

1.0 AMAÇ

Bu politikanın amacı, Naturel Holding'in vizyonu, misyonu, stratejisi, kültürü ve değerleri doğrultusunda işe alım, kariyer yönetimi, eğitim ve gelişim, ödül yönetimi, çalışma ortamı ve işten ayrılma gibi İnsan Kaynakları süreçlerini yöneten temel ilkeleri oluşturmaktır.

2.0 KAPSAM

Bu politika, Naturel Holding ve tüm bağlı ortaklıklarında; tüm çalışanlar, yönetim personeli ve Naturel Holding'de işe alım için aday olacak kişiler için geçerlidir.

3.0 İLKELER ve UYGULAMALAR

Sürdürülebilir bir şirket olma vizyonumuz doğrultusunda, en iyi, adil ve işbirlikçi insan kaynakları süreçlerini ve uygulamalarını hayata geçirmeyi taahhüt ediyoruz. Dil, din, milliyet, ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet, medeni durum, sağlık, engellilik durumu, siyasi görüş, sendika üyeliği ve benzeri konularda eşit ve tarafsız bir yaklaşım sergiliyoruz. Her türlü ayrımcılığı ve adaletsiz muameleyi kesinlikle reddediyoruz. Çalışanlar için kötü muamele, mobbing ve tacizden arınmış bir çalışma ortamı sağlıyoruz. Çeşitlilikten güç alıyor ve tüm alanlarda kapsayıcılığı teşvik ediyoruz. Tüm Naturel Holding çalışanlarının cinsiyet, yaş, meslek, uzmanlık, deneyim veya diğer herhangi bir ayrımcı kriterden bağımsız olarak değerli ve eşit hissetmelerini sağlamak bizim için önemlidir.

3.1 İşe Alım, Terfi ve Kariyer Yönetimi

Naturel Holding'de işe alım süreci, cinsiyet, milliyet, inanç veya etnik köken gözetmeksizin, kurumsal kültür, şirket hedefleri, belirli yetkinlikler, bilgi ve deneyim temelinde en uygun adayları bulmak ve yerleştirmek amacıyla yürütülür. Çalışanların işe alım sonrası şirketin sunduğu fırsatlardan eşit şekilde yararlanmalarını sağlıyoruz.

Naturel Holding'de kariyer yönetimi, düzenli değerlendirmeler ve kişiselleştirilmiş gelişim planları içerir, böylece çalışanlar potansiyellerine ulaşabilirler. Kariyer büyümesini ve ilerlemesini desteklemek için sürekli öğrenme fırsatları ve mentorluk programları sunuyoruz. Çalışanlarımızı kariyer gelişim çabalarında aktif olarak teşvik ediyor ve destekliyoruz. Girişimlerimiz, genel iş gücüne yönelik eğitimlerin yanı sıra gelecekteki yönetici veya liderlik pozisyonlarına hazırlık amacıyla liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimleri de kapsamaktadır.

Çalışanların seçimi, terfi, iç transfer, unvan indirimi ve kurum içi iş ilanları süreçlerinde, doğrudan iç kaynak kullanımı tercih edilir ve seçimler organizasyon içinde gerçekleştirilir. Terfi kararları, pozisyon ihtiyacının belirlenmesinin ardından kıdem, performans, potansiyel, kişilik ve diğer çalışanlarla ilişkiler dikkate alınarak verilir. Ancak, din, dil, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim ve benzeri kişisel tercihlerin terfi kararlarını etkilemesine veya yönlendirmesine izin verilmez.

3.2 Eğitim ve Gelişim

Naturel Holding, çalışanlarının potansiyellerini ve yaratıcılıklarını ortaya çıkaracak, gelişimlerini destekleyecek, gelişen, anlamlı, pozitif, çeşitli ve fırsatlarla dolu bir çalışma ortamı sunmayı hedefler. Tüm çalışanlarımızın

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
KALİTE YÖNETİM	SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	İCRA KURULU BAŞKANI
DEMET DİKMEN	PINAR KARAMAN	TOLGAY BENDERLİ

Bu doküman NATUREL HOLDİNG'in fikri malıdır. Kalite Yönetimi'nin yazılı izni olmadan çoğaltılması ve başkalarına verilmesi yasaktır.

Kontrollü olarak dağıtım elektronik ortamda yapılmaktadır. Basılı hali kontrolsüz kopyadır.

kendi gelişimlerinden sorumlu olduğu, kendilerini ve işlerini geliştirdikleri ve yöneticilerin çalışanlarını koçluk ve mentorluk yaparak desteklediği sürekli gelişim odaklı bir yaklaşımı benimsiyoruz.

Bugünün ve yarının iş dünyasında ihtiyaç duyacakları bilgi, beceri ve yetkinliklerle Naturel Holding çalışanlarını destekliyoruz. Gelişim programları, genç profesyonellerden yöneticilere kadar hedef grupların özel ihtiyaçlarına göre, deneyimle öğrenme ve farklı türde harmanlanmış öğrenme yöntemlerinin uygulanması ile en iyi tedarikçilerle iş birliği içinde tasarlanır. Naturel Holding, yöneticileri için düzenli personel ve iş yönetimi eğitimi sağlamayı taahhüt eder. Bu, mevcut yöneticilere ekiplerini ve süreçlerini etkin bir şekilde yönetmeleri için kapsamlı eğitim programlarını içerir.

Naturel Holding ayrıca, çalışanlarının becerilerini kapsamlı eğitim programları ve süreçleri ile geliştirmeyi taahhüt eder. Çalışanlarımızın rollerinde başarılı olmaları için gerekli becerilerle donatılmalarını sağlamak amacıyla iş spesifik eğitimler sunuyoruz. Eğitim girişimlerimiz, genel iş gücüne yönelik olarak sürekli beceri gelişimi ve profesyonel büyümeye odaklanmaktadır.

3.3 Ücretlendirme, Performans ve Ödül Yönetimi

Naturel Holding, çalışanlarının potansiyellerini ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak ve çalışma deneyimleri boyunca gelişimlerini desteklemek için gelişen, anlamlı, olumlu, çeşitli ve fırsatlarla dolu bir çalışma ortamı sağlamayı hedefler. Tüm çalışanlarımızın kendi gelişimlerinden sorumlu olduğu, kendilerini ve işlerini geliştirdiği ve yöneticilerin çalışanlarını koçluk ve mentorluk yoluyla desteklediği ve yönlendirdiği sürekli gelişime odaklanıyoruz.

Performans yönetim sistemi, hedeflerin açık ve şeffaf olmasını, diğer hedeflerle ilişkilendirilmesini ve yönetici ile çalışan arasında hedef odaklı diyalog alanları oluşturmasını sağlayarak yüksek performans kültürünü destekler. Tanıma ve ödül yönetim süreci, çalışanların iş hedeflerine katkılarını ve yetkinliklerine odaklanarak adil, objektif ve yüksek performans destekleyen, motive edici ve rekabetçi maaşlar, yan haklar ve tanıma uygulamalarını içerir.

UNGC, UNWEPs ilkeleri, eşitlik kurumsal değerimiz doğrultusunda, eşit işe eşit ücret ilkesiyle çalışıyoruz. Asgari ücret hakkını destekliyor ve bu hakka uyuyoruz ve ücretlendirme politikamız kapsamında asgari ücreti aşmayı taahhüt ediyoruz.

3.4 Sağlık ve Güvenlik

Sağlık ve güvenliğe büyük önem veriyoruz. Çalışma ortamımızdaki riskleri azaltmayı ve süreçlerimizi sürekli iyileştirerek sağlık, güvenlik ve refahı teşvik etmeyi taahhüt ediyoruz. Güvenlik uygulamalarından, davranışlarından veya koşullarından taviz vermeyiz. Tüm yöneticilerimizin ve çalışanlarımızın sağlık, güvenlik ve güvenlik düzenlemelerimize uymalarını, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik etmelerini ve sağlık ve güvenlik kültürümüzü geliştirmelerini bekliyoruz. Mevzuat Sağlık ve Güvenlik çerçevesine ve düzenlemelerine uygun hareket ediyoruz.

3.5 Çalışan Haklarının Korunması ve İnsan Hakları

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
KALİTE YÖNETİM	SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	İCRA KURULU BAŞKANI
DEMET DİKMEN	PINAR KARAMAN	TOLGAY BENDERLİ

Naturel Holding çalışanlarının hakları, yürürlükteki mevzuatlar, çalışan ve işveren arasındaki iş sözleşmeleri ve etik kurallar çerçevesinde korunur ve yönetilir.

Çalışanlara dürüst ve adil davranılır ve ayrımcılık yapmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt edilir. Çalışanların sendikalaşma, özgürce dernek kurma ve toplu iş sözleşmesi haklarına saygı duyarız. Çalışanlarımızın kişisel gelişimi için gerekli çabayı gösterir ve onları sosyal sorumluluk bilinciyle sosyal ve toplumsal faaliyetlerde gönüllü olmaya teşvik ederiz. Tüm faaliyetler yasal düzenlemelere uygun olarak yürütülmektedir. Ayrımcılık ve kötü muameleyle konu olabilecek her türlü durumun çalışanlar tarafından gizlilik ilkeleri çerçevesinde bildirilmesini sağlamak ve gerekli aksiyonların alınması amacıyla bir etik ihbar hattı aktif olarak kullanılmaktadır.

İnsan Kaynakları Alt Komitesi, insan haklarına ilişkin günlük konuların yönetiminden sorumludur ve İcra Komitesi ile CEO'ya raporlama yapar. Gözetim sorumluluğu ise doğrudan Yönetim Kurulu'na raporlayan Kurumsal Yönetim Komitesi'ne (Erken Risk Tespiti Komitesi ile birlikte) verilmiştir.

Naturel Holding, tüm operasyonlarında insan haklarına saygı gösterilmesini taahhüt eder. Temel insan haklarını korumak için kapsamlı politikalar ve süreçler oluşturmuş olup, tüm çalışanların, iş ortaklarının ve paydaşların uluslararası insan hakları standartlarına uygun olarak onurlu, adil ve saygılı bir şekilde muamele görmesini sağlar.

İnsan hakları beklentileri tüm paydaşlara, örneğin oryantasyon sürecinde yeni çalışanlara, sözleşme sürecinde yeni iş ortaklarına vb. açıkça iletilir.

Sektör, iş kolu ve projeye özgü önemli insan hakları konularını tüm değer zinciri boyunca belirlemeyi ve bu konuları tespit edip zamanında çözüm üretmek amacıyla paydaşlarımızla düzenli olarak etkileşimde bulunmayı taahhüt ederiz.

Değer zincirimiz genelinde paydaşlarımızla; düzenli anketler, saha ziyaretleri, toplantılar, web sitesi ve düzenli olarak güncellenen sosyal medya hesapları dahil olmak üzere çeşitli iletişim araçlarıyla iletişim kurarız.

Tüm çalışanlarımızı insan hakları politikamız ve istihdam uygulamalarımız hakkında bilgilendirmeyi ve tüm çalışanlarımıza insan hakları konusunda eğitim vermeyi taahhüt ederiz.

Şirket olarak olumsuz insan hakları etkilerine neden olan veya bu etkilere katkıda bulunan konuları tespit ettiğimiz durumlarda, etkilenen taraflar için bu etkilerin giderilmesini sağlamayı veya bu konuda iş birliği yapmayı taahhüt ederiz.

3.6 Zorla Çalıştırma, Genç İşçi İstihdamı ve Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Çocuk Hakları

Şirketimiz, Türkiye'de ve faaliyet gösterdiği, temsil edildiği ve iş süreçlerini yönettiği diğer tüm ülkelerde çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve genç işçi istihdamı ile ilgili tüm yerel yasalara, Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına ve uluslararası anlaşmalara tam uyum içinde prosedürler ve uygulamalar geliştirmektedir.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
KALİTE YÖNETİM	SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	İCRA KURULU BAŞKANI
DEMET DİKMEN	PINAR KARAMAN	TOLGAY BENDERLİ

Zorla çalıştırmanın her türüne, zorunlu çalışmaya, kaçak göçmenlerin ve çalışma izni olmayan yabancı uyrukluların çalıştırılmasına, borç esaretine ve her türlü insan ticaretine, cinsiyet ayrımcılığına, yasadışı çocuk işçiliğine, çocuk istismarına ve çalışanlara yönelik diğer tüm istismar edici veya sömürücü davranışlara karşı duruyoruz ve tüm iş süreçlerimizi bu doğrultuda yürütüyoruz.

18 yaşından küçük bireyler işe alınmaz ve Naturel Holding, Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan uluslararası çocuk hakları sözleşmeleri ile ulusal mevzuata uygun olarak hareket eder. Bu uygulamalar kamu otoriteleri tarafından denetime açıktır. Naturel Holding, çocuk işçiliğinin kullanımını önlemek için katı politikalar uygulamakta ve tüm ilgili yasal düzenlemelere ve sektör standartlarına uymaktadır. Tüm çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın zorla çalıştırmaya karşı durmalarını, ayrımcılığı ve tacizi önlemelerini, çalışanlar için yasal çalışma saatlerine uymalarını, yasadışı çocuk işçiliği yapmamalarını ve çalışanlarına ve ortaklarına onurlu ve saygılı davranmalarını bekliyoruz.

İş paydaşlarımız çocuk haklarının kanunen veya ahlaki olarak dünya üzerindeki tüm çocukların doğuştan sahip olduğu; eğitim, sağlık, yaşama, barınma; fiziksel, psikolojik veya cinsel sömürüye karşı korunma gibi haklarının suiistimali ile karşılaşması veya haberdar olması durumunda derhal etik hatta bildirirler.

3.7 Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği

Naturel Holding, iş gücümüz içinde çeşitliliği teşvik etmeye ve eşit fırsatlar sağlamaya kararlıdır. Kadınların, azınlıkların, engelli çalışanların ve her yaştan, etnik kökenden, ırktan, milliyetten ve dinden bireylerin katılımını ve ilerlemesini teşvik eden programlar ve uygulamalar oluşturduk.

Naturel Holding, iş yerinde çeşitliliği ve fırsat eşitliğini artırmak ve teşvik etmek amacıyla belirli hedefler ve amaçlar koymuştur. Bu hedefler; dezavantajlı grupların temsiline ve ilerlemesinin artırılmasını kapsamaktadır. Bu gruplar arasında düşük sosyoekonomik geçmişe sahip, yükseköğrenim görmüş olsun ya da olmasın bireyler, kadınlar, azınlıklar, engelli çalışanlar ile her yaştan, etnik kökenden, ırktan, milliyetten ve dinden bireyler yer almaktadır. Bu hedeflere ulaşmaya ve çeşitlilik ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamak için sürekli olarak ilerlememizi izlemeye kararlıyız.

3.8 Çalışan Memnuniyeti

Naturel Holding, kapsamlı anketler ve bir çalışan memnuniyeti endeksi aracılığıyla çalışan memnuniyetini düzenli olarak ölçer ve raporlar. Çalışan memnuniyetini anlamaya ve iyileştirmeye yönelik taahhüdümüz, olumlu ve üretken bir çalışma ortamı sağlar.

3.9 İş – Yaşam Dengesi ve Toplumsal Katılım

Naturel Holding, çalışanlarımızın kişisel ve profesyonel yaşamlarını desteklemek amacıyla çeşitli programlar ve süreçler yoluyla sağlıklı bir iş-yaşam dengesi teşvik etmeye kararlıdır. Uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri ve azaltılmış ve sıkıştırılmış çalışma haftaları gibi esnek çalışma düzenlemeleri sunarak çalışanlarımızın dengeli ve tatmin edici bir yaşam tarzı sürdürmelerini sağlıyoruz. Naturel Holding, çalışanlarını kreş hizmetlerine erişim sağlayarak desteklemeye kendini adanmıştır. Çalışanlarımızın ihtiyaçlarını karşılamak için yerel kreşlerle iş birlikleri kuruyoruz. Ayrıca, çalışanlarımızın bakım sorumlulukları için kapsamlı destek sağlamak amacıyla yetişkin, yaşlı ve engelli bakımı desteği de sunuyoruz.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
KALİTE YÖNETİM	SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	İCRA KURULU BAŞKANI
DEMET DİKMEN	PINAR KARAMAN	TOLGAY BENDERLİ

Bu doküman NATUREL HOLDİNG'in fikri malıdır. Kalite Yönetimi'nin yazılı izni olmadan çoğaltılması ve başkalarına verilmesi yasaktır.

Kontrollü olarak dağıtım elektronik ortamda yapılmaktadır. Basılı hali kontrolsüz kopyadır.

Naturel Holding, aktif toplumsal katılım yoluyla kurumsal vatandaşlığını geliştirmeye kararlıdır. Bağışlar, gönüllülük, hayırseverlik faaliyetleri ve toplumsal yatırımlar aracılığıyla topluma katkıda bulunuyoruz. Kurumsal sosyal sorumluluk programlarımız, toplum üzerinde olumlu bir etki yaratma taahhüdümüzü yansıtan eğitim ve çevre girişimlerine odaklanmaktadır. Naturel Holding, çalışanların gönüllü çalışmalarına katılımını teşvik etmektedir. Çalışanlarımızı, şirket projeleriyle veya sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği içinde çalışma saatleri sırasında gönüllü hizmetlerde bulunmaya teşvik ediyoruz. Gönüllülük konusundaki taahhüdümüz, topluluk bağlarımızı güçlendirir ve çalışanlarımızın kişisel gelişimini destekler.

3.10 Çalışanlar ile İlişkili Risklerin Yönetimi

Çalışanlarının insan haklarını ve çalışma ilişkilerini etkileyebilecek çalışma koşullarını, ücret ve yan haklarını, aşırı çalışma sürelerini, ayrımcılık, taciz ve mobbing, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, iş sağlığı ve güvenliği, mahremiyet ihlalleri, çalışan temsil mekanizmaları ile örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarının kısıtlanmasına ilişkin riskleri düzenli olarak değerlendiririz. Bu değerlendirmelerde geçici, göçmen ve yüklenici çalışanlar dâhil olmak üzere daha fazla risk altında olabilecek grupların ihtiyaçlarını dikkate alırız. Belirlenen riskleri önlemek ve azaltmak amacıyla adil ve şeffaf insan kaynakları uygulamalarını, çalışanlarla açık iletişimi, eğitimleri ve erişilebilir, gizlilik ile misillemeye karşı koruma esaslarına dayalı şikâyet mekanizmalarını destekleriz. Çalışan geri bildirimleri, tespit edilen sorunlar ve ihlaller incelenerek gerekli düzeltici ve önleyici tedbirleri alırız. Etkilenen çalışanların uygun giderim yollarına erişimini sağlarız. Uygulamaların etkinliğini izler ve önemli bulguları yönetim organlarına raporlarız.

3.11 Politikanın Gözden Geçirilmesi

İnsan Kaynakları Politikamızı yılda bir kez gözden geçirerek etkinliğini değerlendiriyor ve gerekli iyileştirmeleri yapıyoruz.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
KALİTE YÖNETİM	SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	İCRA KURULU BAŞKANI
DEMET DİKMEN	PINAR KARAMAN	TOLGAY BENDERLİ

Bu doküman NATUREL HOLDİNG'in fikri malıdır. Kalite Yönetimi'nin yazılı izni olmadan çoğaltılması ve başkalarına verilmesi yasaktır.

Kontrollü olarak dağıtım elektronik ortamda yapılmaktadır. Basılı hali kontrolsüz kopyadır.