama daima orantılı ve makul olmalıdır. Hediye ve ağırlama, meşru bir amaç için olmalı ve herhangi bir çıkar çatışması veya bu yönde bir algı yaratmamalıdır. Aşırılıktan ve müsriflikten daima kaçınılmalıdır. Şirketlerimizde, siyasi partilere, siyasi partilerde görev alan kişilere veya bunların akraba ve tanıdıklarına, siyasi konum adaylarına hediye verilmez, bağışlarda bulunulmaz. Ücretli veya ücretsiz stajlara ve geçici görevlendirmelere yönelik kararlar liyakate dayalı olmalı ve alıcıyı veya alıcı ile yakınlık ilişkisi bulunan kişileri usulsüz bir şekilde etkilemek için alınmamalıdır.

Çalışanlarımız, genellikle kurumsal ağırlama paketleri ile seyahat ve konaklama tekliflerini kabul etmemeli ve sunmamalıdır. Çalışanlarımız, yaptıkları yardımların iyi niyetli/gerçek hayır kurumlarına yapıldığından ve rüşveti gizlemek için kullanılmadığından emin olmalıdırlar. Çalışanlarımız, üçüncü kişilerle ilgili masraf ve ödemelerin finansal kayıtlara doğru bir şekilde yansıtıldığından emin olmalıdırlar. Şüpheli davranışlar sorgulanmalı ve usulsüz ödemelere veya faaliyetlere yönelik bilgiler (söylentiler) yönetime raporlanmalıdır. Çalışanlarımız, ihlalleri iç raporlama hatlarıyla bildirmeye teşvik edilir. Bu politika Simliss Tekstil Orme Sanayi ve Dis Ticaret Limited Şirketi olarak tüm şirket çalışanlarımız için geçerlidir.

Simliss Tekstil Orme Sanayi ve Dis Ticaret Limited Sirketi

Gop Osb Mah 1 Cd. Avci Mermer Fıratpen Blok No:133A Cerkezkoy 59500 Tekirdag Turkiye Tel : 0 282 758 2591

[www.simliss.com](http://www.simliss.com)



## ŞİDDET, TACİZ ve MOBBİNG ile MÜCADELE POLİTİKASI

Şiddet, Taciz ve Mobbing ile Mücadele Politikasının ("Politika") amacı SİMLİSS TEKSTİL İş Etiği Kurallarında da yer alan şiddet, taciz ve mobbing karşı politikalarının ortaya konulmasıdır. Şirket olarak, şiddet, taciz ve mobbing karşı sıfır tolerans politikasını benimsemekteyiz.

**K A P S A M** Şiddet, Taciz ve Mobbing ile Mücadele Politikası; Yönetim Kurulu da dahil olmak üzere tüm şirket çalışanlarını, mal ve hizmet aldığımız firmaları ve çalışanlarını, tedarikçi, danışmanlar, avukatlar, dış denetçiler de dahil olmak üzere (iş ortakları) kapsamaktadır. Bu Politika; Şirketimiz Kurumsal Yönetim İlkeleri, Etik İlkeleri, Personel Yönetmeliği, İş Sözleşmesi, Alım Satım Yönetmeliği, İnsan Kaynakları Uygulamalarının ve yasal düzenlemelerin ayrılmaz bir parçasıdır.

**T A N I M L A R** Şiddet, kişinin ruhsal, fiziksel ve zihinsel sağlığına zarar verecek her türlü sözlü, yazılı, görsel veya fiziki baskı ve/veya güç kullanımınıdır. Taciz, kişinin sahip olduğu din, dil, etnik köken, cinsiyet, ırk, yaş, statü, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, fiziksel yapısı, sağlık durumu veya tamamen kişisel özelliklerine yönelik küçük düşürücü, aşağılama, saldırı ve/veya hakaret içeren, karşı tarafı tedirgin ve rahatsız eden her türlü sözlü, yazılı, fiziksel ve görsel davranıştır.

**Cinsel Taciz;** Kişinin vücut dokunulmazlığını ihlal etme niteliği taşımayan, sarkıntılık düzeyinde kalan, kişiyi cinsel amaçlı olarak rahatsız ve tedirgin eden her türlü cinsel söz, tavır ve davranıştır.

**Cinsel Saldırı;** Yetişkin kişinin vücut dokunulmazlığının; dokunma, sarılma, okşama, öpme, vücuda organ ya da sair cisim sokma gibi yollarla ihlal edilmesidir.

**Cinsel İstismar;** Reşit olmayan kişinin vücut dokunulmazlığının; dokunma, sarılma, okşama, öpme, vücuda organ ya da sair cisim sokma gibi yollarla ihlal edilmesi veya vücut dokunulmazlığı ihlal edilmeksizin sarkıntılık düzeyinde kalan her türlü cinsel davranıştır.

**Mobbing,** işyerinde uygulanan sistematik taciz, psikolojik şiddet, ayrımcılık, aşağılama, çalışanın motivasyonunu düşürücü her türlü eylem ve söylemde bulunulmasıdır.

Ötekileştirme, yargılama, dışlama, küçümseme, aşağılama, suçlama, yaptığı işi sorgulama, kişiliğini sorgulama, yok sayma, gibi davranışları içeren; ısrarlı, sürekli ve sistematik olan, genellikle artan ve yıldırıcı bir şekilde süreç içerisinde çalışanların yıpranmasına ve verimliliğinin düşmesine neden olan davranış biçimidir. İlişkiler hiyerarşisinde üst pozisyonundakinin ast pozisyonundaki kişiye yönelik uygulaması ya da aynı pozisyonundaki kişilerin birbirine karşı uygulaması mümkündür. Söz, davranış, bakış gibi farklı yollarla uygulanır. Tanık, şiddet, taciz, cinsel taciz, cinsel saldırı, mobbing olarak kabul edebilecek olayın taraflarından biri olmayan ve söz konusu olay hakkında doğrudan bilgi sahibi olan kişidir.

**G Ö R E V v e S O R U M L U L U K L A R** Şiddet, Taciz ve Mobbing ile Mücadele Politikası, Yönetim Kurulu'na onaylanmıştır. Politikanın uygulanması ve güncellenmesi Müdürler Kurulu tarafından yapılan görevlendirmelerle gerçekleştirilecektir.

**P O L İ T İ K A v e P R O S E D Ü R L E R** her türlü şiddet, taciz ve mobbing karşı olmakla birlikte ilgili yasa, düzenlemelere ve ilkelere uyum sağlamak konusunda karardır. Kurum içi eğitimler, gönüllü eğitimleri ve iç yayınlar ile şiddet, taciz, cinsel taciz, mobbing kavramları çalışanlar tarafından bilinir olması sağlanır. Kişiler, emin olamadıkları durumlarda konuyu gündeme getirebilmelerini güçlendirmek için; not alma, kayıt tutma, gecikmeden paylaşma, özellikle mobbingde tanıklar edinme, hususlarında iç eğitimlerde bilgilendirilir ve teşvik edilirler. Dilek, öneri ve şikayet değerlendirme formlarımızı doldurarak veya Açık Kapı uygulamamız ile durumu üst yönetime ulaştıracaktırlar. Ayıca sözlü ifade etmeleri yönünde iç eğitimlerle desteklenmektedirler. Soruşturma sistemi şiddet, taciz, mobbing konularında gelen şikâyetlerde de uygulanır. Şikâyet - beyan esas alınarak en kısa sürede ön soruşturma yapılır. Beyanın esas kabul edilmesi ilkesi sadece soruşturma sisteminin başlatılmasıyla ilgilidir, soruşturma sürecini tek başına etkilemez veya soruşturma sonucunu tek başına belirlemez. Bu sürecin şikâyet tarihinden itibaren 1 haftada tamamlanması beklenir. Ön soruşturma sonucu bir sonraki adımı belirler. Ön soruşturma verileri taraflar ile paylaşılır. Sonuca bağlı olarak: ileri soruşturma açılması, kişinin kuruluş ile ilişkisinin kesilmesi ve /veya yasal yollara başvurulması gibi seçeneklerden biri ya da birden çoğu uygulanabilir. Şikâyetinde bulunan kişinin kasıtlı olarak yalan söylediği ve yanlış beyanlarda bulunduğu şüpheye yer bırakmayacak şekilde anlaşılması durumunda şikâyetinde bulunan kişi hakkında karar verilebilir. Şikâyetinde bulunan kişiye mutlaka yasal başvuru seçeneği hakkında bilgi verilir. Kurumsal soruşturmayı beklemek isteyip istemediği sorulur. Özellikle cinsel taciz ile sosyal ya da işyeri hiyerarşisine dayanan mobbing durumlarında saldırganlar kendini karşılarındakinin rızası olduğu iddiası ile savunmaya çalışmaktadır. Tehdit, korku, baskı altına alma, gözdağı verme, hile, kandırma veya ödüllendirme vaadi ile alınan sesli ya da sessiz onay asla rıza olarak kabul edilemez. Cinsel taciz ve cinsel saldırı ile ilgili şikâyetler azami gizlilik ilkelere uyularak, mağdurun tekrar mağdur edilmemesi bakış açısıyla, tarafsız olarak ve başvuruyu yapanın isteği yönünde gayri-resmi veya resmi olarak değerlendirilir. Cinsel istismar durumlarında ve kanuni zorunluluk durumlarında mağdurun isteğine bakılmaksızın resmi kurumlara resmen bildirim yapılır.

**TÜM ŞİKÂYETLERDE GİZLİLİK ÖN PLANDA TUTULUR.**

**P O L İ T İ K A Y A A Y K I R I D U R U M v e D A V R A N I Ş L A R I N B İ L D İ R İ L M E S İ** Şirket çalışanları veya Şirket adına hareket eden kişiler karşılaştıkları işlemlerde bu politika kurallarına aykırı hareket eden kişi ve kurumları veya bu kurallara aykırılık gösteren herhangi bir durumu derhal İnsan kaynakları ve Teftiş Birimine Bildirim yaparak sonrasında yapılacak olan inceleme ve soruşturma esnasında da gizlilik kurallarına azami dikkat gösterilir ve öncelikli olarak bildirim yapan personelin zarar görmemesi esasına uygun hareket edilir. Y A P T I R I M Bu politikanın ihlal edilmesi durumunda, olayın mahiyetine göre iş akdinin feshine kadar gidebilecek disiplin cezaları gündeme gelmektedir. Yasal yaptırımlar uygulanır ve ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilir

Simliss Tekstil Orme Sanayi ve Dis Ticaret Limited Sirketi

Gop Osb Mah 1 Cd. Avci Mermer Fıratpen Blok No:133A Cerkezkoç 59500 Tekirdağ Türkiye Tel : 0 282 758 2591

[www.simliss.com](http://www.simliss.com)



# SİMLISS TEKSTİL ÖRME SANAYİ VE DIŞ TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ DİSİPLİN POLİTİKASI

## 1 GİRİŞ

### 1.1. Amaç ve Kapsam

Simliss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti. Disiplin Politikası çerçevesinde; 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve sair mevzuatta yer alan düzenlemeler ile Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Gizlilik Politikası, taahhütler ve ilgili prosedürlere ilişkin şirket çalışanlarının uymaları gereken kural ve yükümlülükler ile bu kuralların ihlali halinde uygulanacak yaptırımlar düzenlenmektedir.

İşbu politika, Simliss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti'nin tam zamanlı, yarı zamanlı, kısa süreli çalışanları için deneme süresi dâhil tüm çalışma süresince bağlayıcıdır.

Kişisel verilerin sayılanlar tarafından hukuka aykırı bir şekilde kaydedilmesi, verilmesi, ele geçirilmesi veya yok edilmemesi durumlarında Türk Ceza Kanunu 135-140.Maddeleri gereğince çalışanların fail sıfatı ile adli sürece konu olması söz konusu olabilecek, şirkete ise Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından 5.000 TL'den 1.000.000 TL'ye varan idari para cezasının uygulanması gündeme gelebilecektir.

### 1.2. Politikanın Yürürlüğü

İşbu politika Simliss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti kararı ile yürürlüğe girmiş olup <http://www.simliss.com/> internet adresinde ilgili kişilerin erişimine sunulmuş bulunmaktadır.

Politikanın yürürlüğe girmesi, değiştirilmesi, yürütülmesi ve yürürlükten kaldırılması hususlarında Simliss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti yetkilidir.

### 1.3. Politikanın Güncelliği

Simliss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd. Şti tarafından işbu politika uygun zaman aralıklarında gözden geçirilecek ve politika gerekli güncellemeler yapılacaktır.

### 1.4. Kısaltmalar ve Tanımlar

Politikada kullanılan terimlere ait tanımlar aşağıda yer almaktadır.

<b>Açık Rıza</b>	:	Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza.
<b>Anonim Hale Getirme</b>	:	Kişisel verilerin, başka verilerle eşleştirilse dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hale getirilmesi.
<b>Disiplin Politikası</b>	:	Simliss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti kararı ile kabul

		edilerek yürürlüğe giren Disiplin Politikası
<b>Şirket</b>	:	Simlıss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti.
<b>İlgili Kişi</b>	:	Kişisel verisi işlenen gerçek kişi.
<b>Kişisel Veri</b>	:	Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi.
<b>Kişisel Verilerin İşlenmesi</b>	:	Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, saklanması, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hale getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem.
<b>Kişisel Veri İşleme Envanteri</b>	:	Veri sorumlularının iş süreçlerine bağlı olarak gerçekleştirmekte oldukları kişisel veri işleme faaliyetlerini; kişisel veri işleme amaçları ve hukuki sebebi, veri kategorisi, aktarılan alıcı grubu ve veri konusu kişi grubuyla ilişkilendirerek oluşturdukları ve kişisel verilerin işlendikleri amaçlar için gerekli olan azami muhafaza edilme süresini, yabancı ülkelere aktarımı öngörülen kişisel verileri ve veri güvenliğine ilişkin alınan tedbirleri açıklayan kişisel veri işleme envanter listesi.
<b>Kişisel Verilerin Saklanması ve İmhası Politikası</b>	:	Simlıss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti kararı ile kabul edilerek yürürlüğe giren Kişisel Verilerin Saklanması ve İmhası Politikası
<b>KVKK</b>	:	6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.
<b>KVK Kurulu</b>	:	Kişisel Verilerin Korunması Kurulu.
<b>KVK Kurumu</b>	:	Kişisel Verilerin Korunması Kurumu.
<b>Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Gizlilik Politikası</b>	:	Simlıss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti. kararı ile kabul edilerek yürürlüğe giren Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Gizlilik Politikası
<b>Özel Nitelikli Kişisel Veri</b>	:	Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri.

<b>Sicil</b>	:	Veri Sorumluları Sicili
<b>Veri İşleyen</b>	:	Veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen, veri sorumlusunun organizasyonu dışındaki gerçek veya tüzel kişiler.
<b>Veri Kayıt Sistemi</b>	:	Kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemi.
<b>Veri Sorumlusu</b>	:	Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi
<b>VERBİS</b>	:	Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi

## 2 GÖREV ve SORUMLULUKLAR

- Tüm Simliss Tekstil Örme San. ve Dış Tic. Ltd.Şti çalışanları kişisel verilerin korunmasına ilişkin; işbu Disiplin Politikası, Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Gizlilik Politikası, Saklama ve İmha Politikası başta olmak üzere mevcut politika, prosedür ve talimatlar kapsamında düzenlenen kuralların uygulanmasından ve bunlara uyulmasından sorumludur.
- Her birim yöneticisi kendine bağlı çalışanlara işbu Disiplin Politikası kapsamında yer alan kuralların aktarılmasından, bu kurallara uyulmasının takibinden ve gerekli hallerde uyarılarda bulunulmasından sorumludur.

## 3 UYGULAMA

- 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda hüküm altına alınan işçinin iş görme borcu kapsamında çalışanın işi bizzat, özenle ifa etme yükümlülüğü ile itaat, sadakat, rekabet etmeme borcu bulunmakla çalışan işveren tarafından yürürlüğe konulan işyeri politika ve prosedür hükümlerine uymakla yükümlüdür.
- Çalışanın bu yükümlülüğü ihlali halinde hakkında disiplin süreci başlatılacaktır.
- Şirket tarafından disiplin prosedürü başlatılmadan önce çalışanın yazılı ifadesi alınır. Soruşturma başladıktan/tamamlandıktan sonra yetkili kişi çalışana aleyhinde başlatılan soruşturma hakkında bilgi verir.

#### 4 ŞARTLAR

- Simliss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti başta İş Kanunu ve KVKK hükümleri olmak üzere yaşanan olayın niteliğine göre ilgili kanun ve yönetmeliklere uygun hareket etmekle yükümlüdür.
- Kişisel Verilerin Korunmasına ilişkin; Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Gizlilik Politikası, Disiplin Politikası, Saklama ve İmha Politikası başta olmak üzere mevcut politika, prosedür ve talimatlarının ihlali halinde ihlal eden çalışana İş Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve dahi 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri uyarınca cezai yaptırım uygulanacaktır.
- İş Kanunu hükümlerine tabi olmayan personel hakkında işveren ile yapılan sözleşme uyarınca sözleşme hükümleri uygulanacak olup sözleşmenin bulunmadığı hallerde genel hukuk kurallarına göre işlem yapılacaktır.
- Şirket politikasına uyma yükümlülüğü bulunan taraflar, şirket içinde denetimle görevli personel veya şirket dışından alınan denetim hizmetleri kapsamında, yukarıdabelirlenen kurallara uygun kullanımının, kullanıcının kişilik hakları saklı kalmak üzere, kontrol edebileceğinden haberdardır ve bunu açıkça kabul eder. Kullanıcılar, kurum bünyesinde çalışmaya başladığı zaman şirket ile İş Sözleşmesi imzalarlar ve sözleşmede yazan tüm hususlara uymayı kabul ve taahhüt ederler.
- Tüm yazılımlar şirketin malıdır, çalışanlar tarafından kopyalanamaz.
- Çalışanların tümü internet güvenliği, verilerin gizliliği ve kişisel verilerin korunması ile ilgili protokol ve yönergelere uymak zorundadır.
- Çalışanlar, şirket hakkındaki herhangi bir uygunsuz bilgiyi internete yüklemeyecek, e-posta veya diğer iletişim araçları ile paylaşmayacaktır.
- Şirketin vermiş olduğu her türlü hat, telefon, tablet, e-posta, bilgisayar şirketin malı olmakla gerekli görülen hallerde önceden bildirim yapılmaksızın incelenebilir.
- Simliss Tekstil Örne San. ve Dış Tic. Ltd.Şti'de bulunan donanımlar şirketinin malı olup bunlara verilecek her türlü zarar kanun nezdinde suç teşkil eder. Donanımın dış görünüşünü değiştirmek, bağlı parçaların bağlantı şeklini değiştirmek, parçaları çalmak veya çalmaya teşebbüs etmekte bu kapsamdadır.
- Çalışanlar, şirket bünyesinde yer alan bilgileri, sırları ve kişisel verileri ifşa etmemekle yükümlüdür.
- Şirket, herhangi bir çalışana kullanımı amacıyla temin etmiş olduğu dolabı ve/veya aracı istediği zaman arama hakkını saklı tutar. Çalışanın aramaya karşı gelmesi şirket politikasını ciddi suiistimal sayılır.
- Ağ ihlalleri gizlilik ihlali kabuledilir.
- Her türlü kişisel şifreyi paylaşmak disiplin soruşturması gerektirir. Şifresini paylaşan her türlü sorumluluğu kabul etmiş sayılır.

İhlalin tespit edildiği hallerde tutanak tutularak İş Kanunu hükümleri uyarınca iş akdi feshedilebilir ve kural ihlallerinin suç unsuru oluşturması halinde kişi, meydana getirmiş olduğu eylemin cezai sorumluluğundan mesul olur.

Disiplin cezaları, karar tarihinden itibaren hüküm ifade eder ve uygulanır.

## 5 DİSİPLİN CEZALARI VE CEZALARIN SONUÇLARI

<b>YAZILI İHTAR</b>	<p>Çalışanın, kişisel verilerinin korunması yükümlülüğüne yönelik prosedürlere aykırı hareket etmesi hallerinde yazılı olarak uyarılması ve savunmasının alınmasıdır.</p> <p>Çalışan, dikkat çekme ve uyarı niteliğindeki yazılı ihtar sonrasında yazılı olarak savunma vermediği ve/veya imtina ettiği takdirde uyarı sebebinin haklılığını kabul ve ikrar etmiş sayılır.</p> <p>Çalışana tebliğ edilen yazının bir örneği sicil dosyasına konulmak üzere İnsan Kaynaklarına gönderilir. Yazılı ihtar, bir sonraki aşamada davranış ve/veya yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda iş akdinin feshedilebileceğini açıkça ifade eder.</p> <p>Yazılı ihtar cezası kişinin performans değerlendirmesinde, terfi veya görev değişikliklerinde ve iş sözleşmesinin feshi hallerinde dikkate alınır.</p>
<b>KINAMA</b>	<p>4857 sayılı İş Kanunu ile hüküm altına alınan iş görme borcu kapsamında çalışanın yazılı olarak kınanmasıdır. Çalışanın işi özenle yapması, itaat borcu, özel haller, sadakat borcu, rekabet etmeme borcu kapsamına 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile getirilen hükümler de dahildir.</p>
<b>ZARAR KARŞILIĞI KESİNTİ</b>	<p>Çalışan tarafından işverene verilen maddi zararın, kişinin bir aylık ücretinin (bu ücrete primler ve hakkeşiler ile ek kazançlar da dahildir) <math>\frac{1}{4}</math> ünden fazla olmamak koşuluyla eşit taksitlendirilerek ücretinden ve/veya hak edişlerinden kesilmesidir.</p>
<b>GÖREVDEN ÇIKARMA</b>	<p>4857 sayılı İş Kanunundan doğan fesih hakkı saklı kalmak üzere çalışanın iş akdinin fesih edilmesidir.</p>

### Disiplin Cezası Gerektiren Haller;

- Görev ve sorumluluklarını yerine getirmemek, ilgisizlik ve düzensizlik göstermek,
- Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na kasit bulunmaksızın aykırı davranışlarda bulunmak,
- Şirket politikası ve prosedürlerinde düzenlenen hassas nitelikte bulunan kişisel verilerin

korunması, aktarılması ve imha edilmesine yönelik yöntemlere aykırı davranmak,

- Şirkete ait verileri ve bilgileri ortaya çıkarıp, dışarı aktarmak, yetkisiz kişi veya birimlere aktarmak, kötüye kullanmak,
- Şirketin herhangi bir mülkünü, tesisini veya kullanım yetki alanında bulunan yerlerin dışındaki yerlere yetkisiz olarak erişmek,
- Özellikle güvenliği sağlamak için tasarlanmış kurallar, politikalar veya prosedürlerin ihlali,
- E-posta, telefon, sesli mesaj ve bilgisayar sistemlerinin yetkisiz kullanımı,
- Yönetimi altındaki çalışanın yönetim ve denetimine gereken dikkati göstermeyerek şirket politikaveprosedürlerineaykırıdavranışlaryapılmasınaelverişlibirortamındağmasınayol açmak,
- Birlikte çalıştığı çalışanın suç sayılabilecek hal ve hareketlerini zamanında yöneticilerine bildirmekten kaçınmak,
- Kendi sorumluluğunda olan donanım, yazılım, makine, malzeme ve tesisata gerekli özeni göstermemek,
- Kullanılması veya muhafazası kendisine bırakılmış olan makine ve tesisata gerekli özeni göstermeyerek hasara uğratmak ve/veya kaybetmek,
- İşyeri tarafından kullanımına verilmiş her türlü şifreyi başkasına açıklamak, kullanımına izin vermek veya başkasına ait şifreyi kullanmak.
- Şirket amaçları dışında gerekli olmayan materyalleri indirmek veya kullanmak,
- Şirket varlık ve teçhizatının izinsiz kullanmak,
- E-posta hesabını iş dışındaki mailler için kullanmak,
- Şirket politikalarını veya prosedürlerini uygulamada kasit bulunmayan zarara sebep olan hata yapmak,
- İşyerinde açıkça duyurulmuş ve uygulanmakta olan prosedür ve yönetmeliklere uymamak,
- Şirketin uygulanmasını kabul ettiği loqlama yöntemini kasit bulunmaksızın uygulamamak,
- Kişisel veri içeren e-maili kasit bulunmaksızın yanlış birime göndermek,
- Kişisel veri içeren belgeyi kasit bulunmaksızın imha etmemek,
- 6698 sayılı kanun çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Yetkilisi tarafından şirket genelinden yayınlana makul talimatlara uymayı reddetmek,
- Gerekliğinde yöneticileri tarafından kendisinden istenen rapor, bilgi, belge vb. zamanında vermemek veya yanlış bilgi vermek,
- Çalışanları etkileyebilecek herhangi bir suç işlenmesi veya şirket için mahkûmiyet ya da para cezasına neden olacak davranışlarda bulunulması,
- İlgisizlik ve dikkatsizlik nedeniyle yanlış ve/veya eksik işlem yaparak veya görevin gerektirdiği işlemleri geciktirerek işyerini zarara sokmak ve/veya güç duruma düşürmek,
- Görevli olmadığı halde makine, donanım, fiziksel veya bilgisayar ortamındaki bilgileri karıştırmak ve bu durumun gizliliğini ihlal etmek suretiyle bu bilgileri başkalarıyla paylaşmak,
- Prosedüre uygun olarak verilen talimatları yerine getirmemek veya eksik yapmak suretiyle işyerini zarara sokmak,
- Kasıtlı olarak üstlerine yanlış bilgi vermek, bildirilmesi gereken hususları saklamak veya disiplin kurulu ya da soruşturmalarda gerçeğe aykırı bildirimde bulunmak, haklı bir neden bulunmaksızın ifade vermekten kaçınmak veya soruşturmayı güçleştirmek,
- İşyeri dahilinde yapılan bir şirketi zarara sokan eylemi, suç oluşturan eylemi veya şirket politika ve prosedürlerine ağır aykırılık içeren kasıtlı bir eylemi bilerek haber vermemek,
- Müşterilere, çalışanlara ve tedarikçilere ait bilgilerin gizliliği ilkesine uymamak,
- Görevli olmadığı halde basın ve/veya medyaya kurumla ilgili açıklamalarda bulunmak,
- İşyerine ilişkin her türlü kişisel veri barındıran bilgi ve belgeleri 3.Şahıs ve/veya kurumlarla paylaşmak.
- Kasıtlı olarak her türlü kişisel veriyi dışarı aktarmak, düzenlemelere aykırı olarak imha

etmek, imha edilmesi gereken veriyi imha etmemek,

- İş akdi yapıldığı sırada gerçeğe aykırı bilgi ve belgelerle işyerini yanıltmak ve verilerini gerçeğe uygun güncellememek,
- İş sözleşmesinde yer alan uyulması zorunlu ve çalışan tarafından da kabul edilmiş yükümlülükleri yerine getirmemek,
- Kişisel veri sahiplerine ait bilgileri resmi mercilerin yasal taleplerine verilecek cevap dışında, veri sahibinin rızası dışında üçüncü kişilere açıklamak yoluyla gizlilik ilkesini ihlal etmek,
- İşyeri tarafından kendisine verilmiş her türlü şifreyi başkasına açıklamak, kullanımına izin vermek veya başkasına ait şifreyi izinli veya izinsiz kullanmak suretiyle işyerinin zararına neden olmak,
- Kişisel veri barındıran her türlü belge, bilgi ve dokümanı tahrip etmek, ettirmek veya kötü niyetle yok etmek veya ettirmek, sahte belge düzenlemek, yetkisiz kişiye veya yetkisiz birime aktarmak,
- Görev yetkisi dışında bulunan birimin kişisel verilerine kasıtlı olarak erişmek,
- Görevli olmadığı halde makine, donanım, fiziksel veya bilgisayar ortamındaki bilgileri karıştırmak ve bunları başkalarıyla paylaşmak suretiyle kuruma zarar vermek,

Bu liste sınırlı sayıda olmayıp, her olay kendi içerisinde buradaki örneklemelerden faydalanılarak ayrıca ele alınacaktır.

Disiplin cezası öngörülen hallerin mevcudiyeti halinde Simliss Tekstil Örmeye San. ve Dış Tic. Ltd.Şti'nin seçimlik ceza hakkı bulunmakta olup şirket öngörülen ceza türlerinden (yazılı ihtar, kınama, zarar karşılığı kesinti, görevden çıkarma) birini seçebilecektir.

## **6. DİSİPLİN CEZALARINA İLİŞKİN GENEL HÜKÜMLER**

Bu prosedürün uygulanmasında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun, 6698 sayılı Kişisel verilerin Korunması Kanunu'nun ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili madde hükümlerinin uygulanma hakkı saklı tutulur.

Toplu olarak işlenen disiplin suçlarında, suçluların münferiden tespit edilemediği durumlarda, topluluğu oluşturan üyelerin her birine ceza verilir.

## **7. SORUMLULAR**

Şirket bünyesinde faaliyet gösteren tüm personel bu sürecin işletilmesinden sorumludur.

Simliss Tekstil Örmeye Sanayi ve Dis Ticaret Limited Sirketi

Gop Osb Mah 1 Cd. Avcı Mermer Fıratpen Blok No:133A Cerkezkoş 59500 Tekirdağ Türkiye Tel : 0 282 758 2591

[www.simliss.com](http://www.simliss.com)



**SİMLISS TEKSTİL ÖRME SAN ve DIŞ TİC. LTD.ŞTİ.** olarak benimseyip taahhüt ettiğimiz temel çevre politikamız ve vaatlerimiz aşağıdaki gibidir;

- İlgili çevre mevzuatı gereklerini karşılamak ve hatta aşmak,
- Çevre yönetim sistemlerini sürekli geliştirmek için çalışmak,
- Atıkları minimuma indirmek, kirliliği kaynağında önlemek, enerjiyi verimli kullanmak ve faaliyetlerimizin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak,
- Çalışanlara, işletmede kullanılan kimyasal maddelerin olası sağlık, güvenlik etkileri ile ilgili bilinçlendirme eğitimleri verilmesi ve bu kimyasalların minimum düzeyde tutularak tesiste depolanması ve kullanılması,
- Çevre hedeflerimiz doğrultusunda yenilenebilir enerji kaynakları uygulamaları, enerji verimliliği, iklim değişikliğinin azaltılması, çevre kirliliğinin önlenmesi, çevre bilincinin artırılması ve yaygınlaştırılması amacıyla sanayi çevre anlayışında öncü olmak,
- Yenilenebilir enerji kaynakları kapsamında Çatı GES Dağılım Projesi hedeflenmiş ve proje aşamasına geçilmiştir.
- Faaliyetlerimiz sırasında yasal mevzuatları takip ederek sürekli iyileştirme prensibine göre sistemimizi geliştirmek,
- Kurumumuzda çalışan her personelin çevre politikamız doğrultusunda faaliyet göstermesini sağlamak,
- Tüm personellerin eğitilerek çevresel duyarlılığının artırılmasını ve bu konuda bireysel sorumluluk bilincinin oluşmasını sağlamak,
- Ürünün çevresel etkilerinin iyileştirilebilmesi için tedarikçilerle ve müşterilerle sürekli iletişim içerisinde bulunmak,
- Atık yönetim sistemimizin sürekliliğini sağlamak,
- Proseslerimiz sonucunda oluşan atıklarımızı atık yönetim sistemimiz dahilinde; önce kaynağında azaltarak verimliliği arttırmak sonrasında geri dönüştürülmesini, tekrar kullanımını ve bertarafını sağlamak,
- Çevreye kirlenici etkisi olan her türlü faaliyetleri izleyerek çevreye olan etkileri kontrol altında tutmak,
- Üretimde kullanılan kimyasalların tehlikesi uygun olmayan veya tehlikesi fazla bulunan kimyasal ile daha az tehlikeli yada sadece tehlikesiz kimyasalın kullanılmasını sağlamak,
- Çevreye olan etkilerimizin azaltılması için gerekli insan kaynağı, teknoloji ve finansal kaynakları sağlamak,
- Enerji, su, doğalgaz ve geri dönüşümlü malzemelerin verimli kullanılmasını sağlayarak doğal kaynak tüketimimizi azaltmak ve sera gazı emisyonlarını azaltmak,
- Atık ve kimyasalların yönetimine ilişkin hedef, politika ve ölçütleri belirlemek,
- Tekstil ürünleri üretiminden kaynaklı atıkların kilogram başına tüketimlerini en aza indirmek ve üretimde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı yasa ve yönetmelikleri ile uyumunu sağlamak.
- Tedarikçilerimizi ve paydaşlarımızı yeşil ekonomi ve enerji verimliliği çalışmalarını konusunda bilinçlendirmek ve teşvik etmektir.
- Proseslerimizin faaliyetleri esnasında yaşanacak herhangi bir kaza veya acil durumlarda, çalışanlarımıza ve çevreye olan etkileri en az seviyeye indirecek Çevresel Risk Değerlendirme çalışması yaparak önleyici yaklaşım sergilemek,
- Üretimden tüketime kadar tüm proseslerimizde doğa dostu alternatif ürünler kullanmak,
- Sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda çevresel boyutların sürekli iyileştirilmesini ve bunun yanı sıra tasarruf imkanıyla birlikte şirketimizin bütçesini düşürmektir.

Simliss Tekstil Orme Sanayi ve Dis Ticaret Limited Sirketi

Gop Osb Mah 1 Cd. Avci Mermer Fıratpen Blok No:133A Cerkezkoy 59500 Tekirdag Turkiye Tel : 0 282 758 2591

[www.simliss.com](http://www.simliss.com)