



# İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Politika Rev. Onay Tarihi: 28.05.2024

## **İNSAN HAKLARI POLİTİKASI**

Enerjisa Enerji, Türkiye elektrik dağıtım, perakende, müşteri çözümleri ve e-mobilite sektöründe faaliyet gösteren, insanların ve toplumun yararı için müşterisine güvenli, çevre dostu, istikrarlı ve kesintisiz enerji sağlamayı amaçlayan bir şirkettir. Türkiye pazarında güçlü bir varlığımız ve profesyonel iş gücümüz var. İnsan haklarına saygı, kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçasıdır. Faaliyet gösterdiğimiz her yerde tüm insan haklarına saygı göstermeye kararlıyız.

### **İnsan Haklarına Bağlılığımız**

Bu İnsan Hakları Politikası beyanı tüm çalışanlar, yönetim kadrosu, etki alanımızdaki iş ortakları ve tedarik zincirimizdeki diğer taraflar için geçerlidir.

Enerjisa Enerji, 07.10.2019 tarihi itibarıyla BM Küresel İlkeler Sözleşmesi üyesi olup, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki on ilkesini destekliyoruz. İnsan haklarına olan bağlılığımız aynı zamanda aşağıdaki uluslararası belgelerin kabulünü de içermektedir:

#### **1. Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi:**

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- Uluslararası Medeni ve Ekonomik Haklar Sözleşmesi
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

#### **2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklara İlişkin Bildirgesi**

Tedarik zincirimizdeki tüm çalışanlarımızın, iş ortaklarımızın ve taraflarımızın her bireyin onuruna, mahremiyetine ve tüm temel insan haklarına her zaman saygı duymasını bekliyoruz.

Enerjisa, tüm faaliyetlerinde tüm temel insan haklarına saygı duyulan bir çalışma ortamı yaratmayı taahhüt eder. Bu hedef doğrultusunda Enerjisa Enerji:

- Tüm çalışanlarını ve yöneticilerini İnsan Hakları Politikası konusunda bilgilendirir ve eğitir.
- Çalışanlarının, müşterilerinin ve paydaşlarının insan hakları konularındaki görüşlerini dikkate alır.
- İnsan Hakları Politikasının ihlali durumunda adil ve makul bir iyileştirme ve iyileştirme sağlamayı veya bunun için işbirliği yapmayı taahhüt eder.

- Tespit edilen insan hakları ihlallerinin olumsuz etkilerini sona erdirmeye ve gidermeye çalışır.

İş dünyasının ancak insan haklarının korunduğu ve bu haklara saygı duyulduğu toplumlarda gelişebileceğine inanıyoruz. İş dünyasının insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ve insan hakları üzerinde olumlu etkilere katkıda bulunma kabiliyeti olduğunu kabul ediyoruz.

İnsan haklarına saygılı bir iş modeli geliştirmenin çalışanlarımız, paydaşlarımız, hissedarlarımız, yatırımcılarımız, müşterilerimiz, tüketicilerimiz, faaliyet gösterdiğimiz toplumlar ve sivil toplum kuruluşları için giderek daha önemli bir öncelik haline geldiğinin bilincindeyiz. Bu nedenle iç uygulamalarımız ve iş süreçlerimizle insan haklarının korunmasını sağlamayı, insan onuruna uygun işyerleri yaratmayı ve değer zincirimizde de aynı özeni gözetmeyi teorik bir küresel vatandaşlık görevi olarak görüyoruz. Tedarikçilerimizden de bu politikaya uymalarını ve kendi tedarikçilerinin de bu ilkeleri uygulamalarını sağlamak için kendi tedarik zincirleriyle etkileşim içinde olmalarını bekliyoruz.

Politika'da yer alan hiçbir husus tabi olduğumuz ilgili yasalarla çelişemez ve bizi yürürlükteki yasalar karşısındaki sorumluluğumuzdan kurtarmaz.

İnsan haklarına saygı alanındaki çalışmalarımızı şirket politikalarımıza uygun olarak yürütüyoruz.

## **YÖNETİŞİM**

İnsan hakları yaklaşımımızı sürdürülebilir bir şekilde uygulamaya devam etmek amacıyla Mali İşler Başkanı ve İcra Kurulu Başkanı'nın katılımıyla süreçler arası bir “Çevre, Sürdürülebilirlik ve Yönetişim Komitesi” oluşturulmuş ve bu Komite İnsan Hakları Politikası'nın etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamakla görevlendirilmiştir.

CEO'muzun gözetimindeki iş süreçlerimiz, Satın Alma Müdürleri, İnsan&Kültür Direktörleri, Baş Hukuk ve Uyum Müşavirleri, Sürdürülebilirlik Grup Müdürü/Direktörü ve Uyum ve Kurumsal Hukuk Direktörü (İnsan Hakları Sorumlusu olarak görev yapmaktadır) dahil olmak üzere tüm yöneticilerimiz tarafından titizlikle yönetilmektedir.

## **ESAS VE KAPSAM**

İnsan Hakları Politikamızı, devletlerin ve iş dünyasının bu alandaki sorumluluklarını içeren “Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri” doğrultusunda hazırladık.

Çalışanlarımızın sosyal ve kültürel haklarına ilişkin ilkelerimizi oluştururken ve ilgili iş süreçlerimizi tasarlarken İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO Çalışma Yaşamında İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve 10.07.2019 tarihinden bu yana destekçisi olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni temel alıyoruz.

İşimizi dürüstlük, doğruluk ve şeffaflıkla, insan haklarına ve başta çalışanlarımız olmak üzere tüm paydaşlarımızın yasal ve meşru çıkarlarına saygı göstererek yürütmek, iş etiği ilke ve uygulamalarımızın temel taşıdır.

İş ortaklarımızdan da bizimle tutarlı iş ilkelerine bağlı kalmalarını bekleriz. Şirketimizde veya tedarikçilerimiz arasında ayrımcılığa, zorla çalıştırmaya, çocuk işçiliğine ve her türlü insan hakları ihlaline tolerans göstermeyiz ve iş ortaklarımızdan hem İnsan Hakları Politikasına hem de diğer iş ilkelerimize uygun hareket edeceklerine dair taahhütler alırız. İnsan Hakları Politikasına uyulmaması halinde tedarik sözleşmemizi feshetme hakkımızı saklı tutarız.

## **ÇOCUK İŞÇİLİĞİYLE MÜCADELE VE GENÇ İSTİHDAMININ TEŞVİK EDİLMESİ**

ENERJISA, iş yaptığı, temsil edildiği ve operasyonlarını yönettiği diğer tüm coğrafyalarda çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve genç istihdamı ile ilgili yürürlükteki tüm yasaların yanı sıra Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (BM Uluslararası Çalışma Örgütü - ILO) standartlarına ve bu alanlardaki uluslararası anlaşmalara uygun uygulamalar geliştirmektedir.

ENERJISA, kendi operasyonlarımızda ve tedarikçilerimizin operasyonlarında her türlü çocuk işçiliğine karşı sıfır tolerans yaklaşımına sahiptir.

ENERJISA, çalışma saatleri gençlerin çalışma saatlerini aşmamak kaydıyla, gencin mesleki gelişimini destekleyen hafif iş olarak sınıflandırılan yarı veya tam zamanlı işlerde gençlerin istihdamına izin vermektedir.

ENERJISA veya tedarikçileri için çalışacak genç işçiler veya stajyerler, yürürlükteki yasaların gerektirdiği şekilde kayıtlı olmalıdır.

Genç işçi çalıştıran tüm tedarikçilerin Politika'da belirtilen ilgili mevzuat ve standartlara uyması gerekmektedir.

ENERJISA, tedarikçilerinden, tedarikçilerini seçerken ve onlarla çalışırken bu Politikanın ilke ve standartlarını uygulamalarını beklemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 138 sayılı Sözleşmesi'nde asgari çalışma yaşı 15, bazı gelişmekte olan ülkeler için ise 14 olarak belirlenmiştir. Asgari yaşın altındaki çalışanlar çocuk işçi tanımına girmektedir. Çocuk işçi hiçbir koşulda kullanılmamalıdır.

**1.** Tedarikçilerimiz aşağıdaki sınırlardan hangisi en yüksekse onun altında işçi çalıştırmamalıdır:

- a.** En az 15 yaşında
- b.** Zorunlu eğitimi tamamlama yaşı
- c.** Ülke içindeki yasal çalışma yaşı

**2.** On sekiz yaşın altındaki genç işçiler, fazla mesai ve gece vardiyalarında çalışmaktan korunmalı ve 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi'nde (No 138) tanımlanan tehlikeli işleri hiçbir koşulda üstlenmemelidirler.

**3.** Tedarikçilerimiz, çocuk işçiliğini önleyen ve genç işçileri koruyan etkili yönetim sistemlerine sahip olmalıdır:

- a.** En az 15 yaş olması gereken asgari yaşı açıkça belirten çocuk işçiliğinin yasaklanmasına ilişkin bir politikaya sahip olmalıdır.
- b.** Genç işçilerin 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi (No 138) uyarınca tehlikeli iş olarak tanımlanan herhangi bir işi üstlenmesini yasaklayan bir politikaya sahip olmak.
- c.** Doğum belgeleri ve diğer kimlik türleri gibi çalışanların yaşını doğrulamak ve teyit etmek için gereken tüm belgeleri toplamak ve muhafaza etmek için yeterli bir yaş doğrulama süreci uygulamak.
- d.** Yürürlükteki yasalara göre tehlikeli kabul edilen iş istasyonlarını ve operasyonları belirlemek için bir sisteme sahip olmak.
- e.** Genç işçilerin istihdamı için gerekli devlet izinlerini muhafaza etmek.

Tüm bu belirtilen hususlar, Enerjisa şirketlerinin tabi olduğu Türk iş ve enerji mevzuatına uygun olarak mümkün olan en üst düzeyde uygulanacaktır.

## **ZORLA ÇALIŞTIRMA, İNSAN TİCARETİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE**

Her türlü modern kölelik ve insan kaçakçılığına karşı sıfır tolerans yaklaşımımız vardır. Kendi operasyonlarımızda ve tedarikçilerimizin operasyonlarında zorla veya bağlı işçi çalıştırılmayacaktır.

Her türlü zorla çalıştırma, insan kaçakçılığı ve kayıt dışı istihdama karşı duruşumuzu sürdürürken, çalışanlarımızın özgürce çalışma ve işten ayrılma hakkına tamamen saygı duyuyor ve tedarikçilerimizden de aynı davranışı bekliyoruz. Tedarikçilerimizin bu politikaya aykırı davranışlarına asla müsamaha göstermeyeceğiz.

**Çalışanların Belgelerine ve Ücretlerine Saygı:** Çalışanların kişisel belgelerine (kimlikler, pasaportlar, çalışma izinleri, işçilerden asla 'depozito' yatırmaları, ceza ödemeleri vb. talep edilmemelidir) veya ücretlerine şirket veya yöneticiler tarafından asla el konulmamalıdır. Bu tür eylemler bir tür zorla çalıştırma olarak kabul edilir ve şirket politikamıza aykırıdır.

**Misillemesiz Çalışma Ortamı:** Çalışanlar misilleme korkusu olmadan işten ayrılma haklarını kullanabilirler. Çalışanların bu hakları işe alım ve istihdam süreçlerimizin temelini oluşturur ve korunur.

**Adil Ücret Hakkı:** Çalışanlar, yürürlükteki yasalar tarafından aksi belirtilmedikçe, istifa veya iş akdinin feshi durumunda çalışılan günler için yürürlükteki yasalara uygun olarak tam ve zamanında ücret alacakları konusunda güvence altındadır. Tüm işe alım ücretleri ve ilgili masraflar işveren tarafından karşılanmalıdır. İşçilerden hiçbir ücret ve masraf talep edilmemelidir.

**Özgürlükçü Çalışma Koşulları:** Çalışanların zorlayıcı veya tehdit edici koşullar altında istihdam edilmemesi esastır. Tüm çalışanlar özgürce iş seçme ve işten ayrılma hakkına sahiptir.

## **TOPLULUĞA VE PAYDAŞLARA ÖZENLİ DAVRANMAK**

İşimizi yürüttüğümüz tüm coğrafyalarda toplumun bir parçası olduğumuzun bilinciyle hareket eder, iş süreçlerimizi bu bilinçle geliştiririz. İşimizi yürütürken kırılgan ve dezavantajlı gruplar da dahil olmak üzere tüm paydaşlarımızla, kendileri için önem taşıyan insan hakları konularında görüşlerinin dinlendiği ve dikkate alındığı bir ilişki kuruyoruz. Gerekliğinde sivil toplum temsilcileri ve paydaşlarımızla işimizle ilgili insan hakları konularında diyalog kuruyoruz.

## **ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK**

Birlikte çalıştığımız insanların farklılıklarına değer veriyor ve kendilerini dışlanmış hissetmelerine neden olabilecek tüm uygulamalardan kaçınıyor, tedarikçilerimizde de bu tür uygulamaları yasaklıyoruz. ENERJİSA'da fırsat eşitliğine bağlıyız. İşe alım, yerleştirme, gelişim, eğitim, ücretlendirme ve terfi kararlarını verirken çalışanın niteliklerini, performansını, becerilerini ve deneyimini esas alır, liyakate önem veririz.

## **AYRIMCILIK VE TACİZLE MÜCADELE**

İrk, cinsiyet, ten rengi, ulusal veya sosyal köken, etnik köken, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet ifadesi, siyasi görüş veya yürürlükteki yasalarca korunan diğer statülere dayalı ayrımcılık, taciz ve saygısızlıktan uzak, onurlu bir işyeri olmaya çalışıyoruz.

Kişisel özellikler veya koşullar ne olursa olsun saygısız veya uygunsuz davranışlara ya da haksız muameleye tolerans göstermeyiz. İster iş yerinde ister iş yeri dışında işle ilgili bir durumda olsun, ayrımcılık ve taciz bizim için kabul edilemez ve tahammül edilemez davranışlardır.

## **ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU PAZARLIK**

Çalışanlarımızın misilleme, tehdit veya taciz korkusu olmaksızın bir sendikaya katılma, sendika kurma veya sendikaya katılmama hakkına saygı duyarız. Yasal olarak tanınan bir sendika tarafından temsil edilen çalışanlarımızın özgürce seçtikleri temsilcileriyle yapıcı diyalog kurmaya kararlıyız. FoA haklarının kısıtlandığı yerlerde, tedarikçilerin bağımsız ve özgür örgütlenmeyi ve pazarlığı teşvik etmek/geliştirmek için paralel araçlar bulması beklenir.

## **GÜVENLİ VE SAĞLIKLI İŞYERİ**

ENERJİSA için çalışanlarının güvenliği ve sağlığı her şeyden önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) yaklaşımımızın temelinde “sıfır kaza” hedefi yer almaktadır. ENERJİSA, iş ortaklarımız ve çalışanlarımız için güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya önem vermektedir. Bu alandaki politikamız, güvenli ve sağlıklı bir iş yeri sağlamak ve yürürlükteki iş sağlığı ve güvenliği yasalarına, yönetmeliklerine ve iç gerekliliklerine uymaktır.

Çalışanlarımıza danışarak kazalara, yaralanmalara ve sağlık sorunlarına neden olabilecek riskleri belirleyip çözerek sağlıklı ve verimli bir işyeri ortamı sağlamak ve sürdürmek için çalışırız.

## **İŞ YERİNDE KİŞİSEL GÜVENLİK**

İç veya dış tehditlerden kaynaklanan şiddet, taciz, yıldırma ve diğer güvensiz veya saldırgan koşullardan arınmış bir işyeri sağlamayı taahhüt ediyoruz.

## **ÇALIŞMA SAATLERİ, ÜCRETLER VE ÖZEL HAKLAR**

Ücret politikamızı sektöre, yerel işgücü piyasasına ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin şartlarına uygun olarak rekabetçi bir şekilde belirleriz. Faaliyetlerimizi ücretler, çalışma saatleri, fazla mesai ve yan haklar konusunda yürürlükteki yasalara tam uyum içinde yürütürüz. Çalışanlarımıza yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirmeleri ve ilerleme kaydetmeleri için fırsatlar sunuyoruz.

Tüm çalışanlarımız için adil ve zamanında ücretlendirme hakkını güvence altına almaya kararlıyız. Bu taahhüt, çalışanlarımızın yalnızca mali refahını değil, aynı zamanda işteki motivasyon ve memnuniyetlerini de desteklemeyi amaçlamaktadır

**Yasal Uyumluluk:** Tüm çalışma saatleri uygulamalarımız yürürlükteki ilgili yasa ve yönetmeliklere uygun olarak tasarlanmakta ve uygulanmaktadır. Asgari ücret seviyesi, asgari yasal standartlara eşit veya üzerinde olmalıdır.

**Adil Ücretlendirme:** Çalışanlarımızın ücretleri, yaptıkları işin niteliği, sektör standartları, yerel hayat pahalılığı ve yasal asgari ücret düzenlemeleri dikkate alınarak belirlenir. Cinsiyet, yaş, etnik köken, din veya diğer ayrımcı faktörlere bakılmaksızın tüm çalışanlara eşit işe eşit ücret politikası uygulanır.

**Zamanında Ödeme:** Çalışanların ücretleri belirlenen ödeme takvimine uygun olarak ve gecikme olmaksızın ödenir. Tüm ödeme işlemleri, çalışanların maaş bordroları üzerinden erişebilecekleri ve kolayca takip edebilecekleri şeffaf mekanizmalar aracılığıyla gerçekleştirilir.

**Ücretlendirme Yapısının Şeffaflığı:** Çalışanlara ücretlendirme yapısı, ek ödemeler, ikramiyeler ve diğer tüm mali haklar konusunda tam bir şeffaflık sağlanır. Yeni işe alınanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanlar ücretlendirme yapıları hakkında bilgilendirilir ve değişiklikler zamanında duyurulur.



**Ek Ödemeler ve İkramiyeler:** Şirket performansı ve bireysel katkılara bağlı olarak, adil ve objektif kriterler çerçevesinde çalışanlara ek ödeme ve ikramiye teklif edilebilir. Bu tür ödemeler motivasyonu artırmayı ve şirket hedeflerine ulaşmada çalışanların katılımını teşvik etmeyi amaçlar.

**Kazanılmış İzin ve Fazla Mesai Ücreti:** Çalışanların hak ettikleri izinleri kullanmaları teşvik edilir ve ilgili yasalar uyarınca fazla mesai yapan çalışanlara fazla mesai ücreti ödenir. Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi 1919 (No 1) uyarınca tedarikçiler, işçilerin haftalık 48 saatten fazla düzenli çalışma yapmasını istememeli ve toplam çalışma saatleri hiçbir koşulda haftada 60 saati aşmamalıdır. Fazla mesai isteğe bağlı olmalı ve yürürlükteki yasalar uyarınca prim oranı üzerinden tazmin edilmelidir. İşçiler, fazla mesaiyi adil ve yasal sınırlar içinde tutan olağanüstü durumlar haricinde, haftada 60 saatten fazla veya yerel çalışma saati sınırına uygun olarak (hangisi daha az ise) çalışmamalıdır.

**Esnek Çalışma Saatleri:** Çalışanların kişisel ve ailevi sorumluluklarını göz önünde bulundurarak esnek çalışma saatleri seçenekleri sunmaya gayret ediyoruz.

**Fazla Mesai Yönetimi:** Fazla mesai sadece işin gerektirdiği durumlarda ve çalışanın onayı ile yapılır. Fazla mesainin adil ve yasal sınırlar içinde kalmasına özen gösterilir.

**Mola ve Dinlenme Süreleri:** Çalışanlar, gün boyunca yeniden enerji kazanabilmeleri ve üretkenliklerini sürdürebilmeleri için yeterli mola ve dinlenme sürelerine sahip olmaları şekilde bir çalışma düzenine sahiptir. Mola süreleri yürürlükteki yasalara uygun olarak sağlanmalıdır.

**Zorunlu Dinlenme Süreleri:** Haftalık çalışma saatleri ve gün içindeki zorunlu dinlenme süreleri, çalışanların yeterli dinlenme fırsatına sahip olmaları şekilde belirlenir. Çalışanlar her 7 günlük dönemde en az 24 saat ardışık dinlenme hakkına sahip olmalıdır. Çalışanların bir dinlenme gününde çalışması gerekiyorsa, aynı 7 günlük dönem içinde veya çalıştıkları günün hemen ardından alternatif bir dinlenme günü ile telafi edilirler.

**Çalışma Saatlerinin Kaydedilmesi:** Çalışma saatlerinin şeffaf ve doğru bir şekilde kaydedilmesini sağlamak için etkili sistemler kullanılır.

**İş-Yaşam Dengesi:** Çalışma saatleri politikamızın esnek ve çalışanlarımızın kişisel gelişimini destekleyici olmasına ve aile yaşamı ile iş sorumlulukları arasında dengeli bir ilişki kurmalarına özen gösteriyoruz.

**Sürekli İyileştirme ve Diyalog:** Ücretlendirme politikalarımız düzenli olarak gözden geçirilmekte ve gerektiğinde sektör standartları, ekonomik koşullar ve çalışan geri bildirimlerine göre iyileştirilmektedir. Çalışanlarımızla açık iletişim ve diyalog içinde olmayı taahhüt ediyoruz.

## **SORUMLU TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ**

Geniş ve çeşitli bir tedarik zincirine sahibiz ve tedarikçilerimizin sorumlu ve sürdürülebilir bir şekilde kaynak sağlamamıza yardımcı olmada oynadıkları kritik rolün farkındayız.

Sorumlu Tedarik Zinciri Politikamız, tedarik zincirimizde çalışan kişilerin işçi hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygı gösterilmesine yönelik beklentilerimizi ortaya koymaktadır.

Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi Politikamıza uygunluğunu beyan eden tedarikçilerle çalışmaya gayret ediyor ve onların sürekli gelişimini destekleyecek uygulamalar geliştirmek için çaba sarf ediyoruz.

Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi Politikamız, tüm paydaşlarımıza açık olan etik danışma ve raporlama hattımız için bilgi içerir ve bir rehber görevi görür.

## **GÜVENLİ VE SAĞLIKLI BARINMA HAKKI**

Tüm çalışanlarımızın ve tedarik zincirimizdeki bireylerin insan onuruna yakışır, güvenli, sağlıklı ve temiz barınma koşullarına erişiminin temel bir hak olduğunu düşünüyoruz. Bu doğrultuda, varsa şirketimiz ve tedarikçilerimiz tarafından sağlanan tüm konaklama tesislerinin uluslararası standartlara ve yürürlükteki yerel mevzuata uygun olarak düzenlenmesini ve sürdürülmesini amaçlıyoruz.

**Güvenlik ve Sağlık Standartları:** Tüm konaklama tesislerimiz yangın güvenliği, havalandırma, temizlik ve kişisel hijyen gereklilikleri de dahil olmak üzere en yüksek sağlık ve güvenlik standartlarını karşılayacaktır. Bu standartlar düzenli olarak denetlenmekte ve iyileştirilmektedir.

**Erişilebilirlik ve Eşitlik:** Konut hizmetleri cinsiyet, yaş, etnik köken, din veya diğer ayrımcı faktörlere bakılmaksızın tüm çalışanlara adil ve eşit bir şekilde sağlanır.

**Gizlilik:** Çalışanlarımızın mahremiyetine saygı duyar ve çok kişilik odalarda dahi kişisel alan ve mahremiyetin korunmasını sağlayacak düzenlemeler yaparız.

**Sosyal ve Psikolojik Destek:** Konaklama tesislerimiz çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır. Buna sosyal etkileşim alanları ve gerektiğinde psikolojik destek hizmetlerinin sağlanması da dahildir.

**Sürekli İyileştirme ve İletişim:** Barınma koşullarını iyileştirmek için çalışanlarımızla ve tedarik zincirimizdeki bireylerle iletişim kurmayı ve geri bildirim almayı hedefliyoruz.

## **ŞİDDETİN VE TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET TACİZİNİN ÖNLENMESİ, KADINLARIN HAKLAR, BECERİLER, YETERLİLİKLER VE FIRSATLAR YOLUYLA GÜÇLENDİRİLMESİ**

İnsanlık ortak paydasında kadın ve erkek eşitliğini savunuyoruz ancak kadınların erkeklerden farklı risklere maruz kalabileceği gerçeğini de göz ardı etmeden çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Dünya genelinde pek çok kadının ayrımcılık baskısı altında yaşadığını, eğitime ve beceri geliştirme fırsatlarına erişemediğini ve ekonomiye aktif katılımının engellendiğini kabul ediyoruz. Yoksulluk, ayrımcılık ve kadına yönelik şiddetin bir toplumun kalkınma fırsatlarının önündeki en büyük engeller olduğuna inanıyoruz.

Kadınlar, iş modelimizin ve büyüme hedeflerimizin ayrılmaz bir parçasıdır. Kadınların eşit katılım gösterdiği, ayrımcılıktan uzak, eşitlikçi ve kapsayıcı bir şirket olmaya ve tedarikçilerimizi bu tür işletmeler arasından seçmeye özen gösteriyoruz. ENERJISA'da kadın haklarına saygının ve kadınların ekonomik hayata katılımının uzun vadede kazanmanın önceliği olduğuna inanıyoruz.

## **HUKUK YOLUNA ERİŞİM HAKKI**

Tüm çalışanlarımızın ve tedarik zincirimizdeki bireylerin hak ihlalleri veya diğer olumsuzluklar durumunda adil, hızlı ve etkin bir çözüm sürecine erişimini sağlamayı taahhüt ediyoruz. Bu taahhüdümüzün bir ifadesi olarak şeffaf, erişilebilir ve adil bir ihbar mekanizması oluşturduk.

Enerjisa, şirketin olumsuz insan hakları etkilerine neden olduğu veya katkıda bulunduğu durumlarda uygun iyileştirmeyi sağlamayı veya sağlanmasında iş birliği yapmayı taahhüt eder.

Şikayetlerin erken ele alınmasını ve doğrudan düzeltilmesini mümkün kılmak için Enerjisa, tedarikçilerine, işlerinden olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için etkili şikâyet mekanizmaları kurmalarını veya bunlara katılmalarını taahhüt eder ve teşvik eder.

Tedarikçilerden, faaliyetleri sırasında meydana gelen herhangi bir olumsuz insan hakları etkisine etkili bir çözüm sağlamak için benzer bir taahhütte bulunmalarını bekler.

- 1. İhbar Mekanizmasının Erişilebilirliği:** Çalışanlarımız ve tedarik zincirimizdeki bireyler, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan şikayetlerini kolay ve güvenli bir şekilde iletebilecekleri mekanizmalara erişebilirler.
- 2. Adil ve Objektif Soruşturma:** Tüm şikayetler adil, tarafsız ve gizlilik ilkelerine uygun olarak en kısa sürede işleme alınır ve değerlendirilir.
- 3. Geri Bildirim ve Takip:** Şikâyet süreçleri, mümkünse başvuru sahibine düzenli geri bildirim yapılarak ve çözüm bulunana kadar takip edilerek yönetilir.
- 4. Koruyucu Önlemler:** Şikâyet süreci devam ederken ilgili bireylerin daha fazla zarar görmemesi için gerekli tedbirler alınır.
- 5. Düzeltici Faaliyet ve Tazminat:** Şikayetlerin adil bir şekilde değerlendirilmesi sonucunda hak ihlalleri veya diğer olumsuz etkiler tespit edilirse, uygun düzeltici faaliyetler gerçekleştirilir ve gerekirse zararın giderilmesi için en uygun yöntem seçilir.
- 6. Gizlilik:** Şikâyet süreci, ilgili tüm bireylerin mahremiyetinin korunması ilkesine dayanır.
- 7. Sürekli İyileştirme:** Şikâyet mekanizmamız ve çözüm süreçlerimiz düzenli olarak gözden geçirilir ve geliştirilir, böylece tüm çalışanlar ve tedarik zinciri üyeleri için daha etkili hale getirilir.

Enerjisa, şirketin olumsuz insan hakları etkilerine neden olduğu veya katkıda bulunduğu durumlarda uygun düzeltmeyi sağlamayı veya iş birliği yapmayı amaçlamaktadır.

Şikayetlerin erken ele alınmasını ve doğrudan çözülmesini sağlamak için Enerjisa ve tedarikçileri, işlerinden olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için etkili şikâyet mekanizmaları kurmayı veya bunlara katılmayı amaçlamaktadır.

Enerjisa, tedarikçilerinin faaliyetleri sırasında ortaya çıkan olumsuz insan hakları etkilerine karşı etkili bir çözüm sunmayı amaçlamaktadır.

Tüm çalışanlarımızın yanı sıra iş ortaklarımız ve diğer üçüncü taraflar, İnsan Hakları Sorumlusu'na yönlendirme taleplerini ve politika ihlallerine ilişkin şüphelerini Enetik Çağrı Hattı'na (+90 216 579 09 14) iletebilir ve/veya ENETİK@enerjisa.com adresine e-posta gönderebilirler.

## **İLGİLİ POLİTİKA VE PROSEDÜRLER**

- Üçüncü Taraf İlişkileri Politika
- Misilleme Karşıtı Politika

## **SÜREKLİ GELİŞİM VE RAPORLAMA**

ENERJİSA İnsan Hakları Politikası, başta istihdam ve tedarik zinciri yönetimi süreçlerimiz olmak üzere tüm politika ve prosedürlerimizin temelini oluşturan ve ilgili prosedürlerimizi oluştururken rehber olarak kullandığımız temel ilkelere dayanmaktadır. Bu ilkelere uyum konusundaki ilerlememizi her yıl hazırladığımız sürdürülebilirlik raporu aracılığıyla tüm paydaşlarımızla paylaşıyor, bu sayede taahhütlerimizin en değerlisi olan sürekli gelişim taahhüdümüzü her yıl yeniliyor ve hedeflerimizi geliştiriyoruz.

Yıllık Sürdürülebilirlik Raporumuzun bir parçası olarak, İnsan Hakları Politikamız doğrultusunda insan hakları konusundaki taahhütlerimizi, çalışmalarımızı ve beyanlarımızı topluma raporluyoruz. Bu raporlamada BM Yol Gösterici İlkeler Raporlama Çerçevesi referans alınmaktadır.

Ayrıca, bu politika beyanı Enerjisa'nın sürdürülebilirlik yaklaşımının ayrılmaz bir parçasıdır ve daha spesifik insan hakları konularını detaylandıran diğer politikalarla birlikte gözden geçirilecek ve süreçlerimizde ve operasyonlarımızda sürdürülebilir bir şekilde uygulanmasını sağlamak için sürekli olarak geliştirilecektir.

## **TANIMLAR**

İş mevzuatında çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları, sağlık ve güvenliklerinin, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişimlerinin sağlanması, eğitimlerine devam edebilmeleri ve ekonomik sömürüye uğramamaları için ayrı ayrı düzenlenmiştir.

- Çocuk işçi, 14 yaşını doldurmuş, 15 yaşını bitirmemiş ve ilköğretimini tamamlamış kişidir.
- Genç işçi ise 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişidir.
- ENERJİSA'nın ticari faaliyetlerini yürüttüğü herhangi bir ülkede, genç işçinin yaşı Politika'da belirtilen yaş olan 15'ten küçük olsa dahi bu Politika'nın ilke ve koşulları geçerli olacaktır.

- ENERJISA'nın ticari faaliyetlerini yürüttüğü herhangi bir ülkede, genç işçilerin yaşı Politika'da belirtilen yaş olan 15'ten büyükse ve/veya genç işçiliğe ilişkin çalışma koşulları ve standartları Politika'dan daha fazla koşul ve daha yüksek standartlar getiriyorsa, yürürlükteki yasaların getirdiği standartlar geçerli olacaktır.
- Doğasına ve karakterine göre ve gerçekleştirilmesi sırasındaki özel koşullara göre hafif iş;
- Gençlerin gelişimi veya sağlık ve güvenliği üzerinde zararlı bir etkisi olması muhtemel olmayan,
- Okula devam etmeyi, mesleki eğitimi veya yetkili makamlar tarafından onaylanmış bir eğitim programına katılmayı ve bu tür faaliyetlerden yararlanmayı engellemeyen işler.
- Genç işçilerin günlük çalışma saatleri, 14 saatlik kesintisiz dinlenme süresi dikkate alınarak yirmi dört saatlik bir süre içinde uygulanır.
- İşin türü "tehlikeli iş" olarak sınıflandırılmışsa, genç işçiler hiçbir koşulda çalıştırılmaz.
- Tehlikeli işler, 18 yaşından küçüklerin çalışamayacağı ve aşağıdaki riskleri içeren işlerdir:
  - Fiziksel, psikolojik veya cinsel istismar riskinin bulunduğu işler,
  - Yeraltında, su altında, tehlikeli yüksekliklerde veya kapalı alanlarda yapılan çalışmalar,
  - Tehlikeli makine ve araçların kullanılmasını gerektiren işler,
  - Ağır yük ve malzeme taşıma gerektiren işler,
  - Sağlığa zararlı olabilecek maddelere maruz kalarak çalışmak,
  - Yüksek titreşim, ısı veya gürültüye maruz kalınan işler.
- Zorla çalıştırma, bir kişinin yasal haklarından mahrum bırakılarak rızası dışında, bir ceza karşılığında ve kayıt altına alınmadan çalıştırılması durumudur. Kişiye belli bir ücret ödeniyor olması, durumun zorla çalıştırma olmadığını göstermez.
- Zorla çalıştırmaya örnek olabilecek durumlar:
  - Bağlı işçilik,
  - Kişinin çalışmayı reddetme hakkının olmadığı durumlar yaratmak,

Aksi bir mahkeme kararıyla tespit edilmedikçe, tutuklu veya hükümlülerin bir kamu makamı tarafından özel bir denetim olmaksızın çalıştırıldığı durumları kapsar.

## **NIHAİ HÜKÜMLER**

Bu Politika Türkçe ve İngilizce olarak hazırlanmış olup, Enerjisa web sitesinde ve Kalite Doküman Yönetim Sistemi'nde ("QDMS") yer almaktadır.

Bu Politika, Enerjisa'nın sürdürülebilirlik yaklaşımının ve Enerjisa Davranış Kuralları'nın ayrılmaz bir parçasıdır.

Bu Politika Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir.