

sarten



SARTEN AMBALAJ SAN. ve TİC. AŞ
İNSAN KAYNAKLARI RAPORU

2024

İÇİNDEKİLER

1. YÖNETİM ÖZETİ	1
2. KURUMSAL YAPI, İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM SİSTEMİ	2
2.1 İnsan Kaynakları Organizasyonu	2
2.2 İnsan Kaynakları Yönetişim Yaklaşımı	3
2.3 Doküman Yönetimi	4
3. ÇALIŞAN PROFİLİ VE DEMOGRAFİK YAPI	5
3.1 İstatistiksel Veriler	5
3.2 Sonuç ve Gelişim Hedefleri	8
4. İNSAN HAKLARI, ETİK VE SOSYAL SORUMLULUK	9
4.1 İnsan Hakları Yaklaşımı	9
4.2 Şirket Dışı Paydaşların İnsan Hakları	9
4.3 Etik Yönetim Sistemi	9
4.4 Kara Para Aklama	10
4.5 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele	10
4.4 Ayrımcılık ve Tacizin Önlenmesi	11
5. ÇALIŞMA KOŞULLARI, SOSYAL DİYALOG VE ÜCRET YAPISI	13
5.1 Çalışma Koşullarına Yaklaşım ve Kurumsal Çerçeve	14
5.2 Toplu İş Sözleşmesi (TİS) ve Sendika Yapısı	15
5.3 Sosyal Diyalog ve Çalışan Temsili	16
5.4 Çalışma Saatleri ve Fazla Mesai Yönetimi	16
5.5 Ücretlendirme, Ücret Artışları ve Yan Haklar	18
5.6 İzin Hakları ve İş–Özel Yaşam Dengesi	19
5.7 İş Sağlığı ve Güvenliği ile TİS İlişkisi	19
5.8 İzleme, Denetim ve Sürekli İyileştirme	19
6. EĞİTİM VE GELİŞİM	20
6.1 Eğitim ve Gelişime Yaklaşım	20
6.2 Eğitim Yönetim Sistemi ve Süreçler	20
6.3 Çalışanların İhtiyaçlarına Göre Uyarlanmış Beceri Geliştirme Yaklaşımı	21
6.4 Sarten Akademi	22
6.4 Zorunlu Eğitimler ve Farkındalık Programları	24
6.5 Ayrımcılık ve Taciz Konusunda Eğitim ve Farkındalık	24
6.6 Çocuk İş Gücü, Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti Konusunda Eğitim	24

6.7 Kariyer Gelişimi ve Yetenek Yönetimi	25
6.8 Şirket İçi Hareketlilik ve Gelişim Fırsatları	25
6.9 İzleme ve Geliştirme Yaklaşımı	25
7. ÖLÇÜM, İZLEME, HEDEFLER VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME YAKLAŞIMI	26
7.1 İnsan Kaynakları Yönetiminde Ölçüm ve İzleme Yaklaşımı	26
7.2 Bireysel Performansın Değerlendirilmesi	26
7.3 Çalışan Geri Bildirimi ve Memnuniyetin Ölçülmesi	27
7.4 Ücret Yeterliliği ve Adil Yaşam Ücreti Yaklaşımı	27
7.5 İnsan Hakları Etki Değerlendirmesi Yaklaşımı	28
7.6 Çocuk İş Gücü, Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti Risklerinin İzlenmesi	29
7.7 Hedeflerin Belirlenmesi ve Takibi	29
7.8 Sürekli İyileştirme ve Yönetmelik Gözden Geçirme	30
8. ETİK, İNSAN HAKLARI, ŞİKÂyet MEKANİZMALARI VE YÖNETİŞİM	30
8.1 Etik ve Dürüstlük Yaklaşımı	30
8.2 Etik Kurul ve Yönetişim Yapısı	30
8.3 İnsan Haklarına Saygı ve Kurumsal Taahhüt	31
8.4 Çocuk İş Gücü, Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti	31
8.5 Ayrımcılık ve Tacizin Önlenmesi	31
8.6 Şikâyet, Bildirim ve İhbar Mekanizmaları	32
8.7 İyileştirme ve Düzeltici Aksiyon Yaklaşımı	32
8.8 Tedarikçi ve Şirket Dışı Paydaşlar	33
8.9 İzleme, Denetim ve Sürekli Gelişim	33
9. DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE ÇALIŞAN DENEYİMİNİN GELECEĞİ	33
9.1 Şirket Kültürü: Sürdürülebilirlik Odaklı Bir Çalışma Yaklaşımı	34
9.2 Kültürümüzün bir Parçası Olarak Sürdürülebilirlik	36
10. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME	37

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İnsan Kaynakları Departmanı Organizasyon Şeması	3
Şekil 2. Yıllara Göre Çalışan Sayısı.....	5
Şekil 3. 2024 Yılı Çalışanlar Milliyet Dağılımı.....	5
Şekil 4. Yaş Profili Dağılımı.....	6
Şekil 5. Beyaz/Mavi Yaka Dağılımı.....	6
Şekil 6. Beş Yıl ve Üzeri Çalışan Dağılımı	7
Şekil 7. Kadın – Erkek Çalışan Dağılımı.....	7
Şekil 8. Rüşvet ve Yolsuzluk Tehlike ve Risk Değerlendirmesi (FMEA).....	11
Şekil 9. Çeşitlilik, Ayrımcılık ve Kadın- Erkek Eşitliği Takip Edilen Politikalar	12
Şekil 10. PKDS Mesai Takip Sistemi	17
Şekil 11. Yıllara Göre Fazla Mesai Dağılımı	18
Şekil 12. Sarten Akademi	23
Şekil 13. İç Denetim Takip Rapor Örneği (Silivri)	29
Şekil 14. Sürdürülebilirlik Kampanyaları	36

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Eğitim Verileri	20
--------------------------------	----

1. YÖNETİM ÖZETİ

Sarten, metal ve plastik ambalaj sektöründe yurt içi ve yurt dışı üretim tesisleriyle faaliyet gösteren, çok lokasyonlu ve yüksek istihdam kapasitesine sahip bir sanayi kuruluşudur. Şirket, sürdürülebilir büyüme hedeflerini; güçlü kurumsal yönetim, etik değerlere bağlılık ve insan kaynağının sürekli gelişimi üzerine inşa etmektedir.

İnsan Kaynakları yönetimi, Sarten’de yalnızca operasyonel bir fonksiyon olarak değil, şirketin uzun vadeli rekabet gücünü ve kurumsal dayanıklılığını destekleyen stratejik bir alan olarak ele alınmaktadır. Çalışan sağlığı ve güvenliği, adil çalışma koşulları, sosyal diyalog, etik davranış ve insan haklarına saygı, İnsan Kaynakları yönetim yaklaşımının temel bileşenlerini oluşturmaktadır.

2024 İnsan Kaynakları Raporu, şirketin mevcut uygulamalarını şeffaf bir şekilde ortaya koymak, güçlü yönlerini görünür kılmak ve gelişim alanlarını açıkça tanımlamak amacıyla hazırlanmıştır. Rapor, grup düzeyinde yürütülen İnsan Kaynakları faaliyetlerini kapsamakta; beyaz ve mavi yaka çalışanların tamamını içermektedir. Bu yaklaşım, hem yasal yükümlülüklerin eksiksiz yerine getirilmesini hem de kurumsal sorumluluk anlayışının bütüncül şekilde ele alınmasını hedeflemektedir.

Sarten bünyesinde; İnsan Hakları Politikası, Etik Politikası, Çalışma İlkeleri Politikası ve ilgili prosedürler aracılığıyla insan haklarına ve etik ilkelere yönelik güçlü bir kurumsal çerçeve oluşturulmuştur. Etik Komite ve yapılandırılmış şikâyet mekanizmaları sayesinde, etik ihlallerin ve insan haklarıyla ilgili endişelerin güvenli, gizli ve tarafsız şekilde ele alınması sağlanmaktadır. Çocuk iş gücü, zorla çalıştırma ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans yaklaşımı, şirketin temel taahhütleri arasında yer almaktadır.

Çalışma koşulları ve sosyal diyalog, Sarten’de kurumsal istikrarın ve çalışma barışının önemli unsurlarıdır. Şirket bünyesinde geçerli olan Toplu İş Sözleşmesi, çalışma süreleri, ücretlendirme, yan haklar, izin uygulamaları ve iş sağlığı ve güvenliği gibi temel konuları kapsayan bağlayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Sendika ile yürütülen yapıcı sosyal diyalog, çalışan temsilinin güçlendirilmesine ve sürdürülebilir endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Eğitim ve gelişim faaliyetleri, çalışanların mesleki yetkinliklerini desteklemek ve operasyonel ihtiyaçlara cevap verebilmek amacıyla yürütülmektedir. Eğitim yönetimi, yazılı prosedürler çerçevesinde ele alınmakta; gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerine ilişkin veriler sürdürülebilirlik raporlaması kapsamında izlenmektedir. Performans yönetimi, kariyer planlama ve çalışan memnuniyeti ölçümü gibi alanlar, orta ve uzun vadeli İnsan Kaynakları gelişim hedefleri arasında yer almaktadır.

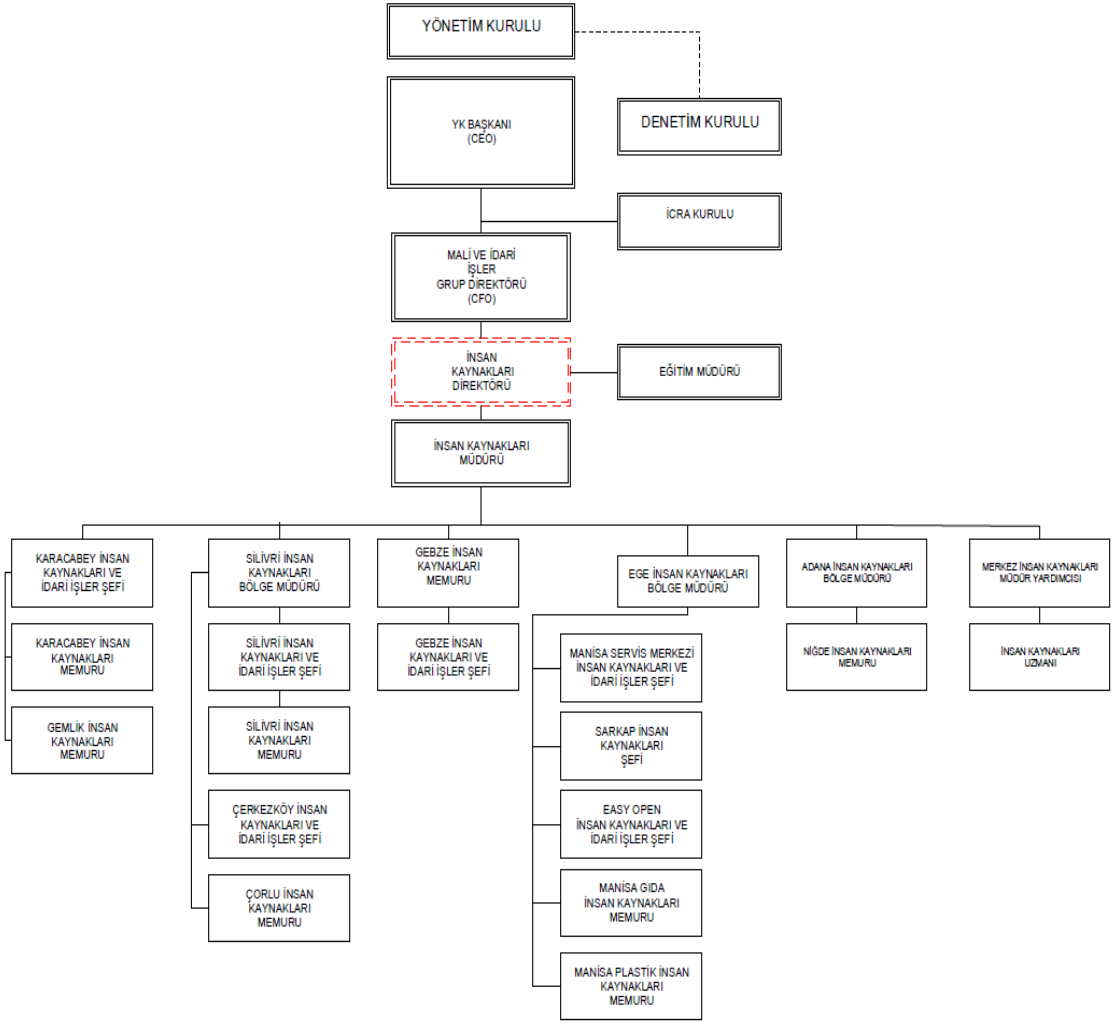
Bu rapor, mevcut uygulamaların yanı sıra şirketin gelişim yol haritasını da ortaya koymaktadır. Ölçüm, izleme ve hedef belirleme mekanizmalarının güçlendirilmesi; İnsan Kaynakları yönetiminin önümüzdeki dönemdeki öncelikli odak alanları arasında yer almaktadır. Sarten, şeffaflık, sürekli iyileştirme ve sorumlu iş yapma anlayışı doğrultusunda, İnsan Kaynakları uygulamalarını sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu şekilde geliştirmeyi taahhüt etmektedir.

2. KURUMSAL YAPI, İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM SİSTEMİ

2.1 İnsan Kaynakları Organizasyonu

Sarten’de İnsan Kaynakları (İK) fonksiyonu, grup genelinde belirlenen politika ve standartlar doğrultusunda yapılandırılmıştır. İnsan Kaynakları organizasyonu; merkez İK yapılanması ile fabrika İK ekipleri arasında koordinasyon esasına dayalı olarak faaliyet göstermektedir.

İK fonksiyonu; işe alım ve yerleştirme, özlük ve bordro işlemleri, ücretlendirme ve yan haklar, eğitim ve gelişim, endüstriyel ilişkiler, çalışan ilişkileri ve performans yönetimi gibi temel süreçlerden sorumludur. Tüm süreçler, yazılı prosedürler aracılığıyla standartlaştırılmış ve izlenebilir hale getirilmiştir. İnsan Kaynakları Departmanı Organizasyon Şeması Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. İnsan Kaynakları Departmanı Organizasyon Şeması

2.2 İnsan Kaynakları Yönetişim Yaklaşımı

İnsan Kaynakları yönetimi, üst yönetim sahipliğinde ve kurumsal yönetim ilkeleri doğrultusunda yürütülmektedir. İK süreçlerinde; mevzuata uyum, etik ilkeler, insan haklarına saygı ve eşit fırsat yaklaşımı temel alınmaktadır.

İK yönetim yapısı kapsamında; politika ve prosedürlerin güncelliği düzenli olarak gözden geçirilmekte, iç denetim mekanizmaları aracılığıyla uygulamalar izlenmektedir. Bu yaklaşım, olası risklerin erken aşamada tespit edilmesini ve sürekli iyileştirme kültürünün desteklenmesini amaçlamaktadır.

İnsan Kaynakları politika ve prosedürleri, şirket içi tüm çalışanların erişimine açık olacak şekilde QDMS (Kalite Doküman Yönetim Sistemi) üzerinden yayımlanmaktadır. İlgili dokümanlarda yapılan güncelleme, revizyon ve değişiklikler; QDMS sistemi üzerinden duyurulmakta ve çalışanların bilgilendirilmesi sağlanmaktadır. Bu sayede, İnsan Kaynakları uygulamalarında şeffaflık, erişilebilirlik ve uygulama birliği desteklenmektedir.

2.3 Doküman Yönetimi

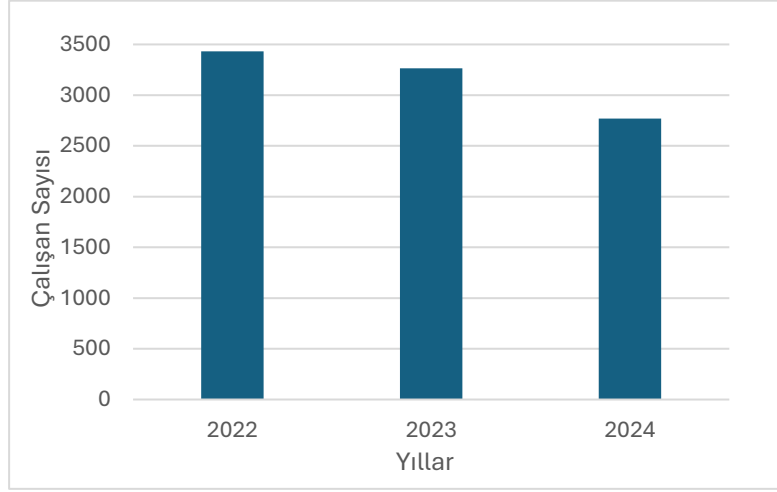
Sarten'de İnsan Kaynakları uygulamaları, yazılı politika ve prosedürler ile desteklenmektedir. İnsan Hakları Politikası, Etik Politikası, Çalışma İlkeleri Politikası, Çocuk İşçi Çalıştırmayı Önleme Politikası ve ilgili prosedürler, çalışanların erişimine açık olacak şekilde yayımlanmıştır.

Politika ve prosedürler; yasal gereklilikler, şirket değerleri ve uluslararası iyi uygulamalar doğrultusunda hazırlanmakta, periyodik olarak gözden geçirilmekte ve güncellenmektedir. Bu dokümanlar, çalışanlara yönelik beklentilerin net şekilde tanımlanmasını ve uygulamalarda tutarlılığın sağlanmasını amaçlamaktadır.

3. ÇALIŞAN PROFİLİ VE DEMOGRAFİK YAPI

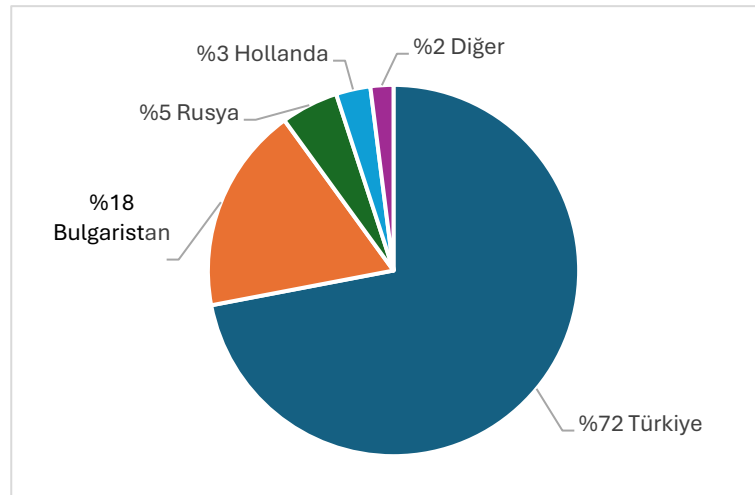
3.1 İstatistiksel Veriler

2024 yılı itibarıyla Sarten’de toplam çalışan sayısı yaklaşık 2768 kişidir. Çalışanlar; beyaz yaka, mavi yaka ve diğer çalışan grupları olarak çeşitlenmiş olup, bu sayede farklı yetkinliklere sahip profesyonel ve üretim kadroları oluşturulmuştur. Yıllara göre çalışan sayısı dağılımı Şekil 2’de sunulmuştur.



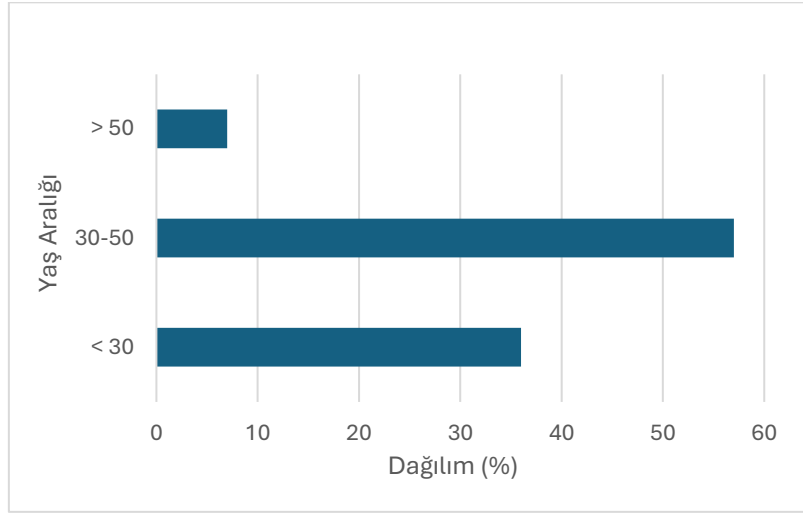
Şekil 2. Yıllara Göre Çalışan Sayısı

2024 yılında Sarten genelinde çalışanların milliyet dağılımı Şekil 3’te sunulmuştur.



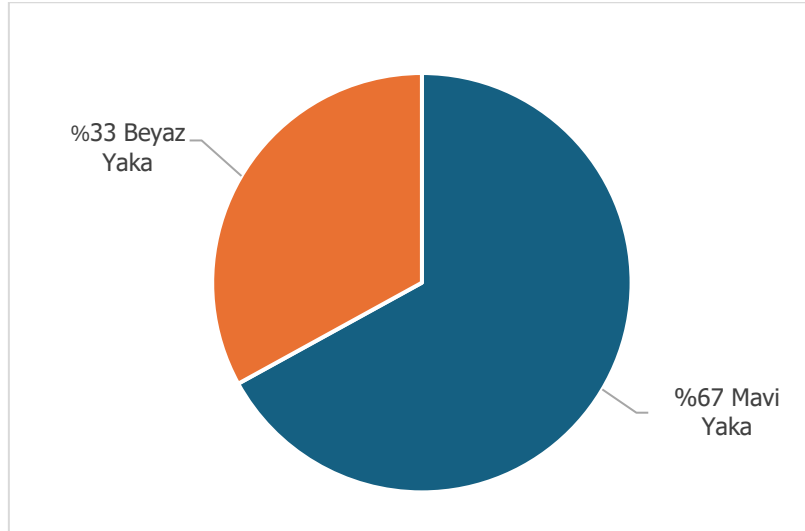
Şekil 3. 2024 Yılı Çalışanlar Milliyet Dağılımı

Çalışan yaş profili dağılımı Şekil 4'te gösterilmiştir.



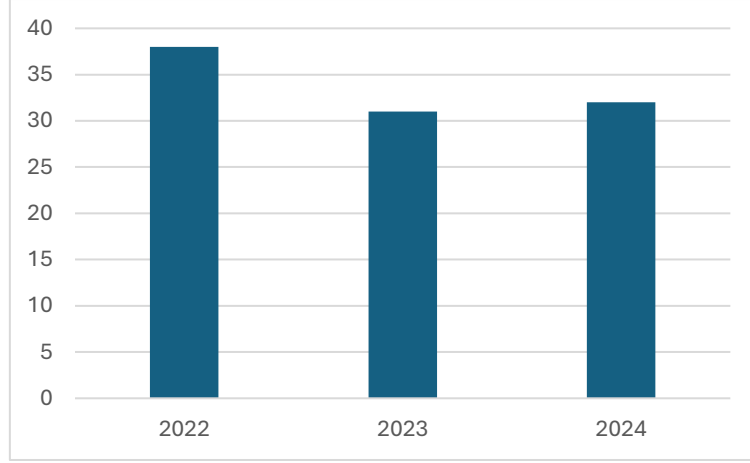
Şekil 4. Yaş Profili Dağılımı

Sarten'de çalışan profili, büyük oranda mavi yaka ağırlıklıdır. 2024 yılı itibarıyla, şirketin toplam çalışanlarının yaklaşık 67%'i mavi yaka işçilerinden, geri kalan kısmı ise beyaz yaka profesyonel ve yöneticilerden oluşmaktadır. Şekil 5'te beyaz/mavi yaka dağılımı sunulmuştur.



Şekil 5. Beyaz/Mavi Yaka Dağılımı

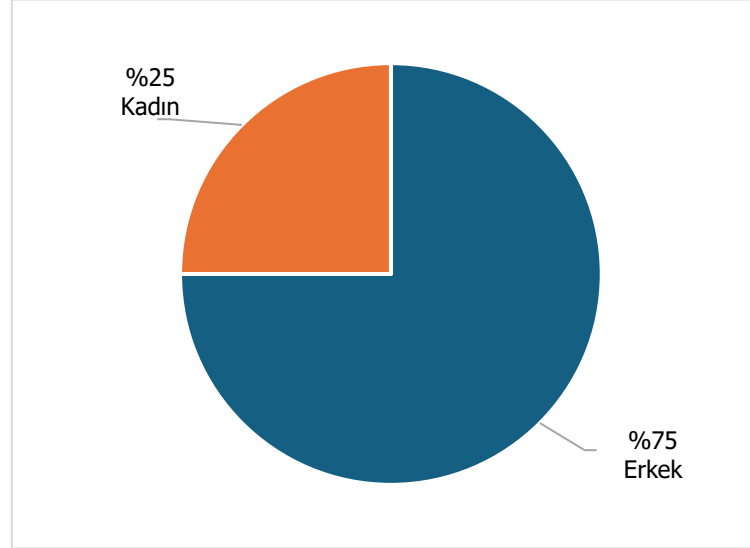
Sarten'de beş yıl ve üzeri süresince istihdam eden yüzdesel çalışanların tüm çalışanlara oranı, 2022'de %38, 2023'te %31 ve 2024'te %32 olarak Şekil 6'da sunulmuştur.



Şekil 6. Beş Yıl ve Üzeri Çalışan Dağılımı

Sarten Ambalaj'da cinsiyet eşitliğini desteklemekte ve bu konuda bilinçli bir yaklaşım sergilemektedir. 2024 yılı itibarıyla kadın çalışan oranı %25 olup, şirket yönetim kurulundaki kadın yönetici oranı ise %5'tir. Bu oranlar, şirketin kadın istihdamını artırma hedefleri doğrultusunda periyodik olarak izlenmekte ve geliştirilmesi için çeşitli stratejiler uygulanmaktadır.

Çalışanların cinsiyet dağılımı Şekil 7'de sunulmuştur.



Şekil 7. Kadın – Erkek Çalışan Dağılımı

Sarten olarak engelli çalışan istihdamına büyük önem verilmekte olup, yasal zorunluluklara uyum sağlanmaktadır. 2024 yılı itibarıyla, şirket engelli çalışan istihdamında yasal kotaya tamamen uymaktadır. Engelli çalışanların iş gücüne katılımı, adil fırsatlar sunarak, şirketin toplumsal sorumluluk anlayışına katkı sağlamaktadır.

Şirket, engelli istihdamını sadece yasal yükümlülük olarak görmemekte, aynı zamanda bu çalışanlar için profesyonel gelişim fırsatları da sunmaktadır. Engelli çalışanların, çalışma ortamına uyum sağlamalarını desteklemek için gereken her türlü donanım ve eğitimi sağlamak adına, 2026 yılı itibarıyla engelli çalışan oranını artırmaya yönelik bir hedef belirlenmiştir.

2030 yılına kadar engelli çalışan oranının %4'e çıkarılması hedeflenmektedir. Engelli çalışanlar için özel beceri geliştirme programları planlanmaktadır.

Bu hedefler Direktörlük koordinasyonunda, yıllık İnsan Kaynakları planları kapsamında izlenmektedir.

3.2 Sonuç ve Gelişim Hedefleri

2024 yılı itibarıyla, çalışan profili ve demografik yapı, Sarten Ambalaj'ın sürdürülebilirlik hedefleri ve toplumsal sorumluluk anlayışıyla uyumludur. Kadın çalışan oranının artırılması ve engelli istihdamının daha da güçlendirilmesi, şirketin önümüzdeki yıllarda odaklanacağı temel hedeflerden biri olmuştur.

Bu alanlarda belirlenen hedeflerin yerine getirilmesi için ilgili stratejiler geliştirilmiş ve izlenebilir hedefler olarak belirlenmiştir.

4. İNSAN HAKLARI, ETİK VE SOSYAL SORUMLULUK

4.1 İnsan Hakları Yaklaşımı

Sarten, faaliyetlerinin tümünde ve kendi tedarik zincirinde insan haklarına saygıyı temel ilke olarak benimsemektedir. İnsan Hakları Politikası doğrultusunda; çocuk iş gücü, zorla çalıştırma, insan ticareti, ayrımcılık ve taciz gibi uygulamalara karşı sıfır tolerans yaklaşımı uygulanmaktadır. Sarten UN Global Compact üyesi ve kuruluşun 10 ilkesini benimsemiş bir şirket olarak bu insan hakları konularında yüksek hassasiyete sahiptir.

İnsan haklarına ilişkin risklerin önlenmesi ve farkındalığın artırılması amacıyla, ilgili politika ve prosedürler oluşturulmuş; bu konular şirket içi kontrol ve denetim mekanizmaları kapsamında ele alınmaktadır.

4.2 Şirket Dışı Paydaşların İnsan Hakları

Sarten, faaliyetlerinin yalnızca çalışanlar üzerinde değil, aynı zamanda tedarik zinciri ve diğer şirket dışı paydaşlar üzerinde de insan hakları etkileri olabileceğinin bilinciyle hareket etmektedir. Bu kapsamda, tedarikçilerden insan haklarına saygı göstermeleri ve çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ayrımcılık gibi uygulamalardan kaçınmaları beklenmektedir.

Şirketin bu alandaki beklentileri, İnsan Hakları Politikası ve Tedarikçi Davranış Kuralları aracılığıyla tanımlanmakta; tedarikçi ilişkilerinde etik ve sürdürülebilir iş yapış biçimleri teşvik edilmektedir.

4.3 Etik Yönetim Sistemi

Şirket, etik davranış beklentilerini Etik Politikası ve İş Etiği Kuralları aracılığıyla tanımlamaktadır. Tüm çalışanlardan ve iş ortaklarından, bu kurallara uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

Etik ihlallerin bildirilmesine yönelik olarak oluşturulan etik ihbar mekanizması; gizlilik, tarafsızlık ve misillemeye karşı koruma ilkeleri çerçevesinde işletilmektedir. Etik bildirimler, Etik Komite tarafından değerlendirilmekte ve gerekli aksiyonlar alınmaktadır.

2024 yılı itibarıyla etik ihlal ve uygunsuzluk bildirimleri etikkurul@sarten.com.tr adresi üzerinden alınmakta ve gizlilik ile tarafsızlık ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmektedir.

2024 yılında Sarten genelinde alınan bildirimler incelemeye alınmış, doğrulanmış ciddi bir etik ihlal tespit edilmemiştir.

Etik ve uyum süreçlerinin daha da güçlendirilmesi amacıyla, 2026 yılında uygulanmasına yönelik eposta bildiriminin yanı sıra yapılandırılmış bir etik bildirim ve ihbar mekanizması telefon hattı hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.

4.4 Kara Para Aklama

Sarten, kara paranın aklanması ve ilgili tüm yasa dışı finansal faaliyetlerle mücadelede sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Bu tür faaliyetlerin önlenmesini sağlamak amacıyla yürürlükteki mevzuata ve uluslararası ilkelere tam uyumu taahhüt eder.

4.5 Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele

Şirketimiz, rüşvet ve yolsuzluğun her türüne karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimseyerek, bu tür uygulamaların tamamen önlenmesini taahhüt eder. Yolsuzluk ve rüşvetle mücadeleye ilişkin yaklaşım, ilgili politika ve prosedürler aracılığıyla tanımlanmıştır. Şirket, tüm faaliyetlerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini benimsemekte; yolsuzluk ve rüşvet risklerini önleyici kontroller uygulamaktadır. Şekil 8'de Rüşvet ve Yolsuzluk Tehlike ve Risk Değerlendirmesi (FMEA) sunulmuştur.

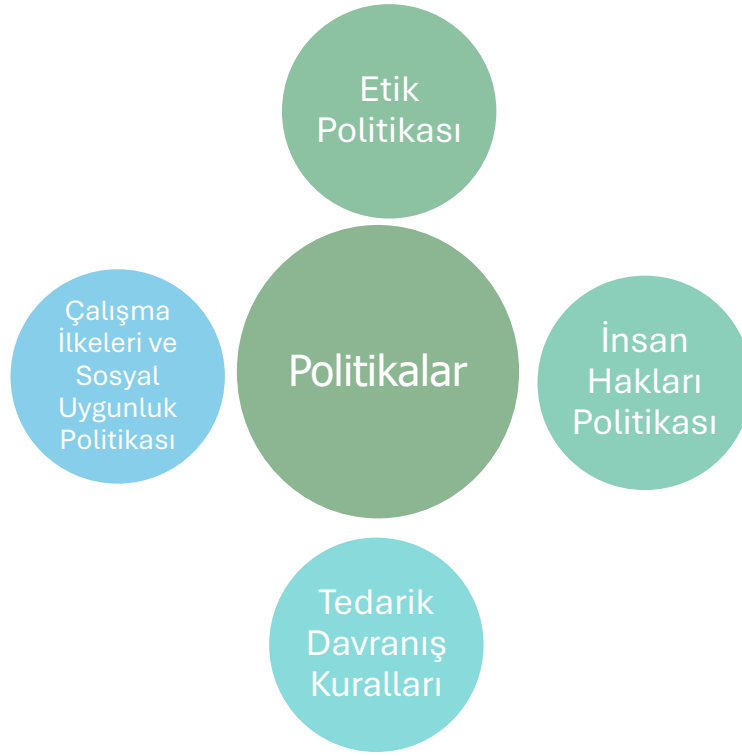
sarten	RÜŞVET ve YOLSUZLUK TEHLİKE VE RİSK DEĞERLENDİRME TABLOSU HATA TÜRÜ VE ETKİLERİ ANALİZİ (FMEA)										Dokuman No: SR-133						
											Yayın Tarihi: 25.04.2025						
											Revizyon Tarihi: 0						
											Revizyon No: 0						
Hata Türleri	Hatanın Etkileri	Zarar	Hatadan Etkilenenler	Mevcut Durum ve Uygulamalar	İlk Değerlendirme					Alınacak Önlemler	Sorumlu Birim / Kontrol	Termin Süresi	Son Değerlendirme				
					O	Ş	F	RÖS	Önem				O	Ş	F	RÖS	Önem
Yolsuzluk ve rüşvet politikasını ihlal etmek	Çalışanların karar mekanizmasının etkilenmesi, Şirket Politikalarının uygulanamaması	Maddi Kayıplar, İş Gücü kaybı, Sosyal Sorumluluk	Çalışanlar, Ziyaretçiler, Tedarikçiler	İK Politika ve Prosedürleri uygulanmaktadır.	4	8	6	192	ÇOK CİDDİ	İşe başlama sürecinde ve sonrasında eğitim planına uygun olarak rüşvet ve yolsuzlukla mücadele eğitimleri vermek	Üst Yöneticiler İK Sorumlusu	Sürekli	1	8	6	48	HAFİF
Maddi değer içeren hediye	Çalışanın objektif karar vermesini etkileme	Maddi Kayıplar, İş Gücü kaybı, Sosyal Sorumluluk	Çalışanlar, Ziyaretçiler, Tedarikçiler	İK Politika ve Prosedürleri uygulanmaktadır.	4	8	6	192	ÇOK CİDDİ	İşe başlama sürecinde ve sonrasında eğitim planına uygun olarak rüşvet ve yolsuzlukla mücadele eğitimleri vermek	Üst Yöneticiler İK Sorumlusu	Sürekli	1	8	6	48	HAFİF

Şekil 8. Rüşvet ve Yolsuzluk Tehlike ve Risk Değerlendirmesi (FMEA)

2024 yılında tespit edilen yolsuzluk olaylarının sayısı sıfır olarak tespit edilmiştir.

4.4 Ayrımcılık ve Tacizin Önlenmesi

Sarten Ambalaj, ayrımcılık ve tacize karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. İşe alım, terfi, eğitim ve çalışma koşullarına ilişkin tüm süreçlerde eşit fırsat ilkesi gözetilmektedir. Ayrımcılık ve taciz iddiaları, belirlenen prosedür ve politikalarımız doğrultusunda ele alınmaktadır. Çeşitlilik, Ayrımcılık ve Kadın- Erkek eşitliği ile ilgili politikalarile ilgili takip ettiğimiz politikaların takibi Şekil 9’da gösterilmiştir.



Şekil 9. Çeşitlilik, Ayrımcılık ve Kadın- Erkek Eşitliği Takip Edilen Politikalar

Şirketimiz, tüm faaliyetlerinde eşitlik ilkesini temel alarak ayrımcılığı hiçbir koşulda kabul etmeyen bir kurumsal kültürü sürdürmektedir. Fabrikalarımızda uygulanan İnsan Kaynakları politikaları; işe alım, ücretlendirme, terfi, eğitim ve performans değerlendirme süreçlerinde fırsat eşitliği yaratmayı, ayrımcılığın her türünü önlemeyi ve tüm çalışanlara adil, şeffaf ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sunmayı amaçlamaktadır. Tüm çalışanlarımızın; cinsiyet, yaş, etnik köken, din, engellilik durumu, medeni hal, fikir ve görüş ayrılığı gibi unsurlardan bağımsız olarak adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamına erişimi için politikalarımız düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

2024 yılı içinde ayrımcılığın önlenmesine yönelik farkındalık programlarına 1800 çalışanımız katılmış; ayrımcılık karşıtı eğitimler tüm fabrikalarımızda standart hale getirilip uygulanacaktır. Şikâyet ve bildirim mekanizmaları anonim olarak ihtiyaç halinde kullanılabilir durumdadır, tüm fabrikalarda Etik mail sistemi üzerinden alınan başvuruların değerlendirilmesi için bağımsız bir inceleme süreci mevcuttur. Söz konusu süreçlere ilişkin değerlendirmeler, bir olayın meydana gelmesi halinde derhal (aynı gün veya en geç izleyen iş günü) İnsan Kaynakları ekipleri tarafından yapılacak; ayrıca bu değerlendirmeler üç aylık periyotlarda Etik Kurul'a raporlanacaktır.

5. ÇALIŞMA KOŞULLARI, SOSYAL DİYALOG VE ÜCRET YAPISI

Sarten’de çalışanların haklarının korunması ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi amacıyla geçerli Toplu İş Sözleşmeleri bulunmaktadır. Toplu İş Sözleşmeleri (TİS); çalışma süreleri, fazla mesai, izin uygulamaları, ücret artışları ve yan haklara ilişkin düzenlemeleri kapsamaktadır.

Çalışma süreleri ve fazla mesai uygulamaları yürürlükteki mevzuat ile uyumlu şekilde yürütülmekte, izin uygulamaları çalışanların iş–özel yaşam dengesini destekleyecek şekilde düzenlenmektedir.

TİS kapsamında yer alan çalışanlar, sendikal yapı ve resmi temsil mekanizmaları aracılığıyla temsil edilmekte; çalışan görüş ve taleplerinin yönetime iletilmesi sağlanmaktadır.

Sarten, faaliyet gösterdiğimiz fabrikaların tamamında sosyal diyalog ve endüstriyel ilişkilerin güçlendirilmesini temel ilke olarak benimsemektedir. 2024 yılında sendikal örgütlenme hakkına saygı çerçevesinde çalışan temsilcileri ve sendikalarla düzenli, şeffaf ve yapıcı iletişim sürdürülmüştür. Yıl boyunca ilgili iş kollarında faaliyet gösteren sendikalarla 16 resmi toplantı gerçekleştirilmiş, fabrikalardaki temsilcilerle geri bildirim mekanizmaları güçlendirilmiştir.

Rapor döneminde fabrikalarımızın tamamında TİS yürürlükte olup, kapsam içindeki çalışan oranı %67dir. Bu oran tüm mavi yaka çalışan sayısının %100’ünü kapsamaktadır. 2024 yılı içinde yenilenen TİS süreçlerinde ücret ve yan hakların piyasa koşullarına uygun güncellenmesi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının güçlendirilmesi ve çalışma saatleri düzenlemelerinin iyileştirilmesi konularında önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Tüm TİS müzakereleri karşılıklı güven, açık iletişim ve çözüm odaklı yaklaşım temelinde tamamlanmıştır.

Ayrıca şirket, sendika temsilcileri ile periyodik saha ziyaretleri ve ortak eğitim programları düzenleyerek çalışan katılımını artırmayı hedeflemiştir. 2024 yılı boyunca işyeri temsilcileriyle birlikte 12 eğitim ve bilgilendirme oturumu gerçekleştirilmiş, erken

uyarı ve sorun çözme mekanizmaları daha etkin hale getirilmiştir. Bu çerçevede yıl boyunca tüm iş uyuşmazlıkları greve dönüşmeden uzlaşma ile sonuçlanmıştır.

2030 itibarıyla mavi yaka çalışanların %100'ünün TİS kapsamında olmasının korunmasını sağlamak hedeflenmektedir.

5.1 Çalışma Koşullarına Yaklaşım ve Kurumsal Çerçeve

Sarten, çalışma koşullarını insan haklarına saygı, yasal uyum ve sosyal diyalog ilkeleri doğrultusunda yapılandırmaktadır. Şirketin çalışma koşullarına ilişkin uygulamaları; yürürlükteki iş mevzuatı, kurumsal politika ve prosedürler ile geçerli Toplu İş Sözleşmesi çerçevesinde düzenlenmektedir.

Çalışma süreleri, ücretlendirme, yan haklar, izin uygulamaları, fazla mesai ve iş sağlığı–güvenliği başlıkları; yazılı ve denetlenebilir sistemler aracılığıyla yönetilmekte, uygulamaların etkinliği iç denetim mekanizmalarıyla izlenmektedir.

Sarten'de çalışma koşulları; faaliyet gösterilen lokasyonların operasyonel ihtiyaçları, işin niteliği ve çalışan refahı gözetilerek yapılandırılmaktadır.

Sarten Ambalaj bünyesinde 2024 yılı itibarıyla istihdam edilen çalışanların tamamı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kapsamında, yasal mevzuata uygun şekilde kayıtlı olarak çalışmaktadır. Şirket genelinde kayıt dışı istihdam uygulaması bulunmamakta olup, tüm çalışanlara ait sigorta bildirimleri ve yasal yükümlülükler eksiksiz olarak yerine getirilmektedir.

Merkez ofiste, beyaz yaka çalışanlar için hibrit çalışma modeli uygulanmaktadır. Bu kapsamda, haftanın bir günü evden çalışma uygulaması hayata geçirilmiş olup, uygulama departman yöneticileri ile yapılan bilgilendirme ve planlamalar doğrultusunda yürütülmektedir.

Fabrika lokasyonlarında ise üretim sürekliliği ve operasyonel verimlilik dikkate alınarak, çalışanlara alternatif çalışma düzenleri sunulmaktadır. Bu kapsamda;

- Hafta içi **08.00–18.00** saatleri arasında çalışarak **cumartesi günü çalışılmaması,**
- Hafta içi **08.00–16.00** saatleri arasında çalışarak **cumartesi günü çalışma** seçeneklerinden biri uygulanmaktadır.

Uygulanan çalışma modelleri, yürürlükteki mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ile uyumlu olacak şekilde planlanmakta ve ilgili sistemler üzerinden izlenmektedir.

5.2 Toplu İş Sözleşmesi (TİS) ve Sendika Yapısı

Sarten Ambalaj'da çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakları güvence altındadır. Şirket bünyesinde Türk Metal Sendikası ile imzalanmış ve 2024–2025 dönemini kapsayan geçerli bir Toplu İş Sözleşmesi bulunmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi, çalışma koşullarına ilişkin temel konuları kapsayan bağlayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Sözleşme kapsamında;

- Çalışma süreleri ve vardiya düzenlemeleri
- Fazla mesai uygulamaları ve ücretlendirme esasları
- Ücret artış mekanizmaları
- Sosyal yardımlar ve yan haklar
- İzin hakları
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları
- Disiplin ve uyuşmazlık çözüm süreçleri açık ve yazılı şekilde tanımlanmıştır.

Şirket yönetimi ile sendika temsilcileri arasında düzenli iletişim ve müzakere süreçleri yürütülmekte; çalışma barışının korunması ve sürdürülebilir endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

5.3 Sosyal Diyalog ve Çalışan Temsili

Sarten’de sosyal diyalog, çalışan temsilcileri ve sendika aracılığıyla yapılandırılmıştır. Çalışanların görüş, öneri ve talepleri; sendika temsilcileri, işyeri temsilcileri ve şirket yönetimi arasında yürütülen düzenli iletişim kanalları yoluyla ele alınmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi kapsamında tanımlanan mekanizmalar sayesinde, çalışanların yönetime katılımı ve geri bildirim süreçleri sistematik bir şekilde yürütülmektedir. Sosyal diyalog, yalnızca ücret ve çalışma koşullarıyla sınırlı olmayıp, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamı ve refah uygulamalarını da kapsamaktadır.

5.4 Çalışma Saatleri ve Fazla Mesai Yönetimi

Şirket bünyesinde çalışma saatleri ve fazla mesai uygulamaları, yürürlükteki mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri doğrultusunda düzenlenmektedir.

Çalışma sürelerinin takibi, Personel Devam Kontrol Sistemi (PDKS) aracılığıyla yapılmakta; fazla mesai uygulamaları kayıt altına alınmaktadır. Bu sistemler sayesinde, düzensiz çalışma saatleri ve aşırı mesai riskleri izlenmekte ve gerekli önleyici aksiyonlar alınmaktadır.

Şirket bünyesinde çalışma saatleri ve fazla mesai uygulamaları, **Personel Devam Kontrol Sistemi (PDKS)** üzerinden elektronik olarak takip edilmektedir.

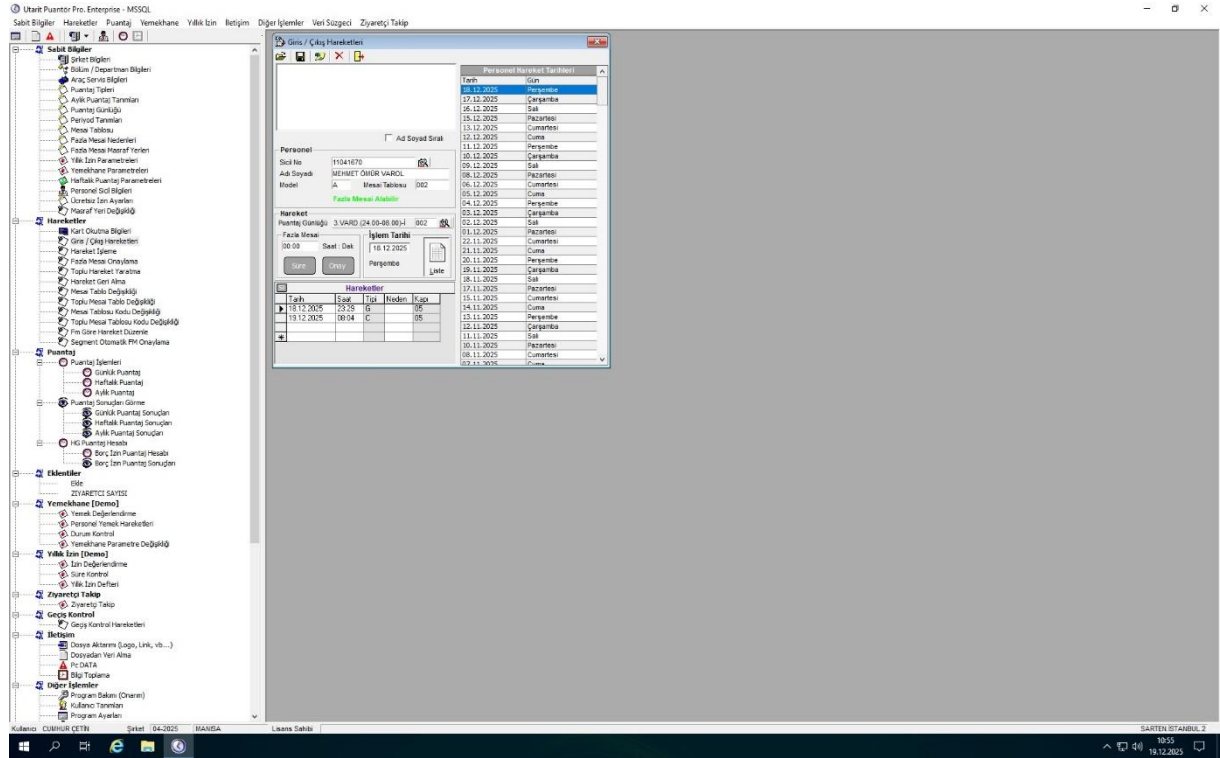
PDKS sistemi aracılığıyla;

- Günlük çalışma süreleri
- Vardiya düzenleri
- Fazla mesai saatleri
- Devamsızlık ve izin kayıtları

sistematik ve izlenebilir şekilde kayıt altına alınmaktadır.

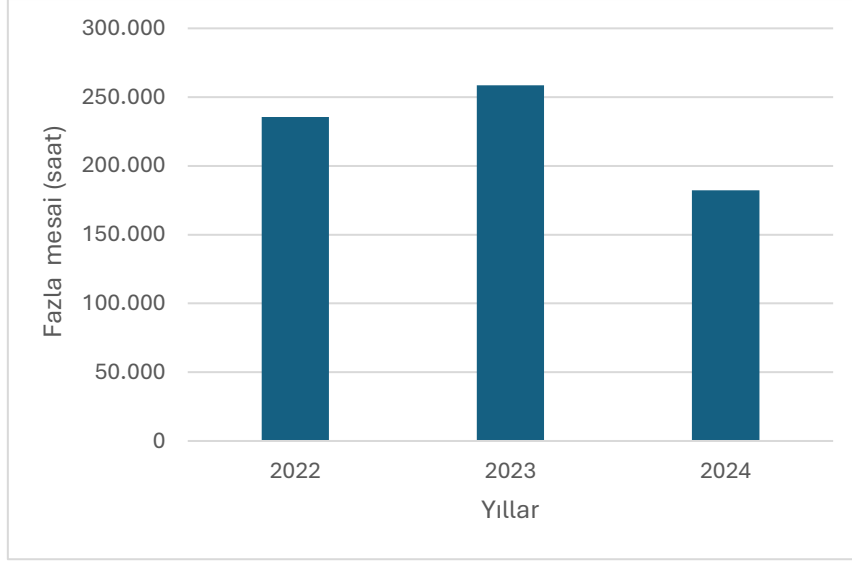
Fazla mesai uygulamaları, yürürlükteki mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri doğrultusunda, PDKS verileri esas alınarak kontrol edilmekte ve ücretlendirme süreçlerine entegre edilmektedir.

Şekil 10’ da, PDKS sistemi üzerinden alınan örnek bir çalışma süresi ve fazla mesai takip tablosu yer almaktadır.



Şekil 10. PKDS Mesai Takip Sistemi

Çalışma saatlerine ilişkin uygulamalar, iç denetim faaliyetleri kapsamında periyodik olarak gözden geçirilmektedir. Yıllara göre fazla mesai yapılan saat dağılımı 2022’de 235.589 saat, 2023’te 258.553 saat ve 2024’te 182.220 saat olarak tespit edilmiş olup, Şekil 11’de sunulmuştur.



Şekil 11. Yıllara Göre Fazla Mesai Dağılımı

2024 yılı içerisinde şirket genelinde toplam **6.661.640,50 saat** fiili çalışma gerçekleştirilmiş olup, bu sürenin **182.220 saati** fazla mesai kapsamında oluşmuştur. Fazla mesai uygulamaları, yürürlükteki mevzuat ve şirket içi prosedürler doğrultusunda planlanmakta, kayıt altına alınmakta ve düzenli olarak izlenmektedir.

5.5 Ücretlendirme, Ücret Artışları ve Yan Haklar

Sarten'de ücretlendirme yapısı; yasal asgari gerekliliklerin üzerinde olacak şekilde, Toplu İş Sözleşmesi ve şirket içi ücret politikaları çerçevesinde belirlenmektedir.

Toplu İş Sözleşmesi kapsamında ücret artış mekanizmaları ve sosyal yardımlar açıkça tanımlanmıştır. Ücret artışları; ekonomik koşullar, toplu pazarlık süreçleri ve sözleşme hükümleri doğrultusunda düzenlenmektedir.

Yan haklar ve sosyal yardımlar; çalışan refahını destekleyici bir yaklaşım çerçevesinde sunulmakta, çalışanlara açık ve şeffaf şekilde iletilmektedir.

Çalışanlara ait ücret bordroları, yürürlükteki mevzuat doğrultusunda her ay düzenli olarak hazırlanmakta ve çalışanlara teslim edilmektedir.

Şirket, ücret bilgilerine erişimde şeffaflık ve erişilebilirliği artırmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda, dijitalleşme ve çalışan deneyiminin geliştirilmesi hedefleri doğrultusunda,

2030 yılına kadar ücret bordrolarının çalışanların cep telefonlarına dijital ortamda iletilmesini sağlayacak bir sistemin hayata geçirilmesi planlanmaktadır.

5.6 İzin Hakları ve İş–Özel Yaşam Dengesi

Çalışanların yıllık izin, mazeret izni, doğum ve ebeveynlik izinleri ile diğer yasal izin hakları; mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri doğrultusunda uygulanmaktadır.

Şirket, iş–özel yaşam dengesini destekleyen uygulamaları çalışma koşullarının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmektedir. Operasyonel gereklilikler dikkate alınarak, uygun pozisyonlar için esnek çalışma modellerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

5.7 İş Sağlığı ve Güvenliği ile TİS İlişkisi

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, ayrı bir yönetim sistemi kapsamında ele alınmakla birlikte; Toplu İş Sözleşmesi içerisinde de çalışan sağlığını korumaya yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Bu kapsamda, çalışanların güvenli bir çalışma ortamına erişimi sosyal diyalog mekanizmalarıyla desteklenmektedir.

5.8 İzleme, Denetim ve Sürekli İyileştirme

Toplu İş Sözleşmesi ve çalışma koşullarına ilişkin uygulamalar; iç denetim süreçleri ve yönetsel gözden geçirmeler aracılığıyla izlenmektedir. Tespit edilen iyileştirme alanları, sosyal diyalog mekanizmaları ve ilgili yönetim süreçleri kapsamında ele alınmaktadır.

6. EĞİTİM VE GELİŞİM

6.1 Eğitim ve Gelişime Yaklaşım

Sarten Ambalaj, çalışanların mesleki ve kişisel gelişimini sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin temel unsurlarından biri olarak değerlendirmektedir. Eğitim ve gelişim faaliyetleri; iş sürekliliğini desteklemek, çalışan yetkinliklerini güçlendirmek ve organizasyonel kapasiteyi artırmak amacıyla planlanmaktadır. Şirket bünyesinde eğitim faaliyetleri; İnsan Kaynakları ve ilgili fonksiyonların iş birliğiyle yürütülmekte, ihtiyaçlar operasyonel gereklilikler doğrultusunda belirlenmektedir.

6.2 Eğitim Yönetim Sistemi ve Süreçler

Eğitim faaliyetleri, yürürlükte olan Eğitim Prosedürü çerçevesinde yönetilmektedir. Bu prosedür kapsamında;

- Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- Eğitimlerin planlanması,
- Eğitimlerin uygulanması,
- Eğitim kayıtlarının tutulması süreçleri tanımlanmıştır.

Eğitimler; zorunlu, teknik, mesleki ve farkındalık eğitimleri başlıkları altında yürütülmektedir. Eğitim faaliyetleri hem şirket içi kaynaklar hem de dış eğitimler aracılığıyla gerçekleştirilebilmektedir. Tablo 1’de çalışan başına toplam eğitim saati ile beraber, Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele ile etik alanında eğitim saatleri sunulmuştur.

Tablo 1. Eğitim Verileri

Eğitimler	Birim	Değer
Çalışan başına toplam eğitim saati	Saat/kişi	35,00
Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele alanında verilen eğitim saati	Adam saat	1.731
Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele eğitimi alan çalışan sayısı	Kişi	801
Etik alanında verilen eğitim saati	Adam Saat	1.986
Etik eğitimi alan çalışan sayısı	Kişi	993

Çalışan başına düşen eğitim saati 35 saat olarak tespit edilmiştir. 2023 yılına oranla çalışan başına eğitim saatimizi %23 arttırdık.

Silivri Yerleşkemizde başlatılan Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele eğitimlerinin, 2026 yılı itibari ile tüm personele ulaşacak şekilde kademeli olarak yaygınlaştırılması planlanmaktadır. Bu kapsamda, 2026 yılı itibarıyla Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Eğitimi ile Ayrımcılık Eğitimi'nin tüm yerleşkelerde görev yapan tüm çalışanlara verilmesine karar verilmiştir.

Söz konusu eğitimler, 2026 yılı itibarıyla oryantasyon programlarına da dahil edilecektir.

Eğitim Hedeflerimiz:

- **2028'e kadar çalışanlarımızın %100'ünü çıkar çatışması konularında eğitme**
- **2028'e kadar çalışanlarımızın %100'ünü dolandırıcılık konularında eğitme**
- **2028'e kadar çalışanlarımızın %100'ünü kara para aklama konularında eğitme**

6.3 Çalışanların İhtiyaçlarına Göre Uyarlanmış Beceri Geliştirme Yaklaşımı

Sarten'de çalışanlara yönelik beceri geliştirme faaliyetleri, mevcut iş ihtiyaçları ve operasyonel gereklilikler doğrultusunda ele alınmaktadır. Eğitimler, çalışanların görev tanımları, iş süreçleri ve fabrika bazında oluşturulmuş beceri haritaları ile uyumlu olacak şekilde planlanmaktadır.

2024 yılı itibarıyla fabrika operasyonlarında pozisyon ve görev bazlı beceri haritalaması uygulanmakta olup, bu çalışma eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve çalışan gelişiminin desteklenmesi amacıyla kullanılmaktadır.

2028 Hedefi:

Çalışan ihtiyaçlarına göre (Yetkinlik Bazlı) uyarlanmış beceri geliştirme programlarının oluşturulması ve bu programların ölçülebilir hale getirilmesi, önümüzdeki dönem İnsan Kaynakları hedefleri arasında yer almaktadır.

6.4 Sarten Akademi

Sarten Akademi, Sarten'in kısa, orta ve uzun vadede yönetsel ve teknik pozisyonlarda ihtiyaç duyacağı performans ve potansiyeli yüksek çalışanların belirlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla 2008 yılında kuruldu.

Sarten Ambalaj bünyesinde iş hayatına yeni katılan, üniversitelerin ön lisans (M.Y.O.) ve lisans bölümlerinden mezunlarının yanı sıra firmada çalışan ve gelecek vadeden çalışanlar da Sarten Akademi programına dahil ediliyor.

Sarten Akademi bünyesinde yapılan eğitimler, kurum içi eğitimçilerimizin yanı sıra müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve eğitim firmalarının eğitimcileri tarafından verilmektedir.

Sarten Akademi eğitim süreçlerinde adaylarımıza kişisel gelişim, yönetim becerileri, üretim, ürün bilgisi, ürün geliştirme, kalite, iş sağlığı ve güvenliği, bilgi güvenliği, satış teknikleri, ihracat, finans ve muhasebe gibi çeşitli konularda eğitimler veriliyor. Sarten Akademi kapsamında şirkete kazandırılan geleceğin yönetici adayları, Koç Üniversitesi ile birlikte düzenlenen "Sarten Akademi Gelişim Fakültesi" programında yer aldılar.

Sarten Akademi eğitiminde yer alan adaylar, şirket bünyesinde bugün Üretim Planlama, Satın Alma ve Lojistik, Satış ve Pazarlama, Muhasebe, Finans Ar-ge ve Fabrikalarımızda yönetim kadrolarında yer alıyor.

Satın Alma ve Lojistik departmanında yer alan 42 kişinin %100'üne "Sürdürülebilir Tedarik" eğitimi verilmiştir.

Sarten Akademisinin uzun dönemler hedefleri arasında; orta ve üst kademe yönetici pozisyonları için geleceğin yönetici adaylarını kuruma kazandırmak ve yetiştirmek, teknik ve idari yeteneği olan çalışanların şirkette kalmalarını sağlamak, kilit personel,

Sarten’de, çalışanlarımızın yetkinliklerini yükseltmek ve kurumsal bilinci güçlendirmek stratejik önceliğimizdir. Bu hedef doğrultusunda Eğitim Prosedürümüz ve Yıllık Eğitim Planımız çerçevesinde kapsamlı programlar tasarlıyor hem işbaşı beceri geliştirme hem de genel farkındalık eğitimleriyle ekibimizin profesyonel yolculuğunu sistematik biçimde destekliyoruz. Şekil 12’de dergimizden bir haber kesiti yer almaktadır.

Sekil 12. Sarten Akademi

6.4 Zorunlu Eğitimler ve Farkındalık Programları

Şirket bünyesinde, mevzuat ve kurumsal politika gereklilikleri doğrultusunda çeşitli zorunlu eğitimler düzenlenmektedir. Bu kapsamda;

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri,
- Etik kurallar ve iş etiği farkındalığı,
- İnsan hakları farkındalığı gibi başlıklarda eğitimler uygulanmaktadır.

6.5 Ayrımcılık ve Taciz Konusunda Eğitim ve Farkındalık

Sarten Ambalaj, ayrımcılık ve taciz konularında sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Şirket politikaları ve Etik Kurallar çerçevesinde, çalışanların bu konularda bilinçlendirilmesine önem verilmektedir.

2024 yılı itibarıyla ayrımcılık ve taciz konularında yapılandırılmış, tüm çalışanları kapsayan periyodik bir eğitim programı uygulanmaya başlamış olmakla birlikte, bu alanda farkındalık çalışmalarının geliştirilmesi hedeflenmektedir.

2028 Hedefimiz:

Ayrımcılık ve taciz konularında çalışanlara yönelik farkındalık eğitimlerinin katılım oranınının %90'a çıkarılması

6.6 Çocuk İş Gücü, Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti Konusunda Eğitim

Sarten Ambalaj, çocuk iş gücü, zorla çalıştırma ve insan ticareti konularında sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Bu yaklaşım, İnsan Hakları Politikası ve ilgili kurumsal düzenlemelerle güvence altına alınmıştır.

2024 yılı itibarıyla, bu konulara ilişkin eğitimler ağırlıklı olarak politika, prosedür ve denetim mekanizmaları üzerinden yürütülmektedir. Çalışanlara yönelik özel ve periyodik eğitim programlarının geliştirilmesi, önümüzdeki dönem hedefleri arasında yer almaktadır.

2028 Hedefimiz:

İnsan hakları risklerine yönelik farkındalık eğitimlerinin yapılandırılması ve ilgili çalışan grupları bazında eğitim katılım oranınının %90'a çıkarılması.

6.7 Kariyer Gelişimi ve Yetenek Yönetimi

2024 yılı itibarıyla şirket genelinde uygulanmakta olan yapılandırılmış bir performans değerlendirme veya bireysel kariyer planlama sistemi bulunmamaktadır. Ancak bu alan, İnsan Kaynakları stratejisinde gelişim alanı olarak tanımlanmıştır.

2030 Hedefimiz:

2026 itibarıyla Performans değerlendirme sisteminin kurulma çalışmasının başlaması 2030 itibarıyla tam kapsamlı olarak uygulanması ve böylece;

- **Bireysel gelişim ve kariyer planlama yaklaşımlarının oluşturulması,**
- **Şirket içi yeteneklerin daha etkin değerlendirilmesi hedeflenmektedir.**

Bu hedefler Direktörlük koordinasyonunda, yıllık İK planları kapsamında izlenecektir.

6.8 Şirket İçi Hareketlilik ve Gelişim Fırsatları

Şirket içi hareketlilik; terfi, görev değişikliği veya organizasyonel ihtiyaçlar doğrultusunda değerlendirilmektedir. Bu süreçler, iş sürekliliği ve operasyonel gereklilikler çerçevesinde ele alınmaktadır.

6.9 İzleme ve Geliştirme Yaklaşımı

Eğitim ve gelişim faaliyetlerinin etkinliği; eğitim kayıtları, katılım listeleri ve ilgili yönetsel değerlendirmeler aracılığıyla izlenmektedir. Bu alandaki uygulamaların geliştirilmesi, İnsan Kaynakları yönetim gündeminde yer almaktadır.

7. ÖLÇÜM, İZLEME, HEDEFLER VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME YAKLAŞIMI

7.1 İnsan Kaynakları Yönetiminde Ölçüm ve İzleme Yaklaşımı

Sarten’de İnsan Kaynakları uygulamaları; yasal uyum, operasyonel süreklilik ve çalışan refahını esas alan bir çerçevede yürütülmektedir. 2024 yılı itibarıyla İnsan Kaynakları süreçlerinde ölçüm ve izleme faaliyetleri ağırlıklı olarak operasyonel ve yasal gereklilikler kapsamında ele alınmaktadır.

İnsan Kaynakları verileri; çalışan sayıları, işe giriş–çıkış hareketleri, çalışma süreleri, izin uygulamaları ve eğitim faaliyetleri gibi temel göstergeler üzerinden izlenmektedir. Bu veriler, karar destek mekanizmaları için girdi olarak kullanılmaktadır.

7.2 Bireysel Performansın Değerlendirilmesi

2024 yılı itibarıyla şirket genelinde yapılandırılmış, tüm çalışanları kapsayan sistematik bir bireysel performans değerlendirme sistemi uygulanmamaktadır. Performans değerlendirmeleri ağırlıklı olarak yönetsel gözlem ve operasyonel geri bildirimler aracılığıyla yürütülmektedir.

Bu durum, İnsan Kaynakları yönetimi açısından gelişim alanı olarak tanımlanmıştır.

2026–2030 Stratejik Hedefi:

Şirket genelinde uygulanacak yapılandırılmış bir performans değerlendirme sisteminin kurulması

Performans değerlendirme sonuçlarının eğitim, gelişim ve kariyer planlama süreçleriyle ilişkilendirilmesi hedeflenmektedir.

Bu hedefler Direktörlük koordinasyonunda, yıllık İK planları kapsamında izlenecektir.

7.3 Çalışan Geri Bildirimi ve Memnuniyetin Ölçülmesi

Sarten, çalışan geri bildirimlerini insan kaynakları yönetiminin önemli bir bileşeni olarak değerlendirmektedir. 2024 yılı itibarıyla şirket genelinde yapılandırılmış ve periyodik olarak uygulanan bir çalışan memnuniyeti anketi bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, çalışan geri bildirimleri dilek, öneri ve şikâyet mekanizmaları aracılığıyla alınmakta ve ilgili süreçler kapsamında değerlendirilmektedir.

2025 Hedefi:

Şirket genelinde çalışan memnuniyeti anketinin hayata geçirilmesi

Anket sonuçlarının analiz edilerek iyileştirme alanlarının belirlenmesi

7.4 Ücret Yeterliliği ve Adil Yaşam Ücreti Yaklaşımı

Sarten Ambalaj'da ücretlendirme uygulamaları; yasal asgari ücret gereklilikleri, Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ve şirket içi ücret politikaları çerçevesinde yürütülmektedir.

2024 yılı itibarıyla çalışan ücretlerinin "adil yaşam ücreti" metodolojileri kullanılarak sistematik olarak analiz edildiği bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak ücret yeterliliği konusu, İnsan Kaynakları stratejisinde gelişim alanı olarak ele alınmaktadır.

Çalışanlarımızın ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin temel yaşam ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir yaşam standardı sağlayan adil yaşam ücretinin Sarten genelinde uygulanması hedeflenmektedir.

Adil Yaşam Ücreti Anket çalışmaları pilot olarak Adana, Silivri ve Karacabey Plastik Fabrikalarımızda yapılmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesi Anker Metodolojisine uygun şekilde çalışanların aile sepeti harcamalarına dayalı yapılmıştır. Anket her yıl uygulama alanı genişletilerek tekrarlanacaktır. Pilot olarak anketin yapıldığı üç fabrikamızda kadrolu çalışanlarımıza ödenen en düşük brüt ücret, anket sonuç raporuna göre adil yaşam ücretinin üzerinde çıkmıştır.

Yeni işe başlayan çalışanların ücretleri ilk ay itibari ile adil yaşam ücretinin altında olmayacak şekilde belirlenir.

2025–2030 Hedefi:

2030 yılına kadar tüm kadrolu çalışanlarımız ve kadro dışı işçilerimiz (yüklenici/taşeron) dahil olmak üzere, iş gücümüzün %100'ünün adil yaşam ücreti standartlarında ücretlendirilmesini sağlamayı taahhüt ediyoruz.

Bu hedefler Direktörlük koordinasyonunda, yıllık İK planları kapsamında izlenecektir.

7.5 İnsan Hakları Etki Değerlendirmesi Yaklaşımı

Sarten, insan haklarına saygıyı temel bir ilke olarak benimsemektedir. İnsan Hakları Politikası ve ilgili kurumsal düzenlemeler, bu yaklaşımın temelini oluşturmaktadır. İnsan hakları denetimleri, tedarikçi değerlendirmeleri ve şikâyet mekanizmaları aracılığıyla izlenmektedir.

2026 Hedefi:

İnsan hakları etki değerlendirmesi yaklaşımının yapılandırılması ve kritik risk alanlarının tanımlanması.

Tedarik zinciri yönetimi kapsamında, Tedarikçi Davranış Kuralları'nın tüm mevcut tedarikçiler tarafından resmi olarak kabul edilmesi ve uygulanmasına yönelik imzalı taahhüt süreci devreye alınacaktır.

Süreç, tedarikçi uyumunun izlenmesi ve sürdürülebilirlik risklerinin azaltılması amacıyla yapılandırılacaktır.

7.6 Çocuk İş Gücü, Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti Risklerinin İzlenmesi

Sarten, çocuk iş gücü, zorla çalıştırma ve insan ticareti risklerine karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Bu kapsamda, işe alım süreçlerinde yaş doğrulama uygulamaları yapılmakta; tedarikçilerden insan hakları taahhütleri alınmaktadır.

Bu risklerin izlenmesi; iç denetim süreçleri ve şikâyet mekanizmaları aracılığıyla yürütülmektedir. Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele Risk Değerlendirmesi'nde risk izleme örneği Şekil 13'te gösterilmiştir.

Alt Süreç	Risk Erişim Tanımı	Risk No	Risk Tanımı	1. TUR	Doluluk	Kurgu	Puan	Toplam Puan	1. TUR	Doluluk	Kurgu	Puan	Toplam Puan	2. TUR	Doluluk	Kurgu	Puan	Toplam Puan	Bulgu Yok	Minör	Mağor
		1	İşe yeni giren listesi talep edilip, oryantasyon, eğitim, sağlık kontrolü, çocuk işçi taraması, SSK belgilerinin varlığının kontrol edilmesi, (harahlerinin karşılaştırılması)				0	5				0	5				0	5	Örnek olarak kontrol edilen tüm personellerin tüm belgilerinin eksiksiz ve doğru olduğu	Örnek olarak kontrol edilen personellerin beşte üçte maksimum işyeri belgileri eksik olduğu	Örnek olarak kontrol edilen personellerin beşte üçte maksimum işyeri belgileri eksik olduğu

Şekil 13. İç Denetim Takip Rapor Örneği (Silivri)

7.7 Hedeflerin Belirlenmesi ve Takibi

İnsan Kaynakları alanında ölçülebilir hedeflerin belirlenmesi, şirketin önümüzdeki dönem odak alanları arasında yer almaktadır. 2024 yılı itibarıyla hedefler ağırlıklı olarak nitel düzeyde tanımlanmıştır.

Orta ve Uzun Vadeli Hedefler (2030):

- Performans değerlendirme sisteminin kurulması,
- Çalışan memnuniyeti ölçüm sisteminin hayata geçirilmesi,
- Eğitim ve gelişim süreçlerinin yapılandırılması,
- İnsan hakları etki değerlendirme yaklaşımının geliştirilmesi,
- Yaşam Ücreti analizlerinin yapılarak tüm çalışanlara eşit bir şekilde uygulanması.

Bu hedefler Direktörlük koordinasyonunda, yıllık İK planları kapsamında izlenecektir.

7.8 Sürekli İyileştirme ve Yönetmelik Gözden Geçirme

İnsan Kaynakları uygulamaları; değişen yasal gereklilikler, operasyonel ihtiyaçlar ve çalışan geri bildirimleri doğrultusunda düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Sürekli iyileştirme yaklaşımı, şirketin sürdürülebilirlik vizyonunun bir parçası olarak ele alınmaktadır.

8. ETİK, İNSAN HAKLARI, ŞİKÂyet MEKANİZMALARI VE YÖNETİŞİM

8.1 Etik ve Dürüstlük Yaklaşımı

Sarten, faaliyetlerini etik, şeffaflık ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda yürütmeyi temel bir kurumsal sorumluluk olarak benimsemektedir. Şirketin etik yaklaşımı; Etik Politikası, İş Etiği Kuralları ve ilgili iç düzenlemeler ile güvence altına alınmıştır.

Etik kurallar, çalışanlar, yöneticiler ve şirket adına hareket eden tüm taraflar için bağlayıcıdır. Etik ihlallerine karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsenmekte ve tüm çalışanların bu ilkelere uygun davranması beklenmektedir.

8.2 Etik Kurul ve Yönetişim Yapısı

Sarten bünyesinde etik konuların değerlendirilmesi ve izlenmesine yönelik olarak yapılandırılmış bir Etik Komite bulunmaktadır. Etik Komite'nin görev ve sorumlulukları, ilgili talimat ve prosedürlerle tanımlanmıştır.

Etik Komite;

- Etik ihlallerine ilişkin başvuruların değerlendirilmesi,
- Gizlilik ve tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda inceleme yapılması,
- Gerekli görülen durumlarda iyileştirici ve önleyici aksiyonların önerilmesi fonksiyonlarını yerine getirmektedir.

8.3 İnsan Haklarına Saygı ve Kurumsal Taahhüt

Sarten, insan haklarına saygıyı temel bir ilke olarak benimsemektedir. Bu yaklaşım, İnsan Hakları Politikası ile yazılı hale getirilmiş olup; şirket faaliyetlerinin tümünde geçerlidir.

İnsan hakları taahhüdü kapsamında;

- Ayrımcılığın önlenmesi,
- Zorla çalıştırmanın engellenmesi,
- Çocuk iş gücünün önlenmesi,
- Çalışanların onur ve saygı çerçevesinde çalışma hakkı güvence altına alınmaktadır.

8.4 Çocuk İş Gücü, Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti

Sarten, çocuk iş gücü, zorla çalıştırma ve insan ticareti konularında sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Bu yaklaşım, Çocuk İşçi Çalıştırmayı Önleme Politikası ve İnsan Hakları Politikası ile desteklenmektedir.

İşe alım süreçlerinde adayların yaşı doğrulanmakta, yasal çalışma yaşının altındaki bireylerin istihdamı kesin olarak engellenmektedir. Ayrıca, tedarikçilerden de benzer insan hakları taahhütleri beklenmektedir.

8.5 Ayrımcılık ve Tacizin Önlenmesi

Sarten, tüm çalışanlar için eşit, adil ve saygılı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt etmektedir. Ayrımcılık ve taciz, fiziksel, psikolojik veya sözlü biçimleriyle kesin olarak kabul edilmemektedir.

Bu yaklaşım;

- Etik Kurallar
- İnsan Hakları Politikası
- İç Yönetmelik ve ilgili prosedürler ile desteklenmektedir.

2024 yılı itibarıyla ayrımcılık ve taciz konularında farkındalık eğitimleri yaygınlaştırılmaya başlanmış, belirli lokasyonlarda standart uygulama haline getirilmiştir. Tüm çalışanları kapsayacak şekilde sistematik ve periyodik hale getirilmesi hedeflenmektedir.

8.6 Şikâyet, Bildirim ve İhbar Mekanizmaları

Sarten, çalışanlar ve diğer paydaşlar için erişilebilir ve gizli bir şikâyet ve bildirim mekanizması sağlamaktadır. Bu mekanizmalar, etik ihlallerin ve insan haklarıyla ilgili endişelerin güvenli bir şekilde iletilmesine olanak tanımaktadır.

Şikâyet ve bildirimler;

- Etik Kurul,
- Tanımlı iletişim kanalları,
- Yazılı başvuru mekanizmaları aracılığıyla alınabilmektedir.

Bildirim yapan kişilerin gizliliği korunmakta ve misillemeye karşı güvence sağlanmaktadır.

8.7 İyileştirme ve Düzeltici Aksiyon Yaklaşımı

Tespit edilen etik veya insan hakları ihlallerine yönelik olarak, orantılı ve şeffaf iyileştirme süreçleri işletilmektedir. Bu süreçler kapsamında;

- İhlalin niteliği değerlendirilir,
- Gerekli düzeltici ve önleyici aksiyonlar belirlenir,
- Uygulanan aksiyonların etkinliği izlenir,
- İyileştirme süreçleri, sürekli gelişim yaklaşımının bir parçası olarak ele alınmaktadır.

8.8 Tedarikçi ve Şirket Dışı Paydaşlar

Sarten, şirket dışı paydaşların ve tedarikçilerin de etik ve insan hakları ilkelerine uyumunu önemsemektedir. Tedarikçi Davranış Kuralları aracılığıyla, tedarik zincirinde etik ve insan haklarına uygunluk beklentileri açıkça ifade edilmektedir.

2025 itibarıyla tedarikçilere yönelik insan hakları ve etik uygunluk değerlendirmelerinin sistematik hale getirilmesi hedeflenmektedir.

8.9 İzleme, Denetim ve Sürekli Gelişim

Sarten’de ayrımcılık, taciz, etik davranış ve çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik ilke ve kurallara uyum, kurumsal insan kaynakları yaklaşımının temel unsurlarından biridir. Bu kapsamda, söz konusu kuralların çalışanlara iletilmesi, uygulanmasının izlenmesi ve gerekli kontrollerin sağlanması süreçlerinde fabrika müdürleri aktif sorumluluk almakta olup, bu sorumluluklar ilgili görev tanımlarında açıkça tanımlanmıştır. Etik ve insan hakları uygulamaları; iç denetimler, Etik Komite değerlendirmeleri ve geri bildirim mekanizmaları aracılığıyla izlenmektedir. Bu alanlardaki uygulamalar, gelişen ihtiyaçlar ve riskler doğrultusunda sürekli olarak gözden geçirilmektedir.

9. DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE ÇALIŞAN DENEYİMİNİN GELECEĞİ

Sarten, dijital dönüşümü sürdürülebilir büyümenin temel bileşeni olarak görmekte ve 21 fabrikamızda operasyonel mükemmellik, verimlilik ve çalışan deneyimi alanlarında bütünsel bir dönüşüm yürütmektedir. Dijitalleşme stratejimiz; veri odaklı karar alma, otomasyon, yapay zekâ destekli süreçler, akıllı üretim teknolojileri ve dijital yetkinlik gelişimini kapsayan geniş bir çerçeveye sahiptir.

2014 yılında SAP, 2022 yılında da SAP HANA uygulamasına geçiş ile güçlenen dijitalleşme çalışmaları, Promanage proses verimliliği izleme sistemi ve diğerleri ile devam ettirilmiştir.

2024 yılında üretim süreçlerinin dijital olgunluğunu artırmak amacıyla dijital tabanlı sensör uygulamaları, enerji izleme sistemleri ve bakım süreçlerinde prediktif analiz çözümleri yaygınlaştırılmıştır. Bu sayede ekipman verimliliği, enerji tüketimi ve duruş

süreleri üzerinde yüksek doğrulukta veri toplanmış; süreçlerin sürdürülebilirlik hedefleri ile uyumlu şekilde yönetilmesi sağlanmıştır. Ayrıca Şubat 2025 tarihinde kurumsal karbon ayak izi hesaplanmasına yönelik Enerjisa Quick Carbon yazılımının devreye alınması için görüşmeler devam etmektedir. Bu yazılımın geliştirilecek yetenekleri ile ürün karbon ayak izinin de kapsanması amaçlanmaktadır.

Dijital yetkinlikler, insan kaynağımızın geleceğe hazırlanmasında kritik bir role sahiptir. Nitekim Silivri fabrika ile başlayan çalışan memnuniyeti anketinde mobil teknolojiler kullanılmıştır. 2025 yılında "Dijitalleşme" kapsamında çalışanımıza temel dijital beceriler, veri okuryazarlığı, otomasyon farkındalığı, siber güvenlik ve analitik düşünme eğitimleri verilmiştir. Teknik ekipler için ek olarak robotik hat yönetimi, veri analitiği ve sensör teknolojileri üzerine uzmanlık eğitimleri alınmaktadır. Bu eğitimler, çalışanlarımızın dijital araçları etkin biçimde kullanmasına ve iş süreçlerini geliştirmesine doğrudan katkı sağlamıştır.

Ar-Ge ve operasyon ekiplerimizle birlikte yürütülen projeler kapsamında robot otomasyon yazılımları, tasarım ve üretim simülasyonları ve süreç optimizasyonu çalışmaları devam etmektedir. Bu çalışmalar, hem sürdürülebilir üretim hedeflerimize katkı sağlamakta hem de yenilikçilik kültürümüzü güçlendirmektedir.

Sarten, dijital dönüşümü yalnızca teknolojik bir yatırım değil, çalışma kültürümüzün evrimi olarak ele almaktadır. Daha çevik, daha veriye dayalı ve daha sürdürülebilir operasyonlar için dijitalleşme çalışmalarımızı her yıl daha kapsamlı şekilde ilerletmeye kararlıyız.

9.1 Şirket Kültürü: Sürdürülebilirlik Odaklı Bir Çalışma Yaklaşımı

Şirket kültürümüz, sürdürülebilirliği yalnızca çevresel bir sorumluluk olarak değil, tüm iş yapış biçimimizi şekillendiren temel bir değer olarak ele almaktadır. 21 fabrikamızda her seviyede çalışanımızın katıldığı, sürekli gelişim ve sorumlu üretim anlayışına dayalı bir kurum kültürü oluşturmak için çalışıyoruz. Bu yaklaşım, stratejik karar süreçlerinden günlük operasyonlara kadar şirket genelinde içselleştirilmiş durumdadır.

Sürdürülebilirlik kültürümüzün temelini; şeffaflık, iş birliği, etik çalışma, inovasyon ve topluma değer yaratma ilkeleri oluşturmaktadır. Tüm çalışanlarımızın şirket stratejisine katkı sağlayabilmesi için çevresel etkilerin azaltılması, iş güvenliği, enerji verimliliği ve

kaynak kullanımının optimize edilmesi konularında ortak bir bilinç geliştirmek en önemli önceliğimizdir. 2024 yılında "Sürdürülebilirlik İçin Birlikte" programı kapsamında 1800 çalışanımıza sürdürülebilir üretim, döngüsel ekonomi ve karbon ayak izi yönetimi konularında eğitim verilmiştir.

Fabrika ekiplerimiz arasında sürekli iyileştirme kültürünü teşvik etmek amacıyla fikir geliştirme platformu aktif olarak kullanılmaktadır. Yıl içinde çalışanlardan gelen 810 önerinin %42'si sürdürülebilirlik odaklı olup, enerji tüketimi, atık azaltımı, su verimliliği ve ergonomi iyileştirmeleri gibi alanlarda uygulamaya alınmıştır. Bu sayede hem çevresel performansımız hem de operasyonel verimliliğimiz güçlenmiştir.

Şirket kültürümüz aynı zamanda çalışan sağlığı ve güvenliğini sürdürülebilirliğin ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Güvenli çalışma ortamı, sürdürülebilir operasyonların temel taşıdır. Bu doğrultuda tüm fabrikalarımızda İSG davranış kültürünü geliştirmek için liderlik eğitimleri, saha iletişimleri ve risk farkındalığı uygulamaları genişletilmiştir. Her seviyede çalışanımız, iş güvenliğini bireysel sorumluluk olarak benimsemekte ve güvenli davranışın kurumsal norm olduğu bir çalışma ortamı yaratılmaktadır.

Sosyal sürdürülebilirlik kapsamında kapsayıcı, saygılı ve çeşitliliği teşvik eden bir iş ortamı oluşturmak kültürümüzün vazgeçilmez unsurlarındandır. Farklı bakış açılarının şirketimizi daha güçlü kıldığına inanıyor, çalışanlarımızın gelişimi için fırsat eşitliğini temel alıyoruz. Geri bildirim odaklı yönetim anlayışıyla çalışan-yönetici iletişimini güçlendiriyor, herkesin karar süreçlerinde sesinin duyulduğu bir organizasyon yapısı inşa ediyoruz.

Şirket kültürümüzü geleceğe taşıyan en önemli unsur ise inovasyon ve öğrenme merakıdır. Sürdürülebilir ürün tasarımı, düşük karbon operasyonlar ve dijitalleşme konularında ekiplerimizi yeni fikirler üretmeye teşvik ediyor; Ar-Ge, mühendislik ve fabrika ekipleri arasında iş birliğini artırarak yenilikçilik kültürünü destekliyoruz. Kurum içi eğitimler, teknik sertifika programları ve liderlik gelişim inisiyatifleriyle her çalışanımızın potansiyelini ortaya çıkarmak için gerekli ortamı sağlıyoruz.

Şirketimiz, sürdürülebilirliği kültürünün merkezi haline getirmeye kararlı olup, tüm çalışanlarının katkısıyla çevresel, sosyal ve ekonomik değer yaratan uzun vadeli bir kurum kültürünü güçlendirmeye devam edecektir.

9.2 Kültürümüzün bir Parçası Olarak Sürdürülebilirlik

Şirket sürdürülebilirlik stratejimiz beş eylem alanına odaklanır;

- Operasyonel sürdürülebilirlik,
- Tedarik tabanımızdaki sürdürülebilirlik,
- Kültürümüzün bir parçası olarak sürdürülebilirlik,
- Ürünlerimizle sürdürülebilirlik,
- Müşterilerimizin sürdürülebilirlik yolculuklarına katkılarımız ile

Sürdürülebilirlik ilkelerinin organizasyonun her düzeyinde yer almasını sağlamak için İK ekibinin desteği ile çevresel sürdürülebilirlik stratejimizi ve hedeflerimizi formüle edip ve yönlendiriyoruz. Çalışanlarımız aktif olarak daha sürdürülebilir dünya için katkıda bulunmaya karardır.

Sürdürülebilirliği kültürümüzün bir parçası yapmak örneğin daha verimli ve sorumlu üretim, beceri ve genç kabiliyetleri bünyemizde toplamak, çevreye saygı, şirket değerlerini ve sürdürülebilirlik yapmak için kampanyalar düzenliyoruz. Yayınladığımız kampanya örnekleri Şekil 14’te sunulmuştur.



Şekil 14. Sürdürülebilirlik Kampanyaları

10. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Bu rapor, Sarten'in İnsan Kaynakları yönetimine ilişkin mevcut uygulamalarını, güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını şeffaf bir bakış açısıyla ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Rapor kapsamında; insan haklarına saygı, etik yönetim, adil çalışma koşulları, sosyal diyalog ve çalışan gelişimi başlıkları, yasal gereklilikler ve kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımı doğrultusunda ele alınmıştır.

2024 yılı itibarıyla Sarten, İnsan Kaynakları süreçlerinde mevzuata uyum, kurumsal politika ve prosedürlerin yaygınlaştırılması, sosyal diyalogun güçlendirilmesi ve etik yönetim mekanizmalarının işletilmesi konularında önemli bir kurumsal altyapıya sahiptir. Toplu iş sözleşmesi uygulamaları, çalışan temsil mekanizmaları ve yapılandırılmış insan hakları politikaları, şirketin sosyal sürdürülebilirlik alanındaki temel dayanaklarını oluşturmaktadır.

Bununla birlikte, ölçüm, izleme ve sistematik değerlendirme gerektiren bazı alanlar, gelişim önceliği olarak tanımlanmıştır. Performans yönetimi, çalışan memnuniyetinin ölçülmesi, insan hakları etki değerlendirmesi ve beceri geliştirme yaklaşımlarının daha yapılandırılmış hale getirilmesi; orta ve uzun vadeli İnsan Kaynakları yol haritasının temel odak noktaları arasında yer almaktadır. Bu alanlara ilişkin hedefler, yıllık İnsan Kaynakları planları kapsamında izlenecek ve kademeli olarak hayata geçirilecektir.

Sarten, İnsan Kaynakları yönetimini yalnızca mevcut uygulamaların sürdürülebilirliği açısından değil, aynı zamanda kurumsal gelişim ve uzun vadeli değer yaratma perspektifiyle ele almaktadır. Şirket, şeffaflık, sürekli iyileştirme ve sorumlu iş yapma anlayışı doğrultusunda; çalışanlarına, paydaşlarına ve topluma karşı sorumluluklarını güçlendirmeyi taahhüt etmektedir.

Bu rapor, mevcut durumun bir fotoğrafı olmasının yanı sıra, İnsan Kaynakları yönetiminin geleceğine yönelik yol haritasını da ortaya koymakta; Sarten'in sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu bir gelişim yaklaşımını yansıtmaktadır.