



Acacia
Mining Operations

**ACACIA MADEN İŞLETMELERİ A.Ş.
GÖKIRMAK BAKIR MADENİ PROJESİ**

**İş Gücü Yönetim Planı
2017**

Doküman Numarası

ACACIA-2017-HR-PLN-177

Yayınlanma Tarihi

29.09.2017

Hazırlayan

İnsan Kaynakları Müdürlüğü

1. GİRİŞ	3
1.1. Kapsam	3
1.2. Amaç.....	3
1.3. Diğer Yönetim Planları ile Örtüşmeler	4
1.4. Uygulama	4
2. ROLLER VE SORUMLULUKLAR	5
3. PROJE STANDARTLARI	5
3.1. Uygulanabilir Türk Ulusal Standartları	6
3.2. Türk ÇED Gereklilikleri	7
3.3. Türk devlet kurumlarına verilen diğer taahhütler ve bu kurumların gereklilikleri	7
3.4. Uygulanabilir Uluslararası Standartlar ve Rehberler	8
3.5. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. Yönetmelik ve Prosedürleri	10
4. RİSK VE ETKİ AZALTMA	10
4.1. Giriş	10
4.2. Yönetim Kontrolleri	10
5. İZLEME	12
5.1. İzleme Gereklilikleri	12
5.2. Ana Performans Göstergeleri	12
5.3. Temel İzleme Faaliyetleri.....	14
5.4. Temel İş Gücü Yönetimi Önlemleri.....	15
5.5. İşçilerin Konaklaması ve Ulaşımı	21
5.6. Yükleniciler/Alt Yükleniciler ve Tedarik Zinciri Yönetimi	22
6. EĞİTİM	24
7. DENETİM VE RAPORLAMA	26
8. REFERANSLAR	27

1. GİRİŞ

Bu plan, Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. ve Alt İşverenlerin iyi bir iş yeri yaratarak işçilerin temel ilke ve haklarının korunmasını ve bu haklara saygı gösterilmesini güvence altına almak adına Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. tarafından uygulanan temel yönetmelikleri, prosedürleri ve gereklilikleri ortaya koyar. İşgücü ile ilgili risk teşkil edebilecek faaliyetlerin yönetimini ve kontrolünü sağlamayı amaçlarken, potansiyel etkileri ve sonuçları ortaya koyarak bunların nasıl hafifletileceğini açıklamaktadır.

1.1. Kapsam

Bu Yönetim Planı yüklenici faaliyetleri de dahil olmak üzere tüm AMI faaliyetlerini kapsar. Yükleniciler tarafından uygulanması Yüklenici Kontrol Yönetim Planı'nda (Acacia-4000-Pln-005) ele alınmakta ve belirli süreli sözleşmeler de dahil olmak üzere tam zamanlı ve yarı zamanlı tüm çalışanları kapsar.

1.2. Amaç

Bu Yönetim Planı, AMI' nin, yüklenicilerinin ve tedarikçilerinin iyi bir işyerinde işçilerin temel ilkelerine ve haklarına saygılı olmasını sağlamak için AMI tarafından uygulanan temel ilkeleri ve şartları ortaya koymaktadır. Bu ilkeler,

- Adil muamele,
- Cinsiyet, etnik köken, din, ırk, uyruk, yaş, fiziksel kapasite, gebelik, medeni hal, cinsel tercih, sendika üyeliği, siyasal görüş ve benzeri diğer özellikler ile ilgili ayrımcılık yapmamak,
- Tüm çalışanlar için fırsat eşitliği sağlamak,
- Sağlam işçi-yönetici ilişkileri kurmak, iyi ilişkileri sürdürmek ve geliştirmek,
- Acacia Maden İşletmeleri'nin taraf olduğu herhangi bir toplu sözleşmeye uyumu teşvik etmek,
- İstihdam ve işgücü ile ilgili ulusal ve uluslararası kanunlara tam uyum sağlamak (Türkiye Anayasası ve mevzuatında ve ILO standartlarında tanımlandığı gibi)
- Çalışma ortamlarının sağlıklı, güvenilir ve konforlu olmasını sağlamak,
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak ve geliştirmek, işçilerin güvenliğini ve sağlığını korumak,
- Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğini (ILO ve Türk mevzuatı tarafından tanımlandığı şekilde) önlenmek,
- İşveren ile Çalışanlar arasında sağlıklı bir ilişki kurmak.

İşgücü Yönetim Planı'nın uygulanması, tüm etkilenen yerleşim yerlerinde işlerin adil dağılımının sağlanması ve yerel istihdam olanaklarının maksimize edilmesinin ana merkezidir. Proje şuan inşaat aşamasında olup 488 kişiye istihdam sağlıyor ve yapım aşamasında en yoğun işgücü, üç ay süreyle, 798

kişi olacak ve bunu 544 kişinin görev alacağı işletme aşamadaki işgücü izleyecektir. Yerel istihdam önceliğiyle, proje alanında yaşayan ve projeden doğrudan etkilenen, gerekli beceri ve tecrübeye sahip olan PEİ' lere, AMİ yerel istihdam usulleri doğrultusunda iş olanakları sağlanacaktır. 12 yıl sürmesi beklenen işletme aşamasında yaklaşık 544 kişi istihdam edilecek ve doğrudan etkilenen yerleşim yerlerinden çalışanların istihdamı için öncelik tanınacaktır. Bu nedenle, proje, yerel çalışma gücünün ilçede tutulması aşamasında da önemli bir işlevi üstlenecektir. Bu, Proje ile yerel yerleşim arasında iyi bir ilişki kurulması için hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle, bu Yönetim Planı yerel yerleşimin Projetamamlandığında iş bulmalarına yardımcı olabilecek becerileri geliştirmesini sağlamak için beceri geliştirme ve eğitim süreçlerinin ana hatlarını ortaya koymayı hedeflemiştir. Yönetim Planı, İnşaat Mteahhitlerinin istihdamı yönetmek için ihale belgelerinde belirtilen gereklilikleri karşıladıklarından emin olmalarına yardımcı olur.

Diğer Yönetim Planları ile örtüşmeler

Bu Yönetim Planı, Gkırnak Bakır Madeni Projesi için geliştirilen ve Acacia Maden İşletmeleri ESMS çerçevesinde açıklandığı gibi Yönetim Planlarının genel paketinin bir parçasıdır.

Bu Yönetim Planı, aşağıdakileri de içeren, işten etkilenen bir takım Diğer Yönetim Planları ile çakışmalar ve çapraz bağlantılar içermektedir:

- Özellikle AMİ yüklenicilerinin iş gücü yönetimi konularına ilişkin seçim, yönetim ve gözetim prosedürleri ile ilgili olarak, Yüklenici Yönetim Planı
- Tedarik Zinciri Yönetim Planı
- Proje alanındaki yerel istihdamı ve yerel işgücünü desteklemek için verimi artırma ve becerileri geliştirme faaliyetlerine ilişkin Community Development Framework()
- Livelihood Restoration Plan
- Acacia Maden İşletmeleri A.ř. tarafından geliştirilen ve uygulanan, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Planı

1.3. Uygulama

Bu Yönetim Planı, Acacia Maden İşletmeleri A.ř. , Gkırnak Bakır Projesi mr süresince gerçekleşecek olan tüm faaliyetler için geçerlidir.

Bu Yönetim Planı, Acacia Maden İşletmeleri A.ř. İK Müdürü'ne aittir. Bu Yönetim Planı inşaat ve devreye alma sırasında en az altı ayda bir gözden geçirilecektir. Planda herhangi bir düzenleyici veya operasyonel değişiklik veya güncelleme yapılması gerekip gerekmediğini belirlemek için, değişen proje

tasarımını veya prosedürlerini yansıtmak adına daha sık güncelleştirme gerekmedikçe, yıllık olarak gözden geçirilecektir. Bu Yönetim Planında değişiklik yapılması yönündeki talepler, yönetim planının sahibi tarafından ele alınmalı ve ESMS Çerçevesinde belirtilen Değişiklik Yönetimi (MOC) Prosedüründe belirtilen uygun inceleme ve onay süreçlerine tabi tutulmalıdır.

2. ROLLER VE SORUMLULUKLAR

İnsan Kaynakları Müdürü İşgücü yönetiminden ve diğer ilgili insan kaynakları yönetim plan ve prosedürlerinden CEO onayı ile genel olarak sorumlu olacaktır.

Genel Müdür / CEO: Bu Planın ve uygulama için gerekli kaynakların onayı.

İnsan Kaynakları Müdürü: Şirket yönetmelik, prosedür ve gereklilikleri konusunda çalışmaların yürütülmesi, İnsan Kaynakları kayıtlarının tutulması, işe alım, istihdam ve eğitim süreçlerinin mevzuata uygun olarak yürütülmesi, taahhütlere ve yasaların gerektirdiği diğer hususlara uyum konusunda hükümet ve diğer kurumlara rapor verilmesi. İnsan Kaynakları departmanı, eşit fırsat istihdamı da dahil olmak üzere istihdam politikaları, yönetmelik ve prosedürleri yönetmekten ve uygulamaktan sorumludur.

Bölüm Müdürleri: İnsan Kaynakları Politika, Prosedür ve gerekliliklerin iş ekipleri içinde uygulanmasından sorumludur; İş gücünün işe uygunluğu ve eğitiminin performans değerlendirmesinin yapılmasından sorumludur; Plan uygulamasının rapor edilmesi.

Temel İlişkili Roller

Bu Yönetim Planının uygulanmasındaki kilit arayüzler (diğer bir deyişle, bu Yönetim Planının öğelerini sunma sorumluluğu olan roller) şunları içerir:

- Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. İnsan Kaynakları politikalarının uygulanmasına ilişkin olarak Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. Proje Müdürü;
- Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. İnsan Kaynakları politikalarının uygulanması ile ilgili olarak Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. İşletme Müdürü;
- Yüklenici sözleşmelerine uyum bakımından Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. Mali İşler Müdürü
- İş gücü yönetimi ile ilgili İnsan Kaynakları Müdürü,
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. İş Sağlığı Güvenliği Müdürü.

3. PROJE STANDARTLARI

Bütün proje aktiviteleri, uygulanabilir standartlarla uyumlu olacaktır. Söz konusu standartlar aşağıda sıralanmıştır:

- T.C. Anayasası,
- Türk Mevzuatı
- Türk ÇED gereklilikleri;
- Türk devlet kurumlarına verilen diğer taahhütler ve bu kurumların gereklilikleri,
- Uluslararası standartlar ve rehberler,
- Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. yönetmelik, prosedür ve gereklilikleri,

3.1. Uygulanabilir Türk Ulusal Standartları

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bütün hususlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Kanun No: 6331, Yürürlük Tarihi: 20/06/2012) uyarınca idare edilmektedir.

İş Kanunu

İş Kanunu (Kanun No. 4857) işveren ve çalışan arasındaki istihdam ilişkisini düzenlemektedir. Bu kanun hem mavi hem de beyaz yakalı çalışanların istihdam sözleşmelerini kapsamaktadır, fakat kamu hizmeti çalışanları bu kanunun dışındadır.

Türk Sağlık ve Güvenlik Standartları

İş gücünün ve yerel halkın aşağıdakiler dâhil olmak üzere çeşitli tehlikeli endüstriler ile ilgili olarak doğrudan veya dolaylı olarak korunması amacıyla Türkiye'de birtakım sağlık ve güvenlik standartları uygulanmaktadır:

- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği
- Maden İşyerlerinden İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
- Tozla Mücadele Yönetmeliği
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Çalışanların Gürültüden İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik
- Çalışanların Titreşimden İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik

3.2. Türk ÇED Gereklilikleri

T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı - ÇED Rehberi – Ocak İşletmeciliği ve Cevher Hazırlama - Zenginleştirme Tesisleri

3.3. Türk devlet kurumlarına verilen diğer taahhütler ve bu kurumların gereklilikleri

Türkiye'nin imzalamış Olduğu Uluslararası İşgücü Örgütlenme Sözleşmeleri

Türkiye, aşağıdakiler dâhil olmak üzere birçok Uluslararası İşgücü Örgütü (ILO) Sözleşmesi imzalamıştır.

- Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930
- Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize), 1937
- Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi, 1949
- Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1949
- Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949
- Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951
- Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 1952
- Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957
- Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958
- Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 1962
- İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971
- Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973
- İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 1975
- Üçlü Danışmak (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976
- İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 1981
- Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi, 1982
- Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi, 1985
- İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988
- Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1995
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 1999
- İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006

3.4. Uygulanabilir Uluslararası Standartlar ve Rehberler

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. 'nin uygulayacağı uluslararası standartlar Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) tarafından belirlenen standartlardır. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. politikalarını uygularken EBRD Performans Gerekliği 2 – İş Gücü ve Çalışma Koşulları'nın gerekliliklerine uyacaktır.

Bu performans gerekliliğinin hedefleri aşağıda listelenmiştir:

- Adil muamele,
- Çalışanlar arasında ayrımcılık yapmamak, tüm çalışanlar için fırsat eşitliği sağlamak,
- Sağlam işçi-yönetici ilişkileri kurmak, iyi ilişkileri sürdürmek ve geliştirmek,
- Acacia Maden İşletmeleri'nin taraf olduğu herhangi bir toplu sözleşmeye uyumu teşvik etmek,
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak ve geliştirmek, işçilerin güvenliğini ve sağlığını korumak,
- Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğini (ILO ve Türk mevzuatı tarafından tanımlandığı şekilde) önlenmek.

İşçi sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesinde EBRD' nin Performans Gereksinimi 4'e uygun projelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Projede işçiler için barınacak yer sağlanması durumunda, barınmanın konum olarak uygunluğu, temiz ve güvenli olması, işçilerin temel ihtiyaçları Performans Gerekliliği-2'de belirtildiği gibi karşılanmalıdır. Personel ve mülkleri korumak için görevlendirilen personellerin işçilere ve yerel halka olan davranış ve tutum ile ilgili eğitimleri sağlanmalıdır. Bir işçi şikâyet mekanizması kurulmalı ve tüm çalışanlara iletilmelidir.

Yüklenici gereksinim duyduğu işçilerin işsiz durumda olduğundan ve bu işçilerin doğrudan alt yükleniciye veya bir arabulucuya, Performans Gerekliliği 2 standardında belirtildiği üzere, bağlı olduğundan emin olmalıdır. Yüklenici, bu durumun tedarik zinciri değerlendirmelerine uygun olduğundan emin olmalıdır.

3.5.Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. Yönetmelik ve Prosedürleri

- İnsan Hakları Politikası
- Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. Sağlık ve Güvenlik Politikası
- İnsan Kaynakları Politikası
- Yerel İstihdam Yönergesi (Acacia-6000-Yng-001)
- Disiplin Uygulamaları Prosedürü
- Etik Kurallar Yönetmeliği
- Alt Yüklenici Kontrol Yönetim Planı (Acacia-4000-Pln-005)
- Çalışan Şikayet Prosedürü (Hazırlık aşamasında)

4. RİSK VE ETKİ AZALTMA

4.1. Giriş

Gökırmak Bakır Madeni Projesi tarafından ÇSED' de tanımlanan riskleri ve etkileri yönetmek için bir dizi azaltıcı önlemler geliştirilmiştir. Temel yönetim kontrolleri, uygulama ile ilgili ek bilgilerin bulunduğu dokümantasyona atıflar ile birlikte aşağıda belirtilmiştir.

4.2.Yönetim Kontrolleri

Yukarıda tanımlanmış etkiler ve imkanlara bağlı olarak, Projenin inşaat ve işletme aşamalarında aşağıdaki kontrol önlemleri uygulanacaktır

TABLO 4.1. Temel Yönetim Kontrolleri

No	Konu / Durum	Uygulanabilirlik / Faaliyet	Kontrol Açıklaması	Sorumlu Taraflar	Doğrulama Araçları
1	Yasal	Uyum	Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. Türkiye'nin iş kanunları, ilgili ÇSED Standart ve Gereklilikleri ve Uluslararası temel sözleşmelere (bkz. Bölüm 3.3) uyulması amacıyla politika ve prosedürler uygulayacaktır. Uyum, Personel Veritabanı üzerinden denetlenecektir.	Acacia Maden İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Personel Veri Tabanı
2	İstihdam	İşe alma yönetmelik ve prosedürlerinin uygulanması	<ul style="list-style-type: none"> • İşe Alım Prosedürü • Eğitim ve Geliştirme Prosedürü • Disiplin Uygulamaları Prosedürü • Etik Kurallar Yönetmeliği • İzin Yönetmeliği • Seyahat Yönetmeliği • Şirket Araçları Tahsis ve Kullanım Prosedürü 	Acacia Maden İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Yönetmelik ve prosedürler
3	İşten Çıkarma	İşten çıkarma ve kapanış prosedürlerinin uygulanması	Toplu işten çıkarma olasılığı varsa, EBRD Performans Gerekliliği - 2 kapsamında yönetim planları izlenecektir.	Acacia Maden İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Yönetmelik ve prosedürler
4	Eğitim	Yerel iş gücünün istihdamının sağlanması	Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. uygun beceri ve eğitime sahip olan bir iş gücüne erişiminin sağlanması için faaliyet alanında, faaliyetlere aktarılabilecek işçilerine eğitim verecektir. Bu eğitim, bireyin veya Acacia Maden İşletmeleri A.Ş.'nin ihtiyaçlarına bağlı olarak göreve özel iş eğitimlerinden resmi mesleki eğitime kadar farklılık gösterebilir. Bu eğitim Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. 'nin Seçme Yerleştirme Yönetmeliği ve Eğitim Prosedürlerine göre gerçekleştirilecektir.	Acacia Maden İnsan Kaynakları Müdürlüğü	Yönetmelik ve prosedürler

Temel Etki ve Değerlendirmeleri

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. projenin operasyon süreçlerinde yüklenici ve alt yüklenicileri de dahil olmak üzere aşağıdakilere uyum sağlamayı taahhüt eder:

- Türk İş Kanunu
- İlgili ILO standartları,
- EBRD Performans Gerekliği 2

Acacia Maden İşletmeleri ve yüklenicileri, iş gücü ve çalışma koşullarıyla ilgili etkileri ve riskleri önlemek, en aza indirmek ve kontrol altına almak için kendi iş alanlarına uygun olarak azaltıcı önlemleri belirlemek ve uygulamak zorundadır. Azaltma tedbirleri, ÇSED'de detaylı olarak açıklanmaktadır ve uygulama, ÇSED'ye uygun olarak yürütülecektir. İşe alım ve yerleştirme, şikâyet, ayrımcılık gibi birçok süreçle ilgili temel eylemlerin ölçümü, izlenmesi ve değerlendirilmesi, ÇSED'de belirtilen çerçevede gerçekleştirilecektir.

5. İZLEME

5.1. İzleme Gereklilikleri

Proje Standartları ile uygunluğu değerlendirmek için işletme aşaması sırasında uygulanacak olan izleme önlemleri (Bölüm 3: Proje Standartları'na bakın) bu bölümde açıklanmaktadır.

İzlemenin Proje Standartları ile uygunsuzluğunun belirlemesi durumunda uygunsuzlukların sebepleri araştırılacaktır ve uygun olan düzeltici eylemler belirlenecektir.

5.2. Ana Performans Göstergeleri

Risk azaltma önlemleri ve değerlendirme süreçlerine ilişkin ana performans göstergeleri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

TABLO 5.1. Ana Performans Göstergeleri

No	Ana Performans Göstergesi	Hedef
1	İş gücü içindeki yerel istihdam yüzdesi	Vasıfsız işgücünün % 100'ü vasıflı işgücünün % 100'ü yerel istihdamdan sağlanacaktır. Vasıfsız işçilerin %100'ü ve vasıflı işçilerin %50'si maden civarında bulunan yerel halktan olacaktır.
	Yerleşim yerlerinden doğrudan etkilenen çalışanların yüzdesi	

	Proje alanından çalışanların yüzdesi etki	
2	İş gücü içindeki kadın yüzdesi	Kadınların işe alınması ve istihdamı her yıl tüm istihdam kademelerinde arttırılacaktır.
3	Hedeflenen zaman dilimi içinde sonuca varmayan işçi şikayeti sayısı	Belirtilen zaman dilimi içinde kapanmamış sıfır işçi şikayeti.

5.3. Temel İzleme Faaliyetleri

İzleme, aşağıdaki faaliyetlere odaklanacaktır:

- Çalışanların ve doğrudan etkilenen yerleşim yerleri ile Hanönü İlçesi'nde yaşayan kimselerin istihdamı ve geliştirilmesi;
- İşyerinde ayrımcılık ve taciz yaşanmamasının sağlanması;
- İşçi/yönetim ilişkileri ve işçi şikâyetleri,
- Sağlık ve güvenlik,
- İşçi konaklamaları, Türk standartları ve EBRD Rehber Notu “İşçi konaklamaları. Süreç ve Standartlar”.

TABLO 5.2. Temel İzleme Ölçümleri

NO	Konu/Boyut	Yöntem	Sıklık	Lokasyon
LMPm01	İstihdam	Yönetim konumlarında (amirler ve ötesi) bulunan kişiler dahil olmak üzere kadın/erkek işgücü oranı kayıtlarının analizi	Yıllık	Saha – Merkez Ofis
LMPm02	İstihdam	Sunulan, işlenen ve çözülen işçi şikayetlerinin sayısı,	Yıllık	Saha – Merkez Ofis
LMPm03	Eğitim	Kişisel Eğitim Profilleri ve Yıllık Eğitim Planında belirtilen zorunlu eğitimleri tamamlayan çalışanların yüzdesi	Yıllık	Saha - Merkez Ofis
LMPm04	Politika Uygulamaları	Kayıtlı ayrımcılık veya taciz vakalarının sayısı	Yıllık	Saha - Merkez Ofis
LMPm05	Politika ve Prosedür Uygulamaları	Prosedür uygulama kayıtlarının gözden geçirilmesi	Yıllık	Saha - Merkez Ofis
LMPm06	Yüklenici Uyumu	Kayıtların Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. tarafından gözden geçirilmesi	3 ayda 1 (İnşaat dönemi) Yıllık (İşletme Dönemi)	Saha – Yüklenici Ofisleri

- Türk İş Kanunu
- İlgili ILO standartları,
- EBRD Performans Gerekliliği 2

5.4. Temel İş Gücü Yönetimi Önlemleri

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. İstihdam sürecini baştan sona kurgulayarak oluşturulan Yönetmelik ve prosedürlere göre hareket ederek bu süreçte yaşanacak olumsuzlukların etkisini en aza indirerek maksimum fayda sağlayacak şekilde uygulamalarda bulunacaktır. Buna göre süreçte dikkat edilmesi gerekenler şu şekilde sıralanacaktır:

- İş gücü ihtiyaçlarını önceden belirlemek,
- İş gücü ihtiyaçlarına ilişkin üst yönetimi bilgilendirilerek onaylarını almak,
- Seçme ve Yerleştirme Yönetmeliği ile İşe Alım Prosedürü'ne uygun işe alım süreçleri yürütmek,
- İşe alımlarda yerel istihdama öncelik vermek,
- Yerel iş gücüne daha çok istihdam sağlanması ve daha yüksek beceri gerektiren işlerde görev almasını sağlayacak eğitim programlarının sağlanması.
- İşe alım sürecine dâhil olan tüm yöneticileri sürece uygun olarak yönlendirmek ve süreç ile ilgili bilgilendirilmelerini sağlamak,
- İstihdam kategorilerini (Belirli Süreli Çalışan / Belirsiz Süreli Çalışan / Taşeron vb.) belirlemek ve istihdamı bu kategorilere uygun biçimde gerçekleştirmek,
- İstihdam sözleşmelerini istihdam kategorisine bağlı olarak ayrı ayrı ve yazılı olarak hazırlamak, sözleşmelerde istihdamın iş unvanı, görevi, maaşı ve çalışma yerinin açık olarak belirtilerek onayının alınmasını sağlamak,
- Çalışanlara ve Alt İşverenlere ödenecek tüm maaş ve ücretleri Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. İnsan Kaynakları yönetmelik, prosedür ve gerekliliklerine uygun olarak belirlemek,
- Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. sonlandırma ve işten çıkarmalarda Türk İş Kanunu ve Uluslararası Standartlar ile EBRD Performans Gereklilikleri-2 hükümlerine uyum gösterecektir.

Yerel İstihdam Tercih

- Çalışan seçimi sürecinde, Proje yerel bölge ve Hanönü İlçesi içinde olan ve doğrudan etkilenen yerleşim yerlerinde bulunan civarda gelen yerel işçiler tercih edilecektir. Bu, Projenin toplum geliştirme stratejisinin temel bileşenlerinden biridir. Fakat, uzman ve deneyimli işçi gereksinimi sebebiyle Kastamonu İli, Türkiye'nin diğer illeri veya uluslar arası bağlamda işçi aranabilir.
- Doğrudan istihdam imkanları, uygun becerilere bağlı olarak sınırlandırılacaktır. Etkilenen bölge içindeki beceri sınırlamaları göz önünde bulundurularak, gerekli olduğunda vasıfsız ve yarı vasıflı işgücünün istihdamı için yapılacak istihdam stratejisi üzerine odaklanılacaktır. Ön dahili (ve bağlayıcı olmayan) istihdam hedefleri aşağıdaki gibidir:

Gruplar	Proje alanındaki Yerleşimler	İl-İlçe (Hanönü-Taşköprü-Kastamonu)	Türk Çalışanlar
Vasıfsız	100%	100%	100%
Yarı-Vasıflı	50%	30%	100%
Vasıflı	20%	80%	100%

İşe Alım Sürecinin Bir parçası olarak Bilgilendirme

Proje için yapılan tüm işe ilanlarının yayımı, Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. (doğrudan projenin işe alımları için) veya yükleniciler tarafından kontrol edilir. Bilgi sağlama ile ilgili istihdam prosedürleri aşağıdakileri içerir:

- Yayımlanan tüm ilan ve duyurular Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. tarafından onaylanacaktır,
- Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. ve yükleniciler, bütün boş pozisyonlar için ilgili duyuruların yapılmasını sağlayacaktır,
- Bilgi dağıtımı araçları olarak yerel günlük gazetelerin iş ilan sayfaları ve internet kaynakları (www.kariyer.net dahil) kullanılacaktır,
- Boş pozisyonlar için açılan ilanların kamuya duyurulması ve internette yayınlanması İnsan Kaynakları Müdürünün sorumluluğundadır,
- Uzmanlık gerektiren pozisyonlar için danışman firmalardan da yardım alınabilir.

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. iş başvuru süreci ve istihdam koşullarını, yerel halka, ilgili personelleri aracılığıyla bildirir. Projeden doğrudan etkilenen tüm yerleşim yerlerinin, bilgilendirilmesini sağlamak için uygun iletişim kanalları kullanılacaktır. Örneğin, medyadaki iş ilanları ve duyurular, köy muhtarları vb.

İstihdam ve İstihdam Nitelikleri

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. istihdam için iki ana kategori tanımlamaktadır:

- Kalıcı Çalışanlar;
- Geçici Çalışanlar (veya Yükleniciler).

Her türlü işe alma bilgileri ve istihdam sözleşmeleri, çalışanın kategorisini ve istihdam süresini belirtecektir. Kalıcı Çalışanlar, belli bir sonu olmayan istihdam ataması yapılmış Proje personellerini temsil etmektedir. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş., İnsan Kaynakları dokümantasyonunda belirtildiği üzere, vasıfsız, yarı vasıflı ve vasıflı işçileri kapsayan konum dereceleri belirlemiştir. Çalışanların dereceleri ücret aralıklarını ve sosyal güvenlik, yıllık izin gibi istihdam ile ilgili diğer etmenleri tanımlamaktadır. Geçici Çalışanlar (veya Yükleniciler) belli bir görevi yerine getirmek üzere belli bir süre için işe alınmış iş gücü üyeleri anlamındadır. Yüklenici konumları üç alt kategoriye ayrılmıştır: vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız. Proje Yüklenicileri ve Alt Yükleniciler, yüklenicinin Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. Projesi içinde görev alacağı bütün süre boyunca veya geçici olarak atanacak konumların doldurulup doldurulmadığını belgelemek ve her bir istihdam sözleşmesinin süresini bildirmekle yükümlüdür. Adayların bu atamaların kalıcı olmadığını bilmelerini sağlamak amacıyla, geçici konumların görev süreleri belirtilmelidir. Bu durum özellikle yerel topluluklardan gelen ve geçmişte maaşlı veya geçici istihdam deneyimi yaşamamış ve bütün işlerin kalıcı olduğunu düşünebilecek kişiler için önemlidir. Sözleşmelerde yazılı olan hükümlerin doğru şekilde anlaşılması, bireylere belli sözel açıklamaların basit ve anlaşılır bir biçimde yapılması, böylece istihdam süresi ve şartları konusunda herhangi bir karışıklığın çıkmasının önlenmesi için gereken çaba gösterilmelidir. İstihdam için temel uygunluk gereklilikleri aşağıdaki gibidir:

- Tüm adaylar bir başvuru formu doldurup minimum (gereken) ve istenen nitelikler ile ilgili geçerli deneyimlerini özetleyen bir özgeçmiş sunmalıdır;
- Adaylar, herhangi bir konumda işe alınacakları tarihi itibarı ile en az 18 yaşında olmalıdır;
- Herhangi bir mahkeme tarafından cezai bir eylem sebebiyle mahkum edilmiş veya hapisanede bulunan vatandaşlar başvuru için gereken yeterliliğe sahip olmayacaktır;
- Doğrudan etkilenen yerleşim yerlerinden ve Hanönü İlçesi'nden gelen kişilere (Yerel İstihdam ve Eğitim Prosedüründe belirtildiği üzere) öncelik verilecektir;
- Çalışmaya uygun olduklarını kanıtlamak üzere sağlık kontrolünden geçeceklerdir.

İş Sözleşmeleri, Çalışma Saatleri ve Tatiller

İstihdam sözleşmeleri yazılı olarak yapılacaktır ve sabit bir süre için veya kalıcı istihdam için hazırlanabilecektir. Çalışanların her birine istihdam sözleşmelerinin bir sureti verilecek, bu sözleşme en azından aşağıdakileri içerecektir:

- Unvanı;
- İş tanımı;
- Net maaş;
- Çalışma koşulları

Mesai saatleri Türk İş Kanununa uygun olacaktır. Tüm ilgili yoklama ve izin gereksinimleri bireysel istihdam sözleşmelerinde ve ilgili diğer İnsan Kaynakları dokümantasyonunda belirtilmiştir.

İşçi Ücretleri

Çalışanlara ve Yüklenicilere ödenecek olan tüm maaşlar ve ücretler, Acacia Maden İşletmeleri A.Ş.'nin İK politikalarına uygun olarak belirlenecektir.

Bütün Proje çalışanlarına ve yüklenicilere, maaş koşulları ve diğer ödemeleri açık şekilde açıklayan bir iş sözleşmesi sunulacaktır. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. çalışanları (yerel veya bölgesel işçiler) piyasa oranlarına uygun olarak rekabetçi bir maaş verilecektir.

Sosyal güvenlik, devlet sağlık sigortası, işçi tazminatları, devlet maluliyet ve işsizlik sigortaları Türk İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gereklilikleri olup, yazılı istihdam anlaşmaları ile belgelenir. Bunların yanı sıra, Şirket Türkiye Merkez Bankası'nın açıklamış olduğu oranlar üzerinden enflasyona bağlı olarak maaşlarda yıllık artış uygulayacaktır.

Fesih ve İşten Çıkarma

İşçilerin işlerine son verilmesi, Türkiye'de geçerli yasal gereklilikler ve Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. politikalarına kesin uyum içinde gerçekleştirilecektir. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. maden kapanışı esnasında ve faaliyetler esnasında oluşabilecek öngörülmemiş olaylar ile başa çıkmak amacıyla çalışanların işten çıkarılmasının yönetilmesi ile ilgili prosedürler belirleyecektir.

Temel bileşenleri aşağıdakileri içerecektir:

- işe alma esnasında istihdam süresi ile işe alma ve işten çıkarma koşulları yeni işe alınan kişileri açık bir şekilde açıklanacak ve bireysel istihdam sözleşmelerinde kaydedilecektir;

- işçi temsilcileri ile yapılan düzenli toplantılar esnasında, personel yönetimi Proje takvimi ve olayı işten çıkarmalar (özellikle geçici inşaat işlerinde) ile ilgili olarak bilgi paylaşımında bulunacaktır;
- Proje, Toplu İşten Çıkarmalardan (EBRD PR 2'de açıklanmıştır) kaçınmayı tercih etmektedir;
- Proje, işçilerin işe alındıkları konuma veya yaşadıkları adrese geri ulaşımını sağlamaktan sorumlu olacaktır (işe alınma yeri belirtilecek, ulaşım hizmeti sağlanacak veya ulaşım masrafı karşılanacaktır).

İşten çıkarma, görevlerinin sona ermesini takiben yüklenici işçilerinin tasfiye edilmesi gibi geçici istihdamın planlı azaltılmasını içermez. İşten çıkarma prosedürlerinin geliştirilmesinden Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. İnsan Kaynakları Departmanı sorumlu olacaktır.

Toplu İşten Çıkarma

Toplu İşten Çıkarmalar aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır (EBRD – PR 2, AB Direktifi 98/59 Madde 1'e atıfta bulunarak): "30 günlük bir süre içinde, aşağıda belirtilen sayıda işçinin çalışan tarafından ilgili işçi ile ilgili olmayan bir veya daha fazla sebep yüzünden işten çıkarılması:"

Şirketin Toplam Çalışan Sayısı	Toplu İşten Çıkarma Eşiği
20'ye kadar	Geçerli değildir
21 - 99	10%
100 - 299	10%
300 veya daha fazla	30%

Yukarıda tanımlandığı üzere Toplu İşten Çıkarmaların kaçınılmaz olduğu durumlarda, bu eylem aşağıdaki şekilde yürütülecektir (bu gereklilikler hem Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. hem de Yükleniciler veya Alt Yükleniciler için geçerlidir):

- 30 gün önceden işten çıkarma bildirimi yapılacaktır.
- Kıdem tazminatı miktarları ile ilgili olarak işçi sendikaları veya işçi temsilcilerine (herhangi bir sendika mevcut değil ise) danışılacaktır.
- Kıdem tazminatları şu miktarda olacaktır: Ya minimum olarak bir aylık taban ücret ya da sendikalar veya işçi temsilcilerine danışıldıktan sonra kararlaştırılan miktar.
- İşten çıkarılacak kişilerin seçimi ile ilgili kriterler saydam olacak ve aşağıdakiler üzerinden belirlenebilecektir:
 - hizmet süresi;
 - beceri değerlendirmesi;
 - sicil kayıtları;
 - performans kayıtları;
 - işe gelme kayıtları;
 - bilgi

İşçiler ile görüşüldükten sonra resmi bir İşten Çıkarma Planı oluşturulacak, bu plan aşağıdaki bölümlerden oluşacaktır:

- işten çıkarmayı gerekli kılan sebepler;
- zaman çizelgesi;
- Danışılacak kişiler;
- Çalışanların seçilmesi için kullanılacak yöntem;
- Alternatiflerin aranması için kullanılacak yöntem;
- Kıdem tazminatı hesaplama yöntemi;
- İşten çıkarılan kişilerin yeni iş aramaları esnasında ne tür bir destek sağlanacağı;
- Daha geniş kapsamlı, toplumu etkileyen hususlar nasıl ele alınacak.

Ayrımcılıkla Mücadele Politikaları ve Şikayet Yönetimi

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş., çalışan şikayetlerinde takip edilmesi gereken süreci belirtmek için Çalışan Şikayet Prosedürü'nü kullanmaktadır. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. için çalışan yüklenicilerden benzer çalışan şikayet prosedürlerini uygulamaları istenecektir. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. düzenli çalışan denetimleri ve yüklenici işgücü ile günlük olarak bir araya gelerek şikayet prosedürünün etkin kullanımını sağlayacaktır.

Sendikalar ve Görüşmeler

Sendika ve İşçi Temsilciliği

Proje, işçi sendikaları veya çalışanların resmi temsilcisi olarak belirledikleri diğer makamlar ile iyi niyet çerçevesinde çalışmayı amaçlamaktadır. Örgütlenmiş iş gücü Türkiye'de sık görülen bir durumdur.

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş., en azından aşağıdakilerin sağlanması ve uygulanmasının amaçlayan birtakım politikalara sahiptir:

- Proje, işçi sendikalarının veya yasal olarak kurulmuş diğer işçi gruplarının oluşumunu herhangi bir şekilde engellemeye çalışmayacaktır;
- Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. ve yüklenicileri yetkili işgücü örgütleri ve işçi temsilcileri ile kurulan ilişkiler ile ilgili olan Türk İş Kanununa uyacaktır;
- İş durdurma veya grev durumlarında, Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. ilgili yöneticiler, yükleniciler veya diğer taraflara anında bilgi verilmesini, böylelikle sorunun çözülmesi için gereken katılım ve işlemlerin yerine getirilmesini sağlayacaktır;
- İş durdurma veya grev durumlarında, Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. atanan iş/işçi temsilcileri ile buluşarak bu durumların sebebini belirleyecek ve çözüm için birlikte masaya oturacaktır;
- Gerekli olduğu durumlarda, yasal arabuluculuk ve diğer tahkim yöntemlerinin kullanımı dâhil olmak üzere İş Kanununun ilgili gereklilikleri uygulanacaktır.

5.6 İşçilerin Konaklaması ve Ulaşımı

İşçi Evleri

İki adet kamp alanı olacaktır.

Kamp	Toplam Çalışan Sayısı		Kamp Alanında Çalışacak Toplam Sayı	
Proje Fazı	İnşaat	İşletme	İnşaat	İşletme
Köseoğlu Kampı	260	340	130	200
Atilla Kampı	160	50→0	160	0

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. uygun adayların belirlenmesi durumunda vasıfsız işçilerin %100'üne kadarını ve yarı vasıflı işçilerin %50'sine kadarını yerel köylerden istihdam edecektir. Bu işçiler evlerinde yaşamaya devam edecek ve maden alanına her gün otobüsle gelecektir.

Çalışanların geri kalanının ülke içinden bulunması, Hanönü, Taşköprü ve Kastamonu lokasyonlarında konaklamaları beklenmektedir. Çalışanların maden ve konaklama alanları arasındaki ulaşımı bir servis otobüsü ile sağlanacaktır.

5.5.Yükleniciler/Alt Yükleniciler ve Tedarik Zinciri Yönetimi

Yüklenici/Alt Yüklenici Yönetimi

Maden Proje şantiyelerinde inşaat ve operasyon süreçleri esnasında çalışan Yükleniciler ve Alt Yükleniciler tüm Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. ,prosedür, talimatlar, standart ve gerekliliklerine (uygun olduğu şekilde ve bu plan, Yüklenici Yönetim Planı Çerçevesinde tanımlandığı ve Yüklenici sözleşmelerinde belirtildiği şekilde) harfiyen uyacaktır. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. , sözleşme hükümlerinin bu gereklilikleri yansıttığından emin olacaktır. Bu, hali hazırda 2016-2017 yılları arasında tamamlanan inşaat işleri için yapılmıştır.

Toplam çalışan sayısı (Ağustos 2017 Raporundan)	Proje alanından çalışanların sayısı (yerel istihdam)	Proje alanı dışındaki çalışan sayısı
480	211	269

Yükleniciler ve Alt Yüklenicilerin Yüklenici Yönetim Planına uyum sağlaması, Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. politika ve prosedürlerini benimseyerek ya da Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. tarafından onaylanmış denk prosedürlerin uygulanması ile gerçekleştirilecektir.

Yüklenicinin/Alt Yüklenicinin işgücü öncelikli olarak Hanönü ve civar kasabalarda konaklayacaktır. Yüklenici/Altyükleniciler, Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. Lokal Satınalma Prosedüründe belirtilen bölge sıralamasına uygun olarak faaliyetlerini sürdürecektir. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. ve Ana Yükleniciler, Alt Yüklenicilerin konaklama imkân ve tesislerini inceledikten sonra onaylayacak, böylece bunların Acacia Maden'in işçi konaklama standartlarına uygun olduğundan emin olunacaktır. Yüklenicilerin, iş ve çalışma koşulları ve Yüklenicilerin ilgili politika ve gerekliliklere uyumu Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından kontrol edilecektir. Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. , Yüklenicilerin, uygulamakta oldukları ya da uygulayacakları prosedürleri, ilgili Türk Yasaları ve uluslararası standartlara (özellikle EBRD standartları) uyumunun doğrulamasını yapacaktır. Denetimler doğrudan Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından veya yetkili hükümet teftiş kuruluşları tarafından gerçekleştirilebilir.

Projenin kurulum ve işletme süreci sırasında, Yüklenici İnsan Kaynakları politikaları, prosedürleri ve performanslarının denetimleri Türk Yasaları ve Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. gereklilikleri uyarınca her üç ayda bir yapılacaktır. İşletme sırasında, denetimler en az yılda bir gerçekleştirilecektir. Yüklenici takibinin ana amacı, istihdam düzenlemelerinin ilgili Türk Yasaları ve uluslararası standartlara uygun olduğundan emin olunmasını sağlanması ve Proje çalışma alanları, inşaat kampları ve konaklama alanlarındaki çalışma ve yaşam koşullarının izlenmesidir.

Tedarik Zinciri Yönetimi

Projenin kurulum ve işletme süreci esnasında, Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. bütün Tedarikçilerinin/Yüklenicilerin Türk işgücü standartlarına, ilgili UAI standartlarına ve EBRD'nin Performans Gerekliliği 4'e uyması beklenmektedir.

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. kurulum ve işletme süreci esnasında uzun vadeli Mal Tedarik ve Hizmet alımlarında ön yeterlilik ve performans takip sistemi için gerekli prosedürleri uygulayacaktır. İhale öncesi ön yeterlilik prosedürü uygulanacak olup, sözleşmelerin ifası esnasında performans ölçümleri sözleşmede belirtilecek periyodlar çerçevesinde takip edilerek kayıt altına alınacaktır. Performans ölçümündeki kriterler aşağıdaki gibi olacaktır.

- Teslim Süresine Uyum,
- Mal ve Hizmet Kalitesinin sözleşme de belirtilen spesifikasyonlara uyumu,
- İş Güvenliği Kriterlerine uyum,
- Çevre Güvenliği Kriterlerine Uyum,
- EBRD ve İlgili mevzuatlarda belirtilen kriterlere uyum,

Seçilen Tedarikçi/Yüklenici standartları aşağıdakileri içermektedir:

Tedarikçi(ler)/Yüklenici(ler)'in Personel İstihdam Standartları: Asgari olarak, Acacia Maden Tedarikçilerinin Türkiye yasaları ve yönetmeliklerine uygun politikalar, prosedürler geliştirerek uygulaması ve uyumun korunmasını sağlayacak bir süreç ile zorla, borçla istihdam veya çocuk işçilerin yasaklanması gereklidir.

Tedarikçi(ler)/Yüklenici(ler)'in İnsan Hakları Standartları: Asgari olarak, Acacia Maden Tedarikçilerinin kişisel yaşam, özgürlük ve emniyet hakları, kölelik ve zulmün engellenmesi, ve ilgili Türkiye ve uluslararası yasalar ve anayasalar uyarınca eşit koruma sağlanması dâhil olmak üzere herhangi bir ayırım yapmaksızın temel insan hakları ve haysiyetini koruyan politikalar oluşturup uygulaması ve bunlara uyumun sağlanması için bir süreç oluşturması gereklidir.

Tedarikçi(ler)/Yüklenici(ler)'in Sağlık ve Güvenlik Standartları: Asgari olarak, Acacia Maden, Tedarikçilerinin Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. Sağlık, Güvenlik ve Çevre (SGÇ) gerekliliklerine uyması ve sorumlu SGÇ yönetimi ve işyerinde yaralanma ve hastalıkların elenmesi hususunda kuvvetli bir örgütsel taahhüdü olduğunu göstermesi, hem dahili hem harici olarak bu politikalara uyum gösterdiğini denetimler, incelemeler ve raporlar yoluyla göstermesi gerekmektedir.

Tedarikçi(ler)/Yüklenici(ler)'in Toplulukla İlişkiler Standartları: Asgari olarak, Acacia Maden İşletmeleri A.Ş., Tedarikçilerinin topluluk ile arasında sorumlu ve üretken bir ilişki kurulmasına ilişkin örgütsel taahhüdünü göstermesi gereklidir. Tedarikçiler, yerel topluluklar ile Acacia Maden İşletmeleri A.Ş.'nin faaliyetlerinden etkilenen yerleşim yerleri üzerinde olumlu ve kalıcı bir etkisi olarak iş ilişkilerini koruyarak bu standarda bağlı kalacaktır. Acacia Maden, bütün tedarikçilerinin alt yüklenicilerinin yönetimine özel bir dikkat göstermesini gerekli görmektedir. Bütün Tedarikçiler/Yükleniciler/Alt yükleniciler Tedarik Zinciri Bölümü ekibi tarafından yazılı olarak onaylanmalı, ayrıca sözleşmenin SGÇ ve kalite gerekliliklerini karşılamalıdır. Acacia Maden'in güvenlik gerekliliklerini karşılayamayan Tedarikçiler/Yükleniciler/Alt yükleniciler, prosedürlerinde uygunluk sağlamaları talep edilmesine rağmen yukarıda belirtilen gereklilikleri karşılayamamaları durumunda hiçbir ticari faaliyet gerçekleştirilemeyecektir.

Tedarikçi/Yüklenici Doğrulama Süreci

Yüklenicilerin iş ve çalışma koşulları ve Yüklenicilerin ilgili politika ve gerekliliklere uyumu Tedarik Zinciri , İnsan Kaynakları ve Talep Eden Bölüm tarafından kontrol edilecektir. Uyum doğrulaması, işe alma ve istihdam uygulamalarının yanı sıra çalışma koşulları ve Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. bölümleri içinde ve bütün temel Tedarikçiler/Yükleniciler için eğitim konularını da kapsamaktadır.

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. ve Yüklenicilerinin Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. prosedürleri, ilgili Türk Yasaları ve uluslararası standartlara (özellikle EBRD standartları) uyumu üzerinden bu uyumunun doğrulaması yapılacaktır. Uyum doğrulaması doğrudan Acacia Maden İşletmeleri A.Ş.'nin ilgili departmanları tarafından veya bu iş için Acacia Maden İşletmeleri A.Ş.'nin görevlendirmiş olduğu harici üçüncü şahıs firmalara tarafından gerçekleştirilebilir.

6. EĞİTİM

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. bütün çalışanların ve Yüklenici çalışanlarının uyum eğitimine girmelerini, böylelikle şirket yönetmelik ve prosedürleri, ilgili ulusal yasalar ve uluslararası yönetmeliklere aşina olmalarını sağlayacaktır. Çalışanlar ve yüklenicilerin yerel topluluklar ile saygılı bir ilişki içinde bulunmalarının sağlanması için verilen kültürel hassasiyet eğitimi de buna dâhil olacaktır.

Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. yerel kapasitenin artırılması ve şirketin gerekliliklerinin karşılanmasını amaçlayan mesleki eğitime erişilmesine imkan sunacaktır. Eğitim programlarının yerel örgütler ve gerektiği durumlarda yetkili makamlarla işbirliği içinde yürütülmesi ve organize edilmesinden İnsan Kaynakları Müdürü sorumludur.

TABLO 7.1. Eğitim ve Farkındalık Planı

NE?	KİM?	NE ZAMAN?	SIKLIK
Tüm yönetmelik, prosedür ve içerik iyileştirme önlemleri	<ul style="list-style-type: none">• Denetçiler ve üst düzey işletme yönetimi• Eğitim, raporlama veya izleme ile ilgilenecek personel	İşe başlamadan önce	İşe başlamadan önce 1 kez
İşyeri tanıtımı aşağıdakileri içermektedir: <ul style="list-style-type: none">• Kazançlar• Disiplin Uygulamaları• Prosedürü• Kültürel farkındalık• Davranış kodu	Tüm çalışanlar	İşe başlamadan önce	Yılda 1 kez
Sahanın kurulumu: <ul style="list-style-type: none">• Yönetmelik, prosedür ve kurallar• Davranış kodu• Saha komitesi sistemi• Saha gıda şikayet sistemi• Topluluklarla etkileşim• Sağlık, emniyet ve güvenlik	Tüm saha çalışanları	İşe başlamadan önce	Yılda 1 kez
İzleme	İzleme olaylarını gerçekleştirecek personel	İzlemeyi başlatmadan önce	Yılda 1 kez
Raporlama ve performans göstergeleri	İşçi ve çalışma koşullarına ilişkin raporları derleyecek personel	Raporlama başlamadan önce	Yılda 1 kez
İnsan hakları bilinci	Üst Düzey Yönetici, Denetçiler, güvenlik personeli (personel ve sözleşmeli)	İşe başlamadan önce	Eğitim materyalindeki değişiklikler veya farkındalık gerektiren konular oluştuğunda

7. DENETİM VE RAPORLAMA

Bu planla uyumluluk, inşaat sırasında üç ayda bir (inşaat sırasında) ve yıllık bazda iç denetim ve denetime tabi olacaktır. Bu incelemelerde tespit edilen olaylar, AMİ olay yönetim sistemine raporlanacaktır. Uygunluk, AMİ ESMS (İzleme ve Değerlendirme) uyarınca izlenecektir. Tüm olaylar

ve uyumsuzluklar, ESMS Çerçeve Dokümanlarında açıklandığı üzere AMİ ESMS gerekliliklerine göre raporlanacaktır.

Yüklenici Denetimi

Yükleniciler ilk atamadan önce ve inşaat sırasında Acacia Maden İşletmeleri A.Ş. tarafından, Yüklenici Yönetim Yönergesinde belirtilen şekilde, her çeyrekte denetimden geçirilecektir.

Dış Denetim

Bu planla uyum Akfen / Ilbak Holding denetim programının bir parçası olarak ve ayrıca Proje Sahipleri tarafından periyodik olarak değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

Çalışma Bakanlığı, aynı zamanda, ülke düzenlemelerine uygun olarak maden inşaatına ve operasyonlarına ilişkin düzenleyici denetimler yapabilir.

8. REFERANSLAR

- T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, ÇED Rehberi –Ocak İşletmeciliği ve Cevher Hazırlama - Zenginleştirme Tesisleri, Haziran 2009
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) - Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Haziran 1998
- EBRD Performans Gereklilikleri-2, Mayıs 2014
- İnsan Hakları Politikası
- İnsan Kaynakları Politikası
- Yerel İstihdam Prosedürü
- İnsan Kaynakları Prosedürleri
- IFC Performans Gereklilikleri-2, Ocak 2012
- Türk İş Kanunu