

PLASMOT 2022
KURUMSAL
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK
RAPORU



HAZİRAN 2023

İÇİNDEKİLER

ÜST YÖNETİMİN MESAJI	3
RAPOR HAKKINDA.....	4
KURUMSAL PROFİL	5
ÜRÜNLER VE HİZMETLER	6
YÖNETİM YAPISI.....	7
PAYDAŞLAR	7
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI	7
ÇEVRE	8-13
ÇEVRE YÖNETİMİ.....	8
ÇEVRE MEVZUATINA UYUM	9
ÇEVRE EĞİTİMİ.....	9
ENERJİ YÖNETİMİ.....	9
SU YÖNETİMİ	9-10
ATIKSU YÖNETİMİ.....	10
ATIK YÖNETİMİ	10
HAVA EMİSYONLARI	11
KARBON YÖNETİMİ.....	12-13
ÇALIŞANLARIMIZ.....	14-19
İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI	12
ÇALIŞAN PROFİLİ.....	12
ETİK YÖNETİM	14
İŞE ALIM, SEÇME VE YERLEŞTİRME	14
LİDERLİK YAKLAŞIMI	14-15
EĞİTİM VE GELİŞİM YAKLAŞIMI	15
PERFORMANS YÖNETİMİ YAKLAŞIMI.....	16
TANIMA, TAKDİR VE ÖDÜLLENDİRME	16
SOSYAL KLÜPLER VE AKTİVİTELER.....	16
ÇALIŞAN KATILIMI VE İÇ İLETİŞİM	16
ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ.....	17
ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALAR	17
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	17
ARGE MERKEZİ	18
MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ VE ŞİKAYET YÖNETİMİ	19
TEDARİK ZİNCİRİNDE SORUMLULUK	19
YAKLAŞIMIMIZ.....	19
TEDARİKÇİLER.....	19
TOPLUM.....	19
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK PROJELERİ.....	19
GRI ENDEKSİ.....	20-21
KÜNYE	22

ÜST YÖNETİMİN MESAJI

Değerli Paydaşlar,

Plasmot olarak, GRI Sürdürülebilirlik Raporlaması İlkeleri doğrultusunda hazırladığımız birinci Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporu'nu sizlerle paylaşmanın mutluluğunu taşıyoruz. Rapor kapsamında ele aldığımız sürdürülebilirlik konuları arasında kurumsal yönetim, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, çalışanlara yönelik uygulamalar, tedarik zincirinde sorumluluk ve topluma katkı bulunmaktadır.

Kuruluşumuzdan beri ekonomik sürdürülebilirliğin yanında, taahhüdünü verdiğimiz, faaliyetlerimizin her aşamasında insan hayatının, çevrenin ve doğal kaynakların korunmasını öncelikli olarak ele almaya da devam edeceğiz.

Sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temel prensiplerini, kurumsal yönetim ilkelerine bağlı ve sorumlu iş yapmak, çalışanlarımızın mutluluk, sağlık ve güvenliğini sağlamak, çevreyi ve doğal kaynakları korumak, paydaşlarımızla açıkve düzenli diyalog kurarak toplumsal ve kültürel hayata katkı sağlamak olarak tarif ediyoruz.

Plasmot; her beş yıllık dönem için hazırladığı Stratejik Planı 2023- 2027 dönemini kapsayacak şekilde, paydaşların katkıları da alınarak yönetim ekibi tarafından gözden geçirilmiş; öne çıkan stratejik odaklarımızdan birisinin "sürdürülebilirlik" olduğu konusunda hem fikir olunmuştur. Sürdürülebilirlik uygulamalarımızı Şirketimiz bünyesinde projeler ile Şirket dışında ise bilinçlendirme faaliyetleri ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk faaliyetlerine katkı vererek hayata geçirdik. Bu katkımız önümüzdeki yıllarda da devam edecek.

Bizimle ortak düşünce, anlayış ve stratejiyi paylaşan iş ortakları portföyüne sahibiz. Kuruluşumuzdan itibaren çalışmayı sürdürdüğümüz iş ortaklarımız bizimle birlikte gelişmekte ve değişimin bir parçası olmaya devam etmektedirler.

İş ilişkilerinde sergilediğimiz çözüm odaklı tutumumuz Plasmot'u, tedarikçilerin tercih ettiği bir iş ortağı haline getiriyor.

Vizyon, misyon, değerlerimiz ve kurumsal kültürümüzle uyumlu paydaşlarımızla, uzun soluklu ilişkiler kurma hedefiyle hareket ediyoruz. Tedarikçi ziyaretleri gibi uygulamalarla paydaşlarımız arasındaki iletişimi sürekli olarak geliştiriyoruz.

Plasmot olarak çevresel, sosyal ve etik konulardaki uygulamalarımızın yaygınlaştırılması, müşterilerimizden iş ortaklarımıza kadar tüm paydaşlarımız tarafından bu konuların benimsenmesi için yoğun olarak çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Küresel ölçekteki sürdürülebilir kalkınma çabamıza, önümüzdeki dönemlerde de aynı kararlıkla devam etmeyi hedefliyoruz.

Emek, özveri ve yetenekleriyle şirketimizin performansının en büyük destekçisi, Plasmot Ailesi'nin değerli üyeleri olan çalışanlarımıza ve her koşulda karşılıklı anlayış ve güven içerisinde çalıştığımız iş ortaklarımıza, müşterilerimize ve tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyorum.

Saygılarımla.

Gökhan AYDIN

Genel Müdür

RAPOR HAKKINDA

Plasmot 2022 Sürdürülebilirlik Raporu Plasmot tarafından hazırlanan üçüncü rapordur. Yayınlanan bu sürdürülebilirlik raporuyla tüm paydaşlarımıza faaliyetlerimizden kaynaklanan sosyal, ekonomik ve çevresel etkilerin objektif ve genel bir portresinin sunulması amaçlanmaktadır.

Raporda açıklanan bilgiler 01.01.2022-31.12.2022 tarihleri arasında sosyal, ekonomik ve çevresel alanlardaki uygulama ve performans verilerini içermektedir. Bu raporda 2022 yılında gerçekleşen verilerimizin yanında performansımızdaki değişimleri göstermek amacıyla 2019, 2020, 2021 ve 2022 yıllarında gerçekleşen verilere de yer verilmiştir.

Plasmot 2022 Sürdürülebilirlik Raporu "Uluslararası Global Reporting Initiative" in (GRI) G3 Sürdürülebilirlik Raporlaması İlkelerinin C-Uygulama Seviyesinin gereklerini yerine getirecek şekilde hazırlanmıştır.

KURUMSAL PROFİL

Plasmot, Ermetal Şirketler Grubu bünyesindeki bir kuruluştur. Ermetal Şirketler Grubu 7 ayrı kuruluştan oluşan bir yapıdır ve grubun amiral gemisi Ermetal'dir.

PLASMOT, 1996 yılında Ermetal Otomotiv A.Ş. bünyesinde BÜROSİT'in ofis koltuklarındaki plastik parçaların üretim birimi olarak ERPLAST adı altında 1.250 m² lik bir alanda plastik sektörüne adımını atmıştır.

ERPLAST, 2005 yılında PLASMOT olarak adını değiştirerek 2.500 m² lik bir alanda ERMETAL ŞİRKETLER GRUBU dışındaki firmalar ile çalışmayı ve kendi ayakları üstünde durarak plastik sektöründe emin adımlarla ilerleyen güçlü bir firma olmayı hedeflemiştir.

Bu hedef doğrultusunda ilk olarak bünyesindeki enjeksiyon makinelerini modernize edip insan kaynağı gücünü arttırmıştır. Bu değişimin ilk olumlu sonucu olarak kuruluş yılının sonlarına doğru Eczacıbaşı/Vitra/Artema ile çalışmaya başlamıştır.

Hedefinde otomotiv sektörüne hizmet etmek olan PLASMOT, otomotivin gerekliliği olarak IATF 16949 ve ISO 9001 Kalite belgelerini 2007 yılında almıştır. Aynı yılın sonunda FIAT/TOFAŞ'ın denetimlerinde başarılı bulunmuş Tier-1 olarak Tofaş'a direk parça sevk etmeye başlamıştır. Kendi yönetimi altında kalıp, kontrol ve kaynak ekipmanları ve Poka Yoke üretme kabiliyeti olan PLASMOT bu gücünü iyi kullanarak Otomotiv Plastikleri sektöründe kendine hızlı yer edinmiştir.

2010 yılında ISO 14001 Çevre Belgesini de alan PLASMOT geliştirmekte olan sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilmek için mevcut laboratuvarına Otomotiv sektöründeki plastik hammadde ve parça testlerini yapabileceği modern laboratuvar cihaz yatırımları yapmış ve FIAT/TOFAS tarafından yapılan denetimler sonucu onaylı laboratuvar haline gelerek farklı tedarikçi firmalara da laboratuvar hizmeti vermeye başlamıştır.

2011 yılında 7.000 m² kapalı, toplamda 10.000 m² alana taşınmış olup Faurecia, Valeo, Canel firmalarına Tier-2 olarak Ford ve Renault projelerinde plastik parça sevk etmeye başlamıştır.

2015 yılında depo alanlarına yaptığı düzenleme ve makine yatırımları ile şu anki mevcut durumu 12.500 m² kapalı, toplamda 13.000 m² alanda hepsinin üzerinde robot olan 50 Tondan 1.650 Tona kadar 30 enjeksiyon makinası ve ultrasonik kaynak makinelerine sahip olan PLASMOT, müşteri yelpazesine Pimsa, Tredin ve Farba/Odelo firmalarını da katmıştır.

2017 yılında başlayan sürekli iyileştirme, Kaizen, WCM-Alignment, LCA faaliyetleri ile merkezi hammadde besleme ünitesi, poka yoke barkod otomasyonu vb. yenilenen teknolojileri bünyesine katarak rekabet gücünü arttırıp tüm müşterilerine çözüm ortağı hedefi ile entegre bir plastik fabrikası olarak çalışmalarına devam etmektedir.

ÜRÜNLER VE HİZMETLER

Plasmot, müşteri beklentilerini karşılayacak şekilde oluşturduğu prosesleri ile otomotiv sektöründe faaliyet göstermektedir.

Operasyonel ve Finansal Veriler

Çalışan sayımız	205 kişi
Toplam Üretim Alanı	13.000 m ²

VİZYON

Plastik sektörde tüm ürün ve hizmetlerde Toplam Kalite Felsefesi doğrultusunda gelişimi ve değişimi iş mükemmelliğine götürücü unsurlar olarak kullanıp, sürekli kılarak uzun vadeli başarılarla örnek ve aranan bir kuruluş olmak.

MİSYON

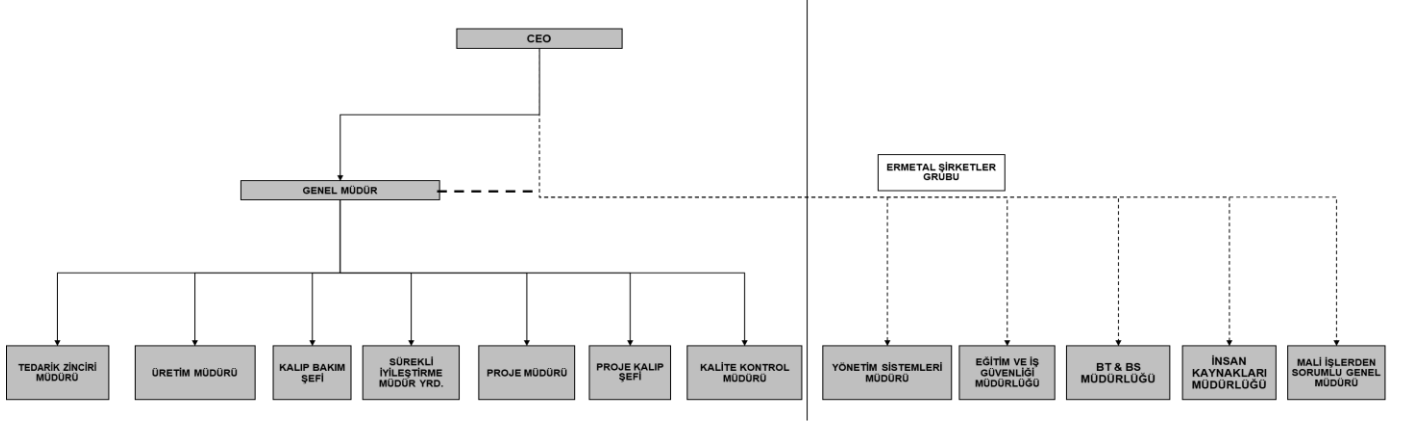
- Proje üreten ve destekleyen,
- Kalıp yapım sorumluluğunu alan,
- Uygun hammaddeyi desteklemede teknik destek veren,
- Montaj kabiliyeti olan,
- Ürünü nihai hali ile üretilip müşteriye teslim eden,
- Tüm süreçlerde Toplam Kalite Felsefesini uygulayan,
- Müşteri memnuniyeti, kalite, verimlilik ve sürekli gelişim ilkeleri doğrultusunda, çevreye ve doğaya saygı çerçevesinde karşılayan,
- Tüm bunları sağlarken müşteri, çalışan ve paydaş memnuniyetini üst düzeyde tutan bir firma olmak.

KURUMSAL DEĞERLER

- 1- Çalışanlarımızı odaklı ve sürekli geliştirmek
- 2- İş sağlığı ve güvenliği
- 3- Değişim ve gelişime açıklık
- 4- Yenilikçi olmak ve yaratıcı fikirleri desteklemek
- 5- Etik olmak
- 6- Odaklanmış sürekli iyileştirme
- 7- Çevreyi korumak ve topluma değer katmak
- 8- Paydaş odaklılık
- 9- Katılımcılık (çalışanların katılımı)

YÖNETİM YAPISI

Plasmot süreçler bazında yapılandırılmış organizasyon yapısına sahiptir. Yönetim Sistemleri, İnsan Kaynakları, Muhasebe, Finans, Bilgi Teknolojileri ve Bilgi Sistemleri Ermetal Şirketler Grubu bünyesinde yer alan tüm şirketlere ortak hizmet veren müdürlüklerdir.



PAYDAŞLAR

Plasmot, ürün ve hizmetleri ile tüm süreçlerinden etkilenen kesimleri paydaş olarak tanımlamaktadır. Hissedarlar, çalışanlar, Stratejik, Yönetimsel ve Operasyonel liderler, Müşteriler, stratejik, kritik ve buy tedarikçiler, Ermetal Şirketler Grubu Şirketleri, eğitim kurumları, STK'lar, yerel yönetimler, kamu kuruluşları, meslek odaları, TSE, akreditasyon kuruluşları, stajyerler, toplum Plasmot'un paydaşlarını oluşturmaktadır.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK YAKLAŞIMI

Plasmot "Sürdürülebilirlik" kavramının üç temel ilkesini (ekonomik, sosyal ve çevre) benimseyerek, bu kavramları destekleyecek kurumsal stratejilerini oluşturmuştur. Kurumsal Stratejiler oluşturulurken, Kurumsal Değerleri olan "Çalışanlarımızı odaklı ve sürekli geliştirmek", "İş sağlığı ve güvenliği", "Değişim ve gelişime açıklık", "Yenilikçi olmak ve yaratıcı fikirleri desteklemek", "Çevreyi korumak ve topluma değer katmak", "Katılımcılık (çalışanların katılımı)", "Odaklanmış sürekli iyileştirme", "Etik olmak" ve "Paydaş odaklılık" dikkate alınmıştır.

Yasal yükümlülükler dışında gönüllülük esaslı uygulamaları ile de özel sektöre örnek olmayı hedeflemektedir. Plasmot, sürdürülebilirlik stratejik amacına paralel yürüttüğü stratejiler ve bunları destekleyen projeler ile biryandan verimliliğini artırmakta, diğer yandan duyarlı üretim anlayışı ile çevreye ve tüm paydaşlarına olan sorumluluğunu yerine getirmektedir.

ÇEVRE YÖNETİMİ

Plasmot “üretirken çevreyi koruma” ilkesini benimseyerek üzerine düşen sorumlulukları “çevre sorumluluğu herkesindir” bilinciyle yerine getirmektedir. Stratejik amaçları arasında yer alan sürdürülebilirlik yaklaşımını destekleyen “Çevreye Odaklanmak ve Sürdürülebilirlik için Sera Gazı Bertaraf Planına Uyum” stratejik hedefi doğrultusunda çevre üzerindeki etkilerini en aza indirmek için gereken hassasiyeti en üst düzeyde göstermekte ve sürekli iyileştirme prensibiyle çalışmalarına devam etmektedir.

PLASMOT ÇEVRE POLİTİKASI

Otomotiv sektöründe Plastik enjeksiyon parçaların üretimi ve montajı ile **PLASMOT A.Ş**

ERMETAL ŞİRKETLER GRUBU yönetimi ve çalışanları olarak;

Bağlamda tanımlanmış iç ve dış hususları da kapsayacak şekilde, çevresel amaçları belirlemek ve çevrenin korunmasını sağlamak üzere;

- 1) Çevre kanunları, yönetmelikler, müşteri özel istekleri ve diğer uygunluk yükümlülüklerimizi yerine getireceğimizi,
- 2) Tüm faaliyetlerimizde endüstriyel kirliliği önleyeceğimizi, kirliliği kaynağında en aza indirgeyeceğimizi, atıklarımızı kontrol altında tutup minimize ederek geri kazanımı özendirileceğimizi,
- 3) Sürdürülebilir kaynak kullanımı sağlamak üzere doğal kaynak tüketimini (elektrik, su, hammadde, yakıt vb.) kontrol altında tutacağımızı ve çevreye etkisi en az olan doğal kaynaklara yöneleceğimizi,
- 4) Çevre bilincini yükseltmek amacı ile; eğitimler düzenleyip, ilgili tarafları bilgilendireceğimizi ve yerel halkla paylaşımı sağlayacağımızı,
- 5) Çevre yönetim sistemini sürekli iyileştirerek çevre performansını artıracacağımızı,
- 6) Faaliyetlerimiz sırasında oluşabilecek acil durum ve kazalarda, çalışanlara ve çevreye olabilecek etkileri en aza indirecek tedbirler alacağımızı, Taahhüt ederiz.

PLASMOT SERAGAZI YÖNETİMİ ve İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ POLİTİKASI

ERMETAL ŞİRKETLER GRUBU yönetimi ve çalışanları olarak;

İklim değişikliği azaltmak üzere;

- 1) Sera Gazı Yönetimi ile ilgili uygulanabilir ulusal ve uluslararası yasal şartlara ve diğer şartlara uyacağımızı,
- 2) Sürdürülebilir ve çevre dostu teknoloji, ürün ve hizmetler kullanılmasını destekleyeceğimizi,
- 3) Sera gazı emisyonlarını azaltacak sürekli iyileştirme çalışmaları yapacağımızı,
- 4) Sera Gazı Yönetimi ile ilgili çalışanların ve paydaşların bilinçlendirilmesini sağlayacak faaliyetler geliştireceğimizi, Taahhüt ederiz.

ERMETAL ENERJİ POLİTİKASI

ERMETAL ŞİRKETLER GRUBU yönetimi ve çalışanları olarak;

Enerji amaç ve hedeflerini belirlemek, enerji verimliliğini sağlamak üzere;

- 1) Tüm faaliyetlerinde enerji ve doğal kaynakların verimli kullanılmasını,
- 2) Yeni projelerinde, ekipman alımlarında çevre ve enerji dostu teknolojileri uygulamayı,
- 3) Mevcut proses ve sistemlerinde verimlilik artırıcı iyileştirmeler yaparak, enerji tasarrufu yapmayı ve doğal kaynak tüketimini azaltmayı,
- 4) Enerji verimliliği yüksek olan ürün, proses& hizmetleri tasarımı ve tedarigi ile enerji performansının sürekli iyileştirilmesini
- 5) Enerji ile ilgili amaç ve hedeflere ulaşmak için yeterli kaynakların (bilgi, uzmanlık ve ekonomik kaynaklar) sağlanarak sürekli gözden geçirilmesini
- 6) Enerji verimliliği, kullanımı ve tüketimi ile ilgili yasal ve diğer şartlara uyumun sağlanmasını
- 7) Yenilenebilir enerji ve iklim değişikliği konusunda tüm paydaşlarının bilincinin artırılmasını ve sürdürülebilir kalkınma ilkesini destekleyecek enerji verimliliği projelerini geliştirerek EnYS'nin sürekli iyileştirilmesini, Taahhüt ederiz.

Sürdürülebilir bir çevre için yasal ve gönüllülük esasına dayanan tüm çevre konuları Yönetim Sistemleri Müdürlüğü tarafından takip edilmektedir.

Çevre Yönetim Sistemi; Çevre Politikası, Seragazi Yönetimi ve İklim Değişikliği Politikası, atık yönetimi, doğal kaynakların etkin kullanımı, çevre boyutları ve etkileri, yasal hükümlülükler ve ISO 14001 gerekliliklerinden oluşmaktadır. Tabi olunan yasa ve yönetmelikler tek tek değerlendirilmekte, Plasmot'u ilgilendiren maddeler Çevre Yönetim Sistemi Programı (ÇYSP) içerisinde aksiyonlarla takip edilmektedir.

Faaliyetlerimizden kaynaklanabilecek çevre boyut ve etkileri ilgili yönetmelik maddelerinin içeriklerinin yanı sıra her bir sürecin girdi ve çıktıları, işletme şartları, acil durumlar, iç ve dış denetim sonuçları göz önüne alınarak çevre yönetim temsilcisi öncülüğünde yapılan çevre takım toplantılarında değerlendirilmektedir. Belirlenen çevre boyutları puanlandırılmakta ve ortaya çıkan Çevre Etki Değerlendirme Puanına göre "Çok Önemli" ve "Önemli" çevre boyutlarının etkilerinin azaltılması veya kontrol altında tutulması için aksiyonlar planlanmaktadır.

ÇEVRE MEVZUATINA UYUM

Çevre ve Atık Yönetim Süreci içerisinde faaliyetlerimiz kapsamında sorumlu olduğumuz yasa, yönetmelik ve mevzuatlar çeşitli kaynaklardan takip edilmektedir. Yasa ve yönetmeliklerde yapılan değişiklikler Çevre Yönetim Temsilcisi, Çevre Sorumlusu ve Çevre Takımı tarafından değerlendirilmekte Çevre Yönetim Sistemi Programına dahil edilmektedir.

Çevre mevzuatına uyum, iç denetimler ve 3. Taraflarca yapılan denetimlerde değerlendirilmektedir.

Çevre Kanun/Yönetmelik/Tebliğlerine göre Alınması Gereken İzin ve Lisanslar Çevre Yönetim Sistemi Programı kapsamında takip edilmektedir. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na yapılması gereken tüm bildirimler zamanında ve eksiksiz olarak gerçekleştirilmektedir.

ÇEVRE EĞİTİMİ

Plasmot çevre bilincini geliştirmek amacıyla tüm çalışanlarına periyodik olarak Çevre Bilinçlendirme Eğitimleri, iş başı eğitimleri vermekte olup Plasmot Çevre Yönetim Sistemi ve kuralları hakkında bilgilendirme yapılmaktadır.

ENERJİ YÖNETİMİ

Plasmot üretim ve yönetim noktalarında gerçekleştirilen faaliyetler sırasında doğrudan kullanılan enerji kaynakları arasında doğalgaz, mazot; dolaylı olarak kullanılan enerji kaynakları arasında elektrik yer almaktadır. Tüketilen enerji miktarları aylar bazında takip edilmektedir.

Enerji tüketim verileri

Birincil Enerji Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi Doğalgaz(GJ/Yıl)	
2019	1.911
2020	2.597
2021	4.622
2022	2.558

Birincil Enerji Kaynağına Göre Doğrudan Enerji Tüketimi Motorin-Mazot(GJ/Yıl)	
2019	497
2020	307
2021	359
2022	403

Birincil Enerji Kaynağına Göre Dolaylı Enerji Tüketimi Elektrik(GJ/Yıl)	
2019	15.065
2020	11.626
2021	12.967
2022	13.627

SU YÖNETİMİ

Plasmot'ta endüstriyel amaçlı su kullanımı bulunmamaktadır. Plasmot, kullandığı suyu Demirtaş Organize Sanayi Bölgesi şebekesinden temin etmektedir. Kaynaklarının verimli kullanımının sürdürülebilir kalkınmanın temel prensiplerinden biri olduğunu bilen Plasmot diğer doğal kaynaklar gibi su kaynağının da tasarruflu kullanımını sağlamak amacıyla su tüketimlerini aylık olarak takip etmektedir. Çalışanlarda kaynakların verimli kullanılması bilincini oluşturmak için Çevre Bilinçlendirme eğitimleri

verilmekte, çevre önerilerine katılım desteklenmektedir.

Çevre özel gün etkinlikleri kapsamında 22 Mart Dünya Su Günü için broşür hazırlanarak tüm çalışanlara dağıtılmış ve sosyal alanlara çeşitli afişler asılmış ve firma içi iletişim portalından su tasarrufunun önemine değinilmiştir. Bu faaliyetler ile çalışanların bilinç seviyeleri arttırılmıştır.

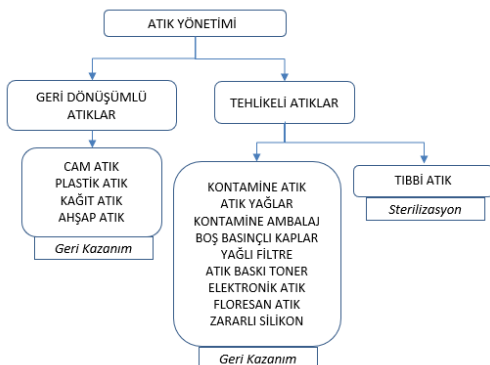
Su Tüketimi(m ³ /Yıl)	
2019	5.693
2020	8.182
2021	5.029
2022	3.112

ATIKSU YÖNETİMİ

Plasmot'ta endüstriyel atık su oluşmamaktadır. Yemekhane, tuvalet ve lavabolarda kullanılan sulardan kaynaklanan evsel atık sular ise kanalizasyona verilerek DOSAB Arıtma Tesisine gönderilmektedir. OSB Uygulama Yönetmeliği kapsamında Atık Su Bağlantı İzin Belgesi bulunmakta ve her 3 yılda bir bu izin yenilenmektedir. Aynı yönetmeliğin 119. Maddesi kapsamında DOSAB'ın herhangi bir anda atık su numunesi alınarak analiz etme yetkileri mevcut olup, yapılan analizlerde herhangi bir uygunsuzluk yaşanmamıştır.

ATIK YÖNETİMİ

Plasmot faaliyetleri neticesinde doğrudan ya da dolaylı olarak oluşabilecek her türlü atığı Atık Yönetimi Süreci kapsamında kaynağında en aza indirmekte, geri dönüşümü mümkün olan atıkları lisanslı geri dönüşüm firmalarına, tehlikeli atıkları da lisanslı bertaraf tesislerine göndermektedir.



Plasmot tüm atıklarını kaynağında ayrı toplamaktadır. Bunun için alanlarda farklı renklerde tanımlanmış kaplar yer almakta ve bu kapların atık kullanma performansları takip edilerek bölümler bazında yayınlanmaktadır. Bu performans sonuçları aylık olarak çevre panolarına asılmakta ve sonuçlar çalışanlarla paylaşılmaktadır.

Her yıl Mart ayı sonuna kadar piyasaya sürülen ambalaj miktarı Çevre ve Şehircilik Bakanlığına beyan edilmektedir.

Geri Kazanım	2019	2020	2021	2022
Kağıt-Karton (kg)	38.254	23.706	28.019	28.813
Plastik (kg)	5.549	6.365	4.995	4.806
Ahşap (kg)	37.259	21.495	30.512	28.103

Plasmot'ta yemekhaneden çıkan bitkisel atık yağlar, için yemek tedarikçisi firma ile yaptığı sözleşmelerde Bitkisel Atık Yağların Kontrolü Yönetmeliğine uyacağının taahhüdünü almış ve yemek firmasının atık yağları lisanslı firmaya gönderdiğine dair MOTAT kayıtlarını Plasmot'a teslim edilmesi sağlanmaktadır.

Plasmot çevrenin korunması adına gönüllü bir faaliyet olarak çalışanların evlerinde kullanmış olduğu bitkisel atık yağları da Firmamıza getirmesini desteklemekte yukarıda belirtilen kanallar vasıtasıyla lisanslı firmalara gönderimi sağlanmaktadır.

	Atık Türleri	Bertaraf Yöntemi	2019
Tehlikeli Atıklar	Kontamine Atık	Geri Kazanım	13.080
	Atık Yağlar	Geri Kazanım	5.003
	Kontamine Ambalaj	Geri Kazanım	288
	Boş Basınçlı Kaplar	Geri Kazanım	231
	Atık Baskı Toner	Geri Kazanım	12
	Elektronik Atık	Geri Kazanım	16
	Floresan Atık	Geri Kazanım	79
	Tıbbi Atık	Düzenli Depolama	6
Toplam (kg)			18.715
Tehlikesiz Atıklar	Kağıt, Karton, Plastik, Ahşap, Cam	Geri Kazanım	81.792
Toplam (kg)			100.507

	Atık Türleri	Bertaraf Yöntemi	2020
Tehlikeli Atıklar	Kontamine Atık	Geri Kazanım	8.780
	Atık Yağlar	Geri Kazanım	1.140
	Kontamine Ambalaj	Geri Kazanım	348
	Boş Basıncılı Kaplar	Geri Kazanım	271
	Atık Baskı Toner	Geri Kazanım	21
	Elektronik Atık	Geri Kazanım	80
	Floresan Atık	Geri Kazanım	54
	Tıbbi Atık	Düzenli Depolama	4
Toplam (kg)			10.698
Tehlikesiz Atıklar	Kağıt, Karton, Plastik, Ahşap, Cam	Geri Kazanım	52.262
Toplam (kg)			62.960

	Atık Türleri	Bertaraf Yöntemi	2021
Tehlikeli Atıklar	Kontamine Atık	Geri Kazanım	7.360
	Atık Yağlar	Geri Kazanım	869
	Kontamine Ambalaj	Geri Kazanım	480
	Boş Basıncılı Kaplar	Geri Kazanım	80
	Atık Baskı Toner	Geri Kazanım	0
	Elektronik Atık	Geri Kazanım	0
	Floresan Atık	Geri Kazanım	40
	Tıbbi Atık	Düzenli Depolama	8
Toplam (kg)			8.837
Tehlikesiz Atıklar	Kağıt, Karton, Plastik, Ahşap, Cam	Geri Kazanım	72.177
Toplam (kg)			81.014

	Atık Türleri	Bertaraf Yöntemi	2022
Tehlikeli Atıklar	Kontamine Atık	Geri Kazanım	7.590
	Atık Yağlar	Geri Kazanım	1.146
	Kontamine Ambalaj	Geri Kazanım	140
	Boş Basıncılı Kaplar	Geri Kazanım	0
	Atık Baskı Toner	Geri Kazanım	14
	Elektronik Atık	Geri Kazanım	0
	Floresan Atık	Geri Kazanım	0
	Tıbbi Atık	Düzenli Depolama	0
Toplam (kg)			8.890
Tehlikesiz Atıklar	Kağıt, Karton, Plastik, Ahşap, Cam	Geri Kazanım	71.078
Toplam (kg)			79.968

Bertaraf Yöntemine Göre Toplam Geri Kazanım Atık Miktarı(kg)	2019	2020	2021	2022
Tehlikeli Atıklar İçin Gömme/Düzenli Depolama	6	4	8	0
Yakma	-	-	-	-
Geri Kazanım	100.501	62.956	80.006	79.968

Üretim içerisinde optimizasyon çalışmaları ile hurda ve fire oranları (atık miktarları) kaynağında azaltılmış ve geçmiş yıllarda yakma yoluyla bertaraf edilen birçok atığımız, firma değişiklikleri yapılarak atıkların geri kazanımı yöntemi ile bertaraf edilmeye başlanarak ülke ekonomisine katkıda bulunmaktadır. 2022 yılı Geri Dönüşüm oranı %99 dur.

HAVA EMİSYONLARI

Plasmot'ta bulunan emisyon kaynakları için ölçümler yapılmakta olup değerler Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği'nde belirtilen sınır değeri altında kalmaktadır.

KARBON YÖNETİMİ

2022 yılında stratejilere "Çevreye odaklanmak ve Sürdürülebilirlik için Sera Gazı Bertaraf planına uyum" stratejisi eklenmiş ve Seragazı Yönetimi ve İklim Değişikliği Politikası oluşturulmuştur.

Plasmot'un tüm faaliyetlerinin çevresel etkilerini yapısal bir şekilde değerlendirmek ve bu etkileri azaltmaya yönelik mevcut çalışmalarımızı bir ölçüm sistemi kapsamında sürdürebilmek amacıyla 2017 yılından itibaren CO2 Emisyon Envanteri hazırlanmakta ve iyileştirme faaliyetleri planlanmaktadır.

CO ₂ Emisyonu	2019	2020	2021	2022
Toplam CO ₂ Emisyonu (tCO ₂ e)	2.170	1.789	1.981	2.002
Kişi Başı Düşen CO ₂ Miktarı (tCO ₂ e)	11.24	9,37	10,43	9,77
Ton Hammadde Başına Düşen CO ₂ Miktarı (tCO ₂ e)	1,01	1,1	1	0,99

CO ₂ Emisyonu	2019	2020	2021	2022
Kapsam 1	140	227	252	185
Kapsam 2	1.951	1.505	1.679	1.764
Kapsam 3	80	56	50	53

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

İK Politikasında belirttiği üzere “Firmamızın en değerli varlığı insandır.” felsefesini benimsemiştir. Bu bakış açısı çerçevesinde çalışanların sürekli kendilerini geliştirebilecekleri, açık, şeffaf ve yakın iletişim içinde olabilecekleri, yaratıcılık, yenilikçilik ve katılımcılıklarını teşvik edici, takım ruhunu benimseyebilecekleri ortamlar oluşturmak için sürekli gelişim içerisindedir.

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Firmamızın “en değerli varlığı insandır” felsefesi ile, Firmamızın Misyon, Vizyon ve Kurumsal değerlerini desteklemek, tüm paydaşları memnun edecek iş sonuçlarına ulaşmak ve Global rekabet şartlarında firmamızın Stratejik amaçları ve hedeflerine ulaşmak için değer yaratacak İnsan Kaynakları Stratejileri geliştirmek ve bunları uygulamak, ana politikamızdır.

Şirketler Grubumuz;

- Kurumsal değerlere bağlı
- Paydaş beklentilerine duyarlı
- Gelişim ve değişime açık
- Yenilikçi ve yaratıcı
- Firmamızın marka değerleri ve itibarlarına katkı yapan
- Bireysel sorumlulukları ile toplum içinde örnek bireyler için çalışılması tercih edilen bir Şirketler Grubu olmayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda İnsan Kaynakları politikamız;

- Şirketler Grubunun etik değerlerine bağlı, Vizyon, Misyon ve Kurumsal değerlere uygun davranışlar geliştirecek çalışanları istihdam etmek,
- Çalışanlarımızın bireysel gelişimlerini sağlamak, bu amaca yönelik verimli ve çok yönlü eğitim faaliyetlerini sürdürmek,
- Çalışanlarımız arasında açık, şeffaf ve yakın iletişimi sağlayacak bütün ortamları yaratmak,
- Çalışanlarımızın iş ve sosyal yaşamları arasındaki dengeyi gözetmek, Motivasyonlarını ve bağlılık

düzeylerini yüksek tutmak amacı ile faaliyetler, organizasyonlar gerçekleştirmek,

- Çalışanlarımızın yaratıcılık, yenilikçilik ve katılımcılığını teşvik etmek,
- Bir ekip olmak, takım ruhu yaratmak, biz duygusunu geliştirmek,
- Çalışanlarımız ile birlikte sosyal sorumluluk projelerini gerçekleştirmek, insana ve çevreye duyarlı olmalarını sağlamak.

ÇALIŞAN PROFİLİ

- 2022 yıl sonu itibariyle Plasmut'ta toplam çalışan sayısı 205 dir. Bu çalışanların %8,3'ü kadınlardan, % 91,7'si erkeklerden oluşmaktadır.
- 2022 yılında çalışanların % 24,4'ü beyaz yaka, % 75,6'sı mavi yakadan oluşmaktadır.

Plasmut'ta çalışanların tümü belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olup, tam zamanlı olarak istihdam edilmektedir.

Cinsiyete Göre Çalışanların Dağılımı	2019		2020		2021		2022	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kadın	17	8,9	17	9	17	9,1	17	8,3
Erkek	174	91,1	172	91	169	90,9	188	91,7
Genel Toplam	191		189		186		205	

İstihdam Türü ve Sözleşme Türüne Göre Çalışan Sayısı	2019		2020		2021		2022	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	50	26,2	48	25,4	50	26,9	50	24,4
Mavi Yaka	141	73,8	141	74,6	136	73,1	155	75,6
Sürekli	191	100	189	100	186	100	205	100
Geçici	0	0	0	0	0	0	0	0

Kadrolara Göre Çalışanların Dağılımı	2019		2020		2021		2022	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	50	26,2	48	25,4	50	26,9	50	24,4
Mavi Yaka	141	73,8	141	74,6	136	73,1	155	75,6
Toplam	191		189		186		205	

Yaşa Göre Çalışanların Dağılımı	2019		2020		2021		2022	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
30 Yaş Altı	55	28,8	38	20,1	34	18,3	44	21,5
30-50 Yaş Arası	132	69,1	144	76,2	143	76,9	148	72,2
50 Yaş Üstü	4	2,1	7	3,7	9	4,8	13	6,3
Toplam	191		189		186		205	

Kadrolara Göre Yaş Dağılımı	2019					
	30 Yaş Altı		30-50 Yaş Arası		50 Yaş Üstü	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	8	16	40	80	2	4
Mavi Yaka	47	33,3	92	65,2	2	1,4
Toplam	55	29	132	69,1	4	2,1

Kadrolara Göre Yaş Dağılımı	2020					
	30 Yaş Altı		30-50 Yaş Arası		50 Yaş Üstü	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	2	4,2	43	89,6	3	6,3
Mavi Yaka	36	25,5	101	71,6	4	2,8
Toplam	38	20	144	76,2	7	3,7

Kadrolara Göre Yaş Dağılımı	2021					
	30 Yaş Altı		30-50 Yaş Arası		50 Yaş Üstü	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	5	10	43	86	2	4
Mavi Yaka	29	21,3	100	73,5	7	5,1
Toplam	34	18	143	76,9	9	4,8

Kadrolara Göre Yaş Dağılımı	2022					
	30 Yaş Altı		30-50 Yaş Arası		50 Yaş Üstü	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	5	10	42	84	3	6
Mavi Yaka	39	25,2	106	68,4	10	6,5
Toplam	44	21	148	72,2	13	6,3

Kadrolara Göre Cinsiyet Dağılımı	2019			
	Kadın		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	3	6	47	94
Mavi Yaka	14	9,9	127	90,1
Toplam	17	8,9	174	91,1

Kadrolara Göre Cinsiyet Dağılımı	2020			
	Kadın		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	3	6,3	45	93,8
Mavi Yaka	14	9,9	127	90,1
Toplam	17	9	172	91

Kadrolara Göre Cinsiyet Dağılımı	2021			
	Kadın		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	4	8	46	92
Mavi Yaka	13	9,6	123	90,4
Toplam	17	9,1	169	90,9

Kadrolara Göre Cinsiyet Dağılımı	2022			
	Kadın		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
Beyaz Yaka	4	8	46	92
Mavi Yaka	13	8,4	142	91,6
Toplam	17	8,3	188	91,7

Eğitim Durumlarına Göre Çalışan Sayıları	2019		
	İlköğretim	Lise	Üniversite ve Üstü
Kadın	10	4	3
Erkek	69	65	40
Beyaz Yaka	3	11	36
Mavi Yaka	76	58	7

Eğitim Durumlarına Göre Çalışan Sayıları	2020		
	İlköğretim	Lise	Üniversite ve Üstü
Kadın	10	4	3
Erkek	70	62	40
Beyaz Yaka	3	10	35
Mavi Yaka	77	56	8

Eğitim Durumlarına Göre Çalışan Sayıları	2021		
	İlköğretim	Lise	Üniversite ve Üstü
Kadın	10	3	4
Erkek	70	60	39
Beyaz Yaka	3	10	37
Mavi Yaka	77	53	6

Eğitim Durumlarına Göre Çalışan Sayıları	2022		
	İlköğretim	Lise	Üniversite ve Üstü
Kadın	9	3	5
Erkek	75	70	43
Beyaz Yaka	4	9	37
Mavi Yaka	80	64	11

Kıdem Yılı Ortalaması	2019	2020	2021	2022
Kadın	5,5	6,5	7,2	7,1
Erkek	5,4	6,2	6,9	6,6
Beyaz Yaka	7	7,7	7,7	8,4
Mavi Yaka	4,9	5,7	6,7	6,1
Genel	5,4	6,2	7	6,7

İş Gücü Değişim Oranı	2019	2020	2021	2022
Kadın	11,8	0	0	5
Erkek	14,8	4,6	2,96	2,86
Beyaz Yaka	0	3,9	8	12
Mavi Yaka	22,7	4,3	1	0
Genel	13,6	4,2	2,7	3,1

ETİK YÖNETİMİ

Toplumun bir arada huzurlu yaşamasında büyük payı olan, ahlaki konular da dahil olmak üzere, bir meslek grubunun uymak zorunda olduğu kurallar bütünü tanımlayan "İş Etiği Kuralları" Plasmot'ta 2014 yılında oluşturulmuştur. Bu kurallar el kitabı içerisinde ayrıntılı olarak toplanmış ve tüm çalışanlarla paylaşılmıştır.

Etik yaklaşımımız uzun yıllar başarılı bir şekilde faaliyetlerimizi sürdürürken oluşan Plasmot değerleri ve çalışma prensipleri üzerine kurulmuştur. İş Etiği Kuralları, şirketlerimizi ve çalışanlarımızı korumanın yanı sıra, tüm karar ve faaliyetlerimizde belirleyici olan kanunların, düzenlemelerin ve şirket içi prosedürlerin ötesinde tüm çalışanlarımıza yol gösteren bir kılavuz niteliğindedir.

Bu bağlamda Plasmot'ta işe alım, kariyer planlama, yedekleme, eğitim süreçleri gibi insanı ilgilendiren tüm konularda herhangi bir din, dil, ırk, cinsiyet gibi ayrımlar gözetilmemektedir.

İNSAN KAYNAKLARI SÜREÇLERİ

İŞE ALIM, SEÇME ve YERLEŞTİRME

Plasmot'ta seçme ve yerleştirme süreci, şirket stratejilerini destekleyecek şekilde, müdürlüklerden gelen talepler doğrultusunda Üst Yönetimin onayına sunulacak hazırlanan İstihdam Planı'na uygun olarak yönetilmektedir. Seçme ve yerleştirme sırasında İK politikasına ve kurum kültürüne uygun, temel davranışsal yetkinliklere ve iş çerçeveleriyle belirlenmiş pozisyonların gereklerine sahip adayların Plasmot'a kazandırılması amaçlanmaktadır. İşe alım sürecinde;

- İç arama yolu ile açık pozisyona uygun ve bu pozisyonu isteyen, hali hazırda başka görevde çalışanların değerlendirilmesi,
- Özgeçmişlerini e-posta ile gönderen veya İş Başvuru Formunu dolduran adayların oluşturmuş olduğu İK Müdürlüğü aday havuzundan,
- Anlaşmalı insan kaynakları ve kariyer sitelerinden yapılan online başvurulardan,
- Gazete ilanlarından,
- Üniversite ve İş-Kur işbirlikleri, Kariyer ve İstihdam Fuarlarından yararlanılmaktadır.

Aday arama süreci sonunda İK Müdürlüğü tarafından aday özgeçmiş ve başvuru formlarına bir ön eleme yapılır, uygun görülen adaylar firmaya davet edilerek yetkinlik bazlı mülakat gerçekleştirilir. Adayın pozisyona uygunluğu karar verilirse, açık pozisyonun olduğu bölüm tarafından teknik mülakat yapılır. İK ve Bölüm mülakatı sonucunda uygun bulunan adaylar için referans araştırması yapılır ve iş teklifi gerçekleştirilir.

EĞİTİM VE YETENEK YÖNETİMİ

Liderlik Yaklaşımı

Plasmot'ta stratejik planlar ve İnsan Kaynakları Politikasına uygun olarak, değişen dünya ve rekabet koşullarında Plasmot'un geleceğini şekillendirecek olan çalışanlardan 8 temel davranışsal yetkinliğe sahip olmaları beklenmektedir. Bu temel davranışsal yetkinlikler;

- Liderlik
- Odaklanmış sürekli iyileştirme
- Çevre ve güvenlik
- Ekip çalışması ve katılımcılık
- Paydaş odaklılık

- Etik davranış
- Eğitim ve gelişim
- İletişim

olarak belirlenmiştir.

Bu 8 temel davranışsal yetkinliğin ilki “Liderlik” yetkinliğidir. Plasmot’ta liderler görev ve sorumluluklarına göre ;

- Stratejik Liderler
- Yönetimsel Liderler
- Operasyonel Liderler olmak üzere 3’e ayrılmıştır.

Tüm çalışanların bu yetkinliklere sahip olabilmeleri için Performans Yönetim Sisteminde ve iş çerçevelerinde tanımlı olan iş gereklerinden gelen bilgiler doğrultusunda eğitim ve gelişim planları hazırlanmaktadır.

Eğitim ve Gelişim Yaklaşımı

Plasmot Stratejik Planında yer alan İnsan Kaynakları Projesi ile birlikte köklü değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Çalışanların bilgi birikimlerini ve yeteneklerini geliştirmek için eğitim yönetimi, kariyer planlama, terfi ve atama, rotasyon ve liderlik yetkinliği gereği çalışanların projelerde görevlendirilmesi gibi yaklaşımlardan faydalanılmaktadır.

Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde performans değerlendirme görüşmeleri, bölümlerden gelen eğitim talep formları, algılama anketi sonuçları, sistem gereklilikleri, çok işlevsellik tabloları, kariyer, terfi, atama, seçme ve yerleştirme, yeni süreç yaklaşımları gibi çeşitli kaynaklardan yararlanılmaktadır.

Eğitim ihtiyaçları İK Müdürlüğü tarafından değerlendirilmekte ve yıllık eğitim planları oluşturulmaktadır. Eğitimler iç ve dış eğitimler tarafından yıllık eğitim planlarına göre gerçekleştirilmektedir.

İş başı yapan personeller için oryantasyon eğitimi planlanmaktadır. Oryantasyon eğitimleriyle şirket vizyon, misyon, değerleri, tarihçesi, süreçler, iş güvenliği, ilk yardım, çevre, etik kurallar ve personel yönetmeliği konularında çalışanların kısa zamanda işe ve çevreye uyumu sağlanmaktadır. Çalışanların iş başı yaptığı tarihten itibaren 2 ay içerisinde oryantasyon süreci tamamlanır. Oryantasyon eğitimlerinin yanı sıra işe yeni alınan personellere iş başı eğitimleri verilir. İş

başlı eğitimlerinin içeriği çalışanın görev yerinde görevi ile ilgili her türlü teorik ve pratik bilgiyi içerir.

Yapılması planlanan tüm eğitimler Ermetal Akademi portalı üzerinden planlanmakta ve kişilere eğitim atamaları yapılarak eğitimlerin tamamlanması sağlanmaktadır. Eğitimler sunum, videolu eğitimler şeklinde olup, eğitim aralarında sorular sorularak eğitime katılanların bu sorulara cevap vermesi istenmekte ve verdikleri cevabın doğruluğuna göre eğitimlerin etkinliği ölçülmektedir.

Plasmot’ta yıllar bazında kişi başına düşen ortalama eğitim saatleri tablodaki gibidir:

	2019	2020	2021	2022
Kişi Başı Eğitim Saati	22,9	4,2	9,1	14,06

Kariyer Yönetim Sisteminde yatay ve dikey hareketler için gerekli teknik ve davranışsal yetkinlikler iş çerçevelerinde tanımlanmıştır. Terfi ve atamaların ne şekilde yapılacağı Terfi ve Atama Prosedürü ile belirlenmiştir. Kritik pozisyonlar için ileriki dönemlerde oluşabilecek ihtiyaçların doğuracağı riskleri bertaraf etmek için yedekleme planları oluşturulmuştur.

Kariyer yönetim sistemi doğrultusunda gerçekleştirilen bölüm değişiklikleri, terfi ve atamalarda çalışanlar rotasyon eğitimlerine tabi tutulmaktadır.

Plasmot’ta çalışanların gelişimlerini sağlayan tüm eğitimler tabloda yer alan kategoriler çerçevesinde değerlendirilir.

Eğitim Kriterleri	İçerik
Tanıtım ve Oryantasyon	Plasmot tarihçesi, VMD, Süreçler, Personel Yönetmeliği, Etik Kurallar, Şirket Kuralları
Rotasyon	Görev yeri değişikliklerinde yeni göreve ilişkin ihtiyaç duyulan eğitimler
İş Başlı Eğitimi	Göreve yeni başlayan çalışanların yapacakları göreve ilişkin teknik bilgi ve uygulamalar ile ilgili eğitimler
Geliştirme ve Tazeleme Eğitimleri	Üretim süreçlerinde makine, teçhizat veya sistemlerdeki değişikliklere ilişkin geliştirme ve tazeleme eğitimleri
Sistem Eğitimleri	IATF 16949, ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001, WCM eğitimleri

Kişisel Gelişim Eğitimleri	Davranışsal yetkinlikleri geliştirmeye odaklanan eğitimler
İSG Eğitimleri	İSG Mevzuatı ve Risk değerlendirmeden kaynaklanan eğitimler
Çevre Eğitimleri	Çevre Mevzuatı ve Risk değerlendirmeden kaynaklanan eğitimler
Seminer, Kongre, Fuar	Katılım gösterilecek Seminer, Fuar ve Kongreler

Kendi gelişimlerini sağlayabilmeleri amacıyla Yüksek Lisans ve Doktora yapmak, yabancı dil eğitimi almak isteyen çalışanlara yönetim tarafından destek verilmektedir.

İç eğitimlerce verilen eğitimlerin materyalleri e-akademi Eğitim Portalı, QDMS Dokümantasyon Yönetimi üzerinden, revizyonları da takip edilebilecek şekilde arşivlenmekte ve tüm çalışanların ulaşabilecekleri şekilde paylaşılmaktadır.

Performans Yönetimi Yaklaşımı

Plasmot Vizyon, Misyon, Kurumsal Değerler ve Politikalarına uygun olarak Stratejik Hedeflerini oluşturmuş, bu stratejik hedefleri destekleyen bireysel hedefler, Performans Yönetim Sistemi kapsamında değerlendirilmektedir.

Performans Yönetim Sistemi, Plasmot'u ileriye taşıyacak, kurumsal itibarına ve sürdürülebilirliğine hizmet edecek yetkinliklerin pekiştirilmesi ve uygulanması için oluşturulmuştur.

Performans Yönetim Sistemi şirket hedeflerinin tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi, çalışanların vizyon, misyon, değerler ve stratejik hedeflerle yönlendirilmesi içerisinde olması ve kurum kültürünün pekiştirilmesini sağlamak amacıyla tasarlanmıştır.

Her yılın sonunda kurumsal stratejilerin ve hedeflerin belirlenmesinin ardından bu hedefler yeni yılın başında bireysel hedeflere indirgenir. Yıl boyunca yöneticiler ile çalışanların gözden geçirme ve iyileştirme faaliyetleriyle devam eder.

Performans Yönetim Sistemi sonuçları İnsan Kaynaklarının eğitim ihtiyaçlarını belirleme, kariyer, terfi, atama, rotasyon, tanıma, takdir, ödüllendirme yönetimi gibi süreçlerinde kullanılmak üzere girdi oluşturmaktadır. Tüm çalışanlar ile performans değerlendirme görüşmeleri yapılmaktadır.

ÇALIŞAN BAĞLILIĞI VE MOTİVASYON

Tanıma, Takdir ve Ödüllendirme

Çalışanların katma değer sağlayacak her türlü faaliyette ortaya koydukları başarıları ve performansları paylaşmak, katkı sağlayan çalışanları ödüllendirmek ve çalışan bağlılığı ve motivasyonunu artırmak için çeşitli araçlardan faydalanmaktadır.

Plasmot çalışanlarına yıl içerisinde Kıdem Ödülleri, Arge Ödülleri, Dünya Çevre Günü Ödülleri, Terfi Ödülleri, Temsil Ödülleri, Emeklilik Ödülleri, Öneri Ödülleri, Kaizen Ödülleri, İSG Ödülleri, Sportif Faaliyet Ödülleri verilmektedir.

Sosyal Kulüpler ve Aktiviteler

Çalışanların iş ve sosyal yaşam dengelerinin sağlanması, yaratıcılık ve motivasyonlarının geliştirilmesi, çalışanlar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi için çalışanlara fırsatlar sunulmaktadır. Gönüllü çalışanlar tarafından kurulan 4 kulüp, 1 futbol takımı bulunmaktadır. Bunun yanında her ay sinema ve tiyatro etkinlikleri, belirli zamanlarda özel gece yemekleri, futbol turnuvaları düzenlenmektedir.

Çalışanların Katılımı ve İç İletişim

"Çalışanlarımız arasında açık, şeffaf ve yakın iletişim sağlayacak bütün ortamları yaratmak." İK politikamızın temel unsurları arasındadır. Bu anlayış çerçevesinde çalışanlarımızla açık bir iletişim kurarak katılımı ve yaratıcılığı özendirilen bir organizasyon yapısına sahip olmak önceliklerimizdendir.

Plasmot'ta çalışanlarımızın üst yönetimle iletişim halinde olabilecekleri çeşitli ortamlar mevcuttur. Bunların arasında CEO liderliğinde yapılan, tüm kademedeki çalışanların iş ve iş dışı konularda gereksinim, beklenti, görüş ve önerilerini aktarabildikleri Bardak Toplantıları, YGG Toplantıları, Bölüm Toplantıları, Öneri ve Kaizen Ödül Törenleri yer almaktadır. Bunların yanında İSG Kurulu, İK Kurulu, Öneri ve Kaizen Sistemi, Çalışan Memnuniyet Anketleri, Performans Yönetim Sistemi gibi yapılarla da çalışanların süreçlere katılımı sağlanmaktadır.

	2019	2020	2021	2022
Öneri Sayısı	237	41	20	49

Ayrıca çalışanların ilgili doküman, ilan, linklere ulaşabildiği, şirket içi duyuru ve haberlerin yer aldığı şirket portalı, duyuru panoları diğer iletişim araçlarının arasındadır.

Plasmot sadece çalışanlarıyla değil tüm paydaşlarıyla iletişime önem vermekte ve Tedarikçi Ziyaretleri, Müşteri Ziyaretleri gibi etkinliklerle tüm paydaşlarıyla iletişim halindedir.

Çalışanlarımızı etkileyecek önemli operasyonel değişiklikler, yasalarca belirlenen ihbar ve bildirim süreleri gözetilerek çalışanlarımıza önceden bildirilmektedir. Plasmot'ta operasyonel kararlar, çalışma hayatını düzenleyen İş Kanunu ve ilgili mevzuat baz alınarak hazırlanmış olan personel yönetmeliğince yürütülür. Belirlenen ihbar ve bildirim süreleri çalışanlara personel yönetmeliğinde yer alan bildirim şekli ve süresi ile yapılır. Ücret değişikliği, görev yeri değişikliği, geçici görevlendirme, vekalet etme, ek görev gibi kendilerini etkileyecek önemli değişiklikler çalışanlarımıza İnsan Kaynakları Birimi tarafından uygun iletişim araçları kullanılarak bildirilir.

Çalışan Memnuniyeti

Plasmot çalışanların memnuniyet, bağlılık ve motivasyonlarını ölçmek için 2002 yılından itibaren her yıl "Çalışan Memnuniyet Anketi" uygulanmaktadır. ÇMA'da 12 kategoride toplam 68 soru bulunmaktadır.

Çalışan motivasyonu, bağlılığı ve memnuniyetine yönelik yapılan ÇMA sonuçları tabloda verilmiştir.

Çalışan Memnuniyet Anketi Sonuçları	2019	2020	2021	2022
Memnuniyet	74,6	73,6	72	72,5
Bağlılık	80	78,8	77,1	76,8

Yapılan ÇMA'larda memnuniyet, bağlılık, katılım gibi verilerin değerlendirilmesinin yanı sıra performans yönetiminden memnuniyet, eğitimden memnuniyet, kariyer yönetimi çalışmalarından memnuniyet, idari hizmetlerden memnuniyet, sosyal faaliyetlerden memnuniyet, takdir, tanıma ve ödüllendirme sisteminden memnuniyet gibi kriterler de değerlendirilmektedir. Yapılan anketlerden elde edilen sonuçlara göre memnuniyetin düşük olduğu noktalardaki memnuniyeti artırmaya yönelik iyileştirme ve aksiyonlar planlanarak gerçekleştirilmektedir.

ÇMA Katılım Oranı	2019	2020	2021	2022
	82	93,4	97,8	93

ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALAR

Plasmot kuruluşundan bu yana ücret ve ücret dışı haklar konusundaki yönetimini ilgili mevzuat ve yönetmelik kapsamında sağlamaktadır. Ücret konusunda Ücret Politikası, bütçe, maaş, kıdem, yıllık enflasyon oranı gibi kriterler dikkate alınmaktadır. Ücretlerin zamanında ödenmesine özen gösterilmekte ve kayıt dışı herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Ayrıca Plasmot çalışanlarına ücret dışında çeşitli yan faydalar sağlamaktadır. Bunlara örnek olarak doğum, evlenme, ölüm yardımı, yakacak yardımı, çocuk öğrenim yardımı, ayakkabı yardımı, bayram harçlığı, yemek ve servis yardımı yer almaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Ermetal Şirketler Grubu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği birimi 2004 yılında yapılandırılmıştır. Tam zamanlı, 2 A grubu, 2 B grubu sertifikaya sahip İSG uzmanı, 2 İSG büro personeli, tam zamanlı bir işyeri hekimi ve 7/24 çalışan üç adet sağlık personeli bulunmaktadır. Plasmot tüm çalışanlarının güvenli bir ortamda çalışması, işyerinden kaynaklanabilecek bir nedenle sağlıklarının bozulmasının önlenmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim sistemi kapsamında çalışmalar yapmaktadır. Yapılan bu çalışmalar üst yönetim liderliğinde tüm seviyelerdeki çalışanlarımızla beraber sorumluluk anlayışı ile yönetilmektedir. Bu anlayış çerçevesinde Plasmot'ta iş sağlığı ve güvenliği konusunda "0" iş kazası ve "0" meslek hastalığı hedefimiz doğrultusunda tüm yasal yükümlülükler yerine getirilmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKASI

Plasmot A.Ş. yönetimi ve çalışanları olarak;

- İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki tüm yasal ve diğer yükümlülükleri karşılamayı,
- Tüm çalışanlarımız ve tedarikçilerimizin sağlık ve güvenliğini sağlamak adına eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri yapmayı,
- İş sağlığı ve Güvenliği performansımızı sürekli iyileştirerek, yaralanmaları önleyerek "Sıfır İş Kazası" ve sağlık bozulmalarını önleyerek "Sıfır Meslek Hastalığı" hedefine ulaşmayı,
- Risk değerlendirmesi ve riski kaynağında yok etme / azaltma etkinliklerine her düzeyde katılım sağlayarak hedefleri gerçekleştirmeyi,

Taahhüt ederiz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kapsamında risk değerlendirme çalışmaları, eğitimler, İSG kurul toplantıları, iç ve dış denetimler yapılmaktadır. Ayrıca İSG Yönetim Sistemine çalışanlarında katılımını sağlamak amacıyla öneri ve kaizen iyileştirme sistemi gibi çalışmalarda yürütülmektedir. İSG Kurulu işveren/işveren vekili, sosyal işler sorumlusu, İSG uzmanı, işyeri hekimi, formen, çalışan temsilcisi gibi üyelerden oluşur. İSG kurul toplantıları 2 ayda bir yapılmakta ve belirlenmiş olan gündem maddeleri gözden geçirilmektedir.

Gündem maddeleri şunlardır:

- İSG Risk ve tehlike analizi sonuçları, İSG hedefleri,
- İç ve dış denetim bulguları ve düzeltici ve önleyici faaliyetler, iyileştirme planları,
- Çalışan temsilcisi ve diğer kurul üyeleri tarafından bildirilen bulgu ve öneriler,
- Çalışanların periyodik sağlık kontrol planları.

Plasmot'ta iş sağlığı ve güvenliği bilincinin tüm çalışanlarımızda oluşturulması ve bu bilincin çalışanlar tarafından bir kültür haline dönüştürülebilmesi için periyodik eğitimler e-akademi üzerinden verilmektedir. Plasmot ailesine yeni katılan çalışanlarımıza da iş başı eğitimlerinde İSG konularında eğitimler verilmekte ve İSG bilinci oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Faaliyetlerimiz sırasında oluşabilecek tehlike ve riskler analiz edilmektedir. Ortaya çıkan risklerin yönetiminin daha çabuk ve etkin bir şekilde yapılabilmesi için QDMS üzerinden takibi yapılmaktadır. Böylece hem geçici önlemler hem de riski ortadan kaldıran çözümlerin daha etkin bir şekilde yönetimi sağlanmaktadır. Yapılan risk değerlendirmeleri ayda bir gözden geçirilerek güncelliği takip edilmektedir.

Tüm çalışanlarımıza güvenli bir çalışma ortamını sağlamak amacıyla yıllık olarak İSG Faaliyet Planı oluşturulur. Bu planda yangın donanımları, havalandırmalar, asansörler, tesisatlar ve ekipmanlar için bakım faaliyetleri ve toz, hava kalitesi, VOC, titreşim, gürültü, aydınlatma ve termal konfor gibi ölçümleri, tatbikatlar yer almaktadır. Plan dahilinde faaliyetler gerçekleştirilmektedir.

Çalışanlarımızın sağlığını gözetmek için çalışma pozisyonlarına göre belirlenmiş odyometrik ölçümler,

solunum testleri, akciğer grafisi, portör muayeneleri gibi sağlık taramaları düzenli olarak yapılmaktadır.

	2019	2020	2021	2022
Kaza Frekansı	1,01	0,24	0,75	0,48

Plasmot'ta çalışanlarda herhangi bir meslek hastalığı bulunmamaktadır.

AR-GE MERKEZİ

Plasmot vizyonuna ulaşabilmek için müşteri beklentilerinin üzerinde, "AR-GE Tübitak projeleri ve Teşviklerden faydalanmak" stratejisi doğrultusunda çalışmalar yapmaktadır.

Bu kapsamdaki çalışmaları yürütmek için 2011 yılında alınan bir kararla AR-Ge Merkezi kurulmuş ve Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından onaylanmıştır. Böylece yapılan çalışmalar Sürdürülebilir Yenileşim hedefiyle Ar-Ge tarafından gerçekleştirilmektedir.

AR-GE POLİTİKASI

- Belirlenen misyona ve hedeflenen vizyona hizmet eden projelere odaklanılır.
- Ar-Ge süreçleri, Ar-Ge niteliği taşımayan iş ve görevlerden arındırılır.
- Ar-Ge faaliyetleri sonucunda ulaşılan çıktılar, kazanımlar kurumsal bilgiye dönüştürülür.
- Ar-Ge öncesi ve sonrası süreçlerin, Ar-Ge çalışmalarına konu olabilecek fikir ve önermeleri aktaracakları mekanizmalar tanımlanır; işletimi için gerekli önlemler alınır.
- Ar-Ge yetkinliğini geliştiren ve tasarım gücünü artıran olanaklar araştırılır ve uygulanır.
- Teknik birikim, spesifik bilgi ve tecrübe, analitik düşünebilme yeteneğine sahip, performans gösteren Ar-Ge personelinin devamlılığı için gerekli önlemler alınır.
- Ar-Ge çalışmaları, içerikleri ve çıktılarının gizliliği için gerekli önlemler alınır. Bunların fikri ve sınai mülkiyet haklarının korunumu zamanında ve etkin olarak gerçekleştirilir.
- Üniversite, enstitü, akademisyen, firmalar gibi unsurlarla Ar-Ge içerikli proje işbirlikleri gözetilir.
- Ar-ge çalışmalarında ekonomik, toplumsal, doğal ve çevresel sürdürülebilirlik kavramları dikkate alınır.

Ar-Ge merkezi üniversite, enstitü, akademisyen, devlet kurumları gibi farklı işbirlikleri ile projeler geliştirmektedir. Bu projelerle bilimsel yetkinliği geliştirmeyi, tasarım ve üretim gücünü arttırmayı hedefleyerek “AR-GE Tübitak projeleri ve Teşviklerden faydalanmak” stratejik hedefini desteklemektedir.

Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları'nın unsurlarından olan patent ve faydalı model başvuruları Plasmot bünyesinde önemli olarak gördüğü konular arasındadır. Oluşturduğu ürünlere ait değer korunması açısından Ar-Ge birimi tarafından patent ve faydalı model başvuruları yapılmaktadır.

2019		2020		2021		2022	
Faydalı Model	Patent	Faydalı Model	Patent	Faydalı Model	Patent	Faydalı Model	Patent
0	0	0	1	1	2	1	5

2019	2020	2021	2022
Tasarım Tescil	Tasarım Tescil	Tasarım Tescil	Tasarım Tescil
2	0	0	0

MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ VE ŞİKAYET YÖNETİMİ

Plasmot “Paydaş Odaklılık” kurumsal değeri bilinciyle müşteri ile ilişkili olan tüm süreçlerinde beklentilerinin ötesine geçen hizmetler sunmaktadır.

Müşteri şikayetleri, Müşteri Temsilcileri'nin yönetiminde özel yazılımların desteği ile etkili olarak yönetilmektedir.

Plasmot ürün ve hizmetleriyle ilgili olan geri bildirimleri şikayet olarak değil, üzerinde çalışılması, düzeltilmesi ve önlem alınması amacıyla iletilen iyileştirme ve geliştirme aracı olarak görmektedir.

Müşteri algılamaları ve memnuniyeti, MMA, Müşteri Ziyaretleri, Müşteri Geri Bildirimlerinin Yönetimi metodları kullanılarak ölçülmekte, planlı toplantılar ile değerlendirmekte ve iyileştirmektedir.

TEDARİK ZİNCİRİNDE SORUMLULUK

Yaklaşımımız

Plasmot, ürün ve hizmet sağlamakta olduğu müşteri ve tedarikçileriyle yasa ve diğer düzenlemelere uygun, sözleşme hükümleri doğrultusunda ilişkiler kurmak ve sürdürmek, mal ve hizmetlerin sağlanmasında uluslararası ve sektörel standartları gözetmek üzere gerekli tedbirleri alır, süreçlerini gözden geçirerek yeniler.

Müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgiler ticari sır kapsamında görülerek, gizliliğine özen gösterilir.

Tedarikçilerimiz

Plasmot, “Tedarik Zincirini Etkili Yönetmek ve Tedarikçi Gelişimi” stratejik hedefi kapsamında tedarikçileri ile olan işbirliğini etkili olarak yönetmektedir. Tedarikçilerimiz için Tedarikçi Performans Değerlendirme Sistemi oluşturulmuş ve bu kapsamda sistem, kalite, lojistik, çevre konularını içeren değerlendirmeler yapılmaktadır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda tedarikçi gelişim planları oluşturulmakta ve takibi yapılmaktadır.

Tedarikçi gelişim planları oluşturulurken, tedarikçi durum tespit anketleri, tedarikçi denetimleri sonuçlarından faydalanılmaktadır.

Plasmot satınalma süreçleri kapsamında Plasmot ürün ve hizmet temin eden tedarikçi firmaların performanslarını sistematik bir şekilde değerlendirerek, mal ve hizmet alımlarında bu değerlendirmelere göre seçim yapar. Bu şekilde nihai ürünün kalitesine (girdilerin doğru kalitede olması ile), firma kârlılığına (uygun maliyete alımlarla), üretim planlamasına (doğru zamanda teslimatların sağlanması ile) katkıda bulunulur.

TOPLUM

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri

Plasmot Yönetim Kurulu Başkanı'nın da içinde bulunduğu çok farklı toplumsal projeler gerçekleştirilmektedir.

STANDART AÇIKLAMALAR BÖLÜM I : Profil Açıklamaları

1. Strateji ve Analiz

Profil Açıklaması	Tanım	Bilginin Raporla Yeri Aldığı Bölüm	Raporlama Kapsamı	Referans Sayfalar/Açıklamalar
1.1	Kurumun en üst düzey karar vericisinin sürdürülebilirliğin kurumla ve kurum stratejisiyle olan ilgisi hakkında beyanı	Üst Yönetim Mesajı	Tam	Sayfa 3

2. Kurumsal Profil

2.1	Kurum adı	Künye	Tam	Sayfa 22
2.2	Ürünler ve/veya hizmetler	Kurumsal Profil	Tam	Sayfa 5
2.3	Kurumun Operasyonel Yapısı	Kurumsal Profil	Tam	Sayfa 5
2.4	Kurumun genel merkezinin bulunduğu yer	Kurumsal Profil Künye	Tam	Sayfa 5 Sayfa 22
2.5	Kurumun faaliyet gösterdiği ülkeler	Kurumsal Profil	Tam	Sayfa 5
2.6	Kurumun mülkiyet niteliği ve yasal şekli	Kurumsal Profil	Tam	Sayfa 5
2.7	Hizmet verilen pazarlar	Kurumsal Profil	Tam	Sayfa 5
2.8	Kurumun ölçeği			
2.9	Büyüklik, yapı veya mülkiyet ile ilgili önemli değişiklikler	Kurumsal Profil	Tam	Sayfa 5
2.10	Raporlama dönem esnasında alınan ödüller	Sürdürülebilirlik Kilometre Taşları	Tam	Sayfa 7

3. Rapor Parametreleri

3.1	Raporlama dönemi	Rapor Hakkında	Tam	Sayfa 4 01.01.2022/31.12.2022
3.2	En son yayınlanan raporun tarihi	Rapor Hakkında	Tam	Sayfa 4
3.3	Raporlama döngüsü	Rapor Hakkında	Tam	Sayfa 4
3.4	Rapor ve içeriği hakkındaki sorular için iletişim adresi	Künye	Tam	Sayfa 22
3.5	Rapor içeriğini belirleme süreci			
3.6	Raporun sınırı	Rapor Hakkında	Tam	Sayfa 4
3.7	Raporun kapsamı veya sınırı hakkındaki kısıtlamalar			
3.8	Ortak girişimler ve diğer ilgili kuruluşlar hakkındaki raporlama esasları			
3.10	Daha önceki raporlardaki bilgilerin yeniden ifade edilmesinin etki ve nedenleri	Rapor Hakkında	Tam	Sayfa 4
3.11	Raporun sınır, kapsam veya ölçüm yöntemlerinde önemli değişiklikler	Rapor Hakkında	Tam	Sayfa 4
3.12	GRI Gösterge tablosu	GRI Endeksi	Tam	Sayfa 20-21

4. Yönetişim, Taahhütler ve Katılım				
4.1	Kurumun yönetim yapısı	Kurumsal Yönetim	Tam	Sayfa 7
4.2	En yüksek yönetim organı başkanının icra görevi olup olmadığı	Kurumsal Yönetim	Tam	Sayfa 7
4.3	En yüksek yönetim organının bağımsız üye sayısı	Kurumsal Yönetim	Tam	Sayfa 7
4.4	Hissedarların ve çalışanların en yüksek yönetim organına tavsiye ve talimat verme mekanizmaları	Kurumsal Yönetim	Tam	Sayfa 7
4.14	Katılımı sağlanan paydaş gruplarının listesi	Kurumsal Yönetim	Tam	Sayfa 7
4.15	Katılım yapılacak paydaşların belirlenmesi ve seçilmesi	Kurumsal Yönetim	Tam	Sayfa 7
STANDART AÇIKLAMALAR BÖLÜM II : Performans Göstergeleri				
Çevresel				
EN3	Birincil enerji kaynağına göre doğrudan enerji tüketimi	Çevre	Tam	Sayfa 9
EN4	Birincil enerji kaynağına göre dolaylı enerji tüketimi	Çevre	Tam	Sayfa 9
EN8	Kaynağına göre toplam su çekimi	Çevre	Tam	Sayfa 9-10
EN16	Ağırlığa göre toplam doğrudan ve dolaylı sera gazı emisyonları	Çevre	Tam	Sayfa 12-13
EN17	Ağırlığa göre ilgili diğer dolaylı sera gazı emisyonları	Çevre	Tam	Sayfa 12-13
EN22	Türüne ve bertaraf yöntemine göre toplam atık ağırlığı	Çevre	Tam	Sayfa 10-11
EN27	Satılmış ürünlerin ve bunların ambalaj malzemelerinin kategorilere göre geri toplanma miktarı	Çevre	Tam	Sayfa 10-11
Sosyal: İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş				
LA1	İstihdam türüne, iş sözleşmesine ve bölgesine göre toplam işgücü	Çalışanlarımız	Tam	Sayfa 13
LA2	Yaş grubuna, cinsiyet ve bölgeye göre personel devir hızı ve kurumdan ayrılanların toplam sayısı	Çalışanlarımız	Tam	Sayfa 14
LA3	Sadece tam zamanlı çalışanlara sağlanan sosyal ödeme ve yardımlar	Çalışanlarımız	Tam	Sayfa 17
LA5	Önemli operasyonel değişiklikler konusunda asgari ihbar süresi	Çalışanlarımız	Tam	Sayfa 17
LA6	Yönetimin ve çalışanların müştereken temsil edildikleri işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurullarında temsil edilen toplam işgücünün yüzdesi	Çalışanlarımız	Kısmi	Sayfa 17-18
LA7	Yaralanma, meslek hastalıkları, kaybedilen günler, işe devamsızlık ve ölümlle sonuçlanan iş kazaları	Çalışanlarımız	Kısmi	Sayfa 18
LA13	Çalışanların cinsiyet, yaş grubu, azınlık grubu üyeliği ve diğer çeşitlilik göstergelerine göre dağılımı	Çalışanlarımız	Tam	Sayfa 12-13-14

PLASMOT MOBİLYA ve OTOMOTİV PLASTİKLERİ SAN. TİC. A.Ş
FABRİKA

DEMİRTAŞ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ ORKİDE SOKAK NO:5
OSMANGAZİ/BURSA

TELEFON:
(224) 280 20 00
(507) 980 20 00

FAX:
(224) 280 20 00

info@plasmot.com

İLETİŞİM KURULACAK KİŞİLER

Kenan KARACAOĞLU – Yönetim Sistemleri Müdürü