

AKÇANSA



İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

AMAÇ

Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Akçansa"), sürdürülebilir kalkınma amaçları doğrultusunda, ilan edilen uluslararası insan haklarını temel almak suretiyle işbu politikayı yayınlamıştır. Bu İnsan Hakları Politikası ("Politika")'nın amacı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi (Universal Declaration of Human Rights, UDHR) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO)'nın Temel İşgücü Standartları'nı temel alarak Akçansa'da uyulması öngörülen insan hakları kural ve davranışları belirlemek, anlamak, içselleştirmek ve dayanak teşkil eden değerler konusunda farkındalık yaratmaktır. Akçansa, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi başta olmak üzere insan haklarını düzenleyen ulusal ve uluslararası normlara tam uyumu gözetmekte ve başta çalışanları olmak üzere, tedarikçileri, iş ortakları ve faaliyet gösterdiği iş topluluklarıyla olan iş ilişkilerinde insan haklarına dair sorumluluk ve ilkeleri benimseyerek onları da bu konuda duyarlı olmaya teşvik etmektedir.

Politika, Şirketin imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (United Nations Guiding Principles, UNGP), Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ilkeleri, ilgili ILO deklarasyonları ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin hükümlerini ve Heidelberg Materials İnsan Hakları Politikası, Sabancı Holding İş Etiği Kuralları özünü teşkil eden etik ilkeleri kararlılıkla desteklemektedir.

Şirket içinde anlayışı geliştirmek, kültür oluşturmak ve politikayı işlevsel şekilde uygulamak için tüm birimlerle kolektif çalışır, Sürdürülebilirlik İcra, İnsan Kaynakları Departmanı ve Denetim Komitesi politika uygulamalarını takip eder. Bu komite ve komitelere bağlı oluşturulan alt (odak) çalışma grupları Şirketin insan hakları kapsamını ve boşlukları belirlemek için mevcut şirket politikalarını düzenli olarak inceler. Şirket temel potansiyel insan hakları etkilerini iyileştirmek için risk analizleri ve ölçümler yapar, iç ve dış paydaşlarından görüş alır. İnsan Hakları Politikası'nı diğer operasyonel yönetim sistemlerine, politikalara, prosedürlere, iş süreçlerine, iletişime, eğitim programlarına entegre eder.

KAPSAM

Bu politika Akçansa'nın Sürdürülebilirlik vizyonunun bütünüleyici bir parçasıdır. Tüm Akçansa çalışanlarının İnsan Hakları temel ilke ve politikalarına uygun çalışmaları esastır. Politika Akçansa ile iş yapan; paydaşları, müşterileri ve tedarikçileri / iş ortakları için kapsayıcıdır. Politika aynı zamanda Sabancı Holding İş Etiği Kuralları (SA-ETİK) ve Heidelberg Materials İnsan Hakları Politikası ile uyumu ayrıca gözetmektedir.

Akçansa'nın iş alanında ve tedarik zincirinde insan haklarına saygı gösterme taahhüdü, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ile uyumludur. Akçansa faaliyetlerini, doğrudan veya dolaylı olarak neden olabileceği insan hakları ve çevresel etkileri kapsamak için, ulusal mevzuatlar başta olmak üzere aşağıdaki küresel değerler ve uluslararası olarak tanınan standartlara uygun olarak gerçekleştirir:

- Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi.
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) temel işçi standartları; bunlar arasında, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, (i) adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı, geçim ücreti kazanma hakkı dahil, (ii) zorla veya zorunlu çalıştırma veya çocuk işçiliğine tabi tutulmama hakkı, (iii) dernek kurma ve toplantı özgürlüğü ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakları, ve (iv) işte ayrımcılık yapılmaması hakkı.
- Çok Uluslu Şirketler için OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Rehber İlkeleri.



TANIMLAR

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (European Convention on Human Rights): Sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer alan hakları güvence altına almayı amaçlar ve taraf devletlerin bu haklara saygı göstermesini zorunlu kılar. Bireylerin temel hak ve özgürlüklerini korumak için Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ni de kurarak, bu hakların ihlali durumunda başvurulabilecek bir mekanizma sağlar.

Birleşmiş Milletler (BM) İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri: Şirketlerin uluslararası insan hakları normlarına saygı gösterme sorumluluklarını ortaya koymaya çalışan ve bağlayıcılığı olmayan bir yumuşak hukuk enstrümanıdır.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, iş dünyasının insan hakları, çalışma standartları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele konularındaki 10 temel sorumluluğunu ele alan bir anlaşmadır. Bu sözleşme, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel kabul gören BM bildirelerine dayanmaktadır.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin imzacısı olan şirketler insan hakları, çalışma, çevre ve yolsuzlukla mücadeleye ilişkin önemli BM sözleşmelerinden türetilen 10 temel sorumluluk alanını taahhüt ederler. Tüm katılımcı şirketler bu ilkeleri kendi etki alanlarında nasıl uyguladıklarını ve ilkeleri ilerletmek için hayata geçirdikleri faaliyetleri bu bildirim ile kamuya özetler.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi:

İnsan Hakları tarihinde dönüm noktası olan Beyanname, Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanmıştır. 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel İnsan Haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

International Labour Organization (ILO):

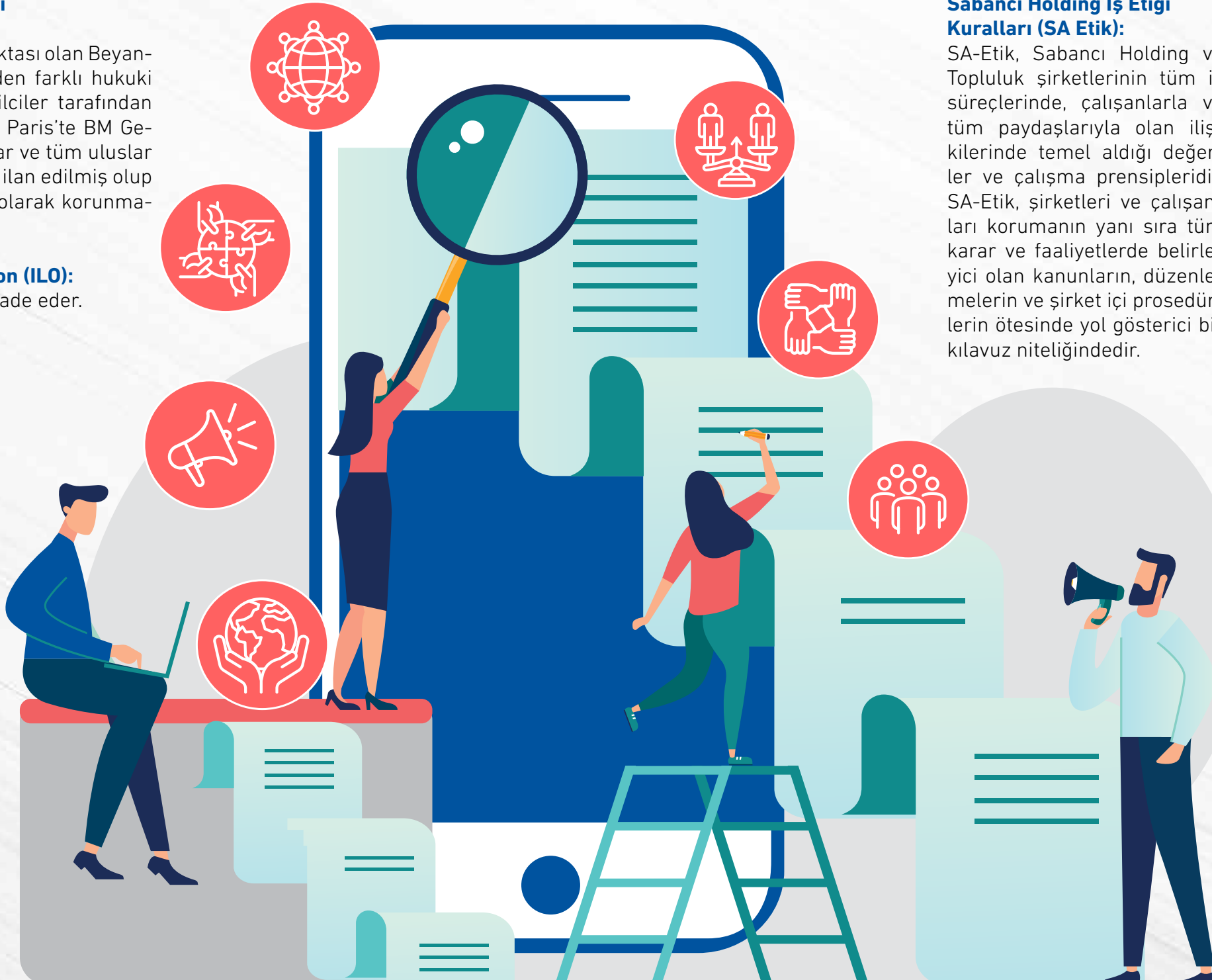
Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

International Labour Organization (ILO)

Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi:

Söz konusu sözleşmeleri onaylanmamış olsa da tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıda sayılan dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek, desteklemek ve hayata geçirmek ile yükümlü olduklarını açıklayan ILO Bildirgesini ifade eder:

- Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Zorla veya zorunlu çalıştırmanın tüm çeşitlerinin ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin engellenmesi,
- İstihdamda ayrımcılığın ortadan kaldırılması



Sabancı Holding İş Etiği Kuralları (SA Etik):

SA-Etik, Sabancı Holding ve Topluluk şirketlerinin tüm iş süreçlerinde, çalışanlarla ve tüm paydaşlarıyla olan ilişkilerinde temel aldığı değerler ve çalışma prensipleridir. SA-Etik, şirketleri ve çalışanları korumanın yanı sıra tüm karar ve faaliyetlerde belirleyici olan kanunların, düzenlemelerin ve şirket içi prosedürlerin ötesinde yol gösterici bir kılavuz niteliğindedir.

Heidelberg Materials İş Etiği Kuralları (Heidelberg Materials Code of Business Conduct):

Şirketin etik ve yasal standartlarını belirler. Bu kurallar, çalışanların yasalara uyması, sürdürülebilirlik ve insan haklarına saygı göstermesi gerektiğini vurgular. Ayrıca, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konularında katı politikalar içerir. Tüm çalışanların bu ilkelere bağlı kalması beklenir.

Heidelberg Materials İnsan Hakları Politikası (Heidelberg Materials Human Rights Policy):

Heidelberg Materials İnsan Hakları Politikası, şirketin insan haklarına saygı gösterme taahhüdünü vurgular ve Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri ile evrensel insan hakları beyanına dayanmaktadır. Politika, iş gücü ve tedarik zincirinde ayrımcılık, zorla çalıştırma ve çocuk işçi çalıştırma gibi uygulamalara karşı sıfır tolerans ilkesini benimser. Ayrıca, şirket, sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda yerel ekonomik kalkınmayı desteklemeyi ve çevresel etkileri yönetmeyi amaçlar. Bu bağlamda, insan hakları ihlallerini önlemek için kapsamlı bir uyum yönetim sistemi geliştirmiştir.

TEMEL İLKELER

İnsan haklarını teşvik etmek, farklılıklara değer vermek ve çalışanlarına onur ve saygı çerçevesinde yaklaşmak; Çalışanlarımıza güven duyulan, destek ve yardım sunan, şiddetin her türlüşüne sıfır tolerans gösteren, eşitlikçi, adil, güvenli, şiddetin hiçbir türünü kabul etmeyen, kapsayıcı ve çeşitlikten beslenen olumlu çalışma ortamını sunmak ve kurum kültürü ile bu ortamı desteklemek; İnsan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile içi şiddet konularında farkındalık yaratarak tüm çalışanlarımızın ilkeleri benimsemesine ve şiddetin her türüne karşı bilinçlenmesine destek olmaktadır. İş ortamında çalışanlar arasında dil, ırk, renk, mezhep, yaş, cinsiyet, kültür, milliyet, etnik köken, engellilik hali, politik ve dini inançlar, cinsel yönelim gibi tüm sosyal ve diğer kimlikler nedeni ile ayrımcılık yapılmasını reddetmektedir.



Temel ilkelerimiz doğrultusunda;

4.1. ÇOCUK İŞÇİLİĞİN YASAKLANMASI

Akçansa, çocuk işçiliğine karşı net bir duruş sergiler. Buna her türlü kölelik veya köleliğe benzer uygulamalar, çocuk ticareti, çocuk fuhuşu ve diğer faaliyetler dahildir. İstihdam için asgari yaş, faaliyetler ve haftalık çalışma saati sayısı ulusal yasalara ve Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarına uygun olarak belirlenir, bu yaş sınırının altında çocuk işçi çalıştırmaz. Gerek tedarik zincirinde gerek müşterilerinde çocuk işçi çalıştıran firmaların yer almasına izin vermez.

4.2. ZORLA ÇALIŞTIRMA VE HER TÜRLÜ KÖLELİĞİN YASAKLANMASI

International Labour Organization (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ne uyumlu olarak Akçansa, ekonomik veya cinsel sömürü ve aşağılamalar gibi modern köleliği reddeder. Bu, bir kişiden zorla istenen herhangi bir işi veya hizmeti içerir; örneğin, şiddet, sindirme, borç köleliği, kimlik belgelerinin elinde tutulması, göçmenlik makamlarına ihbar tehdidi veya insan ticareti. Akçansa çalışanlarının iş ilişkileri yalnızca gönüllü olarak kurulmalı ve sürdürülmelidir. Çalışanlar, gerekli bilgilendirme süresinden sonra işten ayrılma özgürlüğüne sahiptir.

4.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Akçansa, çalışanlarına, anlaşmalı taraflarına ve topluluklarına özen göstermeyi iş faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği gerekleri ve yasal düzenlemeler çerçevesinde çalışanlarına fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bir iş ortamı sağlar, eğitim ve bilgilendirme yapar ve gereken önlemleri alır. Sahip olduğu ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi standartlarına, tedarikçileri ve müşterileri dahil tam uyum sağlar.

4.4. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Akçansa, işçilerin serbestçe sendikalara katılma veya üye olma, grev yapma ve toplu pazarlık yapma hakkını tanır. İşçilerin sendikal ayrımcılıktan korunma hakkını gözetir. Bir sendikanın kurulması, işçinin sendikaya katılması veya üyeliğinin olması, işçinin çalışma atmosferini, mesleki kariyer yolunu veya maaş seviyesini etkilemez.

4.5. İŞYERİNDE EŞİTLİK

İnşaat malzemeleri sektörü geleneksel olarak erkek egemen bir sektördür. Kadınlar işe alımda çeşitli dezavantajlarla karşılaşmakta ve değer zinciri boyunca cinsiyet önyargılarına maruz kalmaktadır. Akçansa, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası ile istihdam veya meslek alanında fırsat eşitliğini uygular. İşe alım ve mesleki gelişim kararlarını, şirketin gereksinimlerine göre nitelik, mesleki uygunluk, iş kalitesi ve kişisel bağlılık temelinde verir. Akçansa, herhangi bir (yasadışı) ayrımcılık, taciz veya şiddet biçimini tolere etmez. Her birey kişisel ulusal, ırk, etnik veya sosyal kökeni, yaşı, dini veya inancı, engelliliği, cinsel yönelimi veya kimliği ve siyasi görüşü ne olursa olsun saygıyla karşılanır.

4.6. ÇALIŞMAYA UYGUN ÜCRET

Akçansa'nın ücretlendirme politikası, tüm çalışanlar için adil ve objektif bir sistem sunmayı hedefler. Ücret ve yan haklar, yüksek performansı ödüllendiren, rekabetçi ve motive edici kriterlere göre düzenlenir. Ana hedefler arasında iş büyüklüğü, performans ve yetkinliklerin dikkate alınarak ücretlendirme yapılması, iç ve dış ücret dengesinin sağlanması ve çalışan bağlılığının artırılması yer alır. Ayrıca, şirketin finansal, çevresel ve sosyal hedeflerine ulaşmasını destekleyecek yetkin iş gücünün kazandırılması amaçlanır. Ücret yönetimi, organizasyondaki roller ve performans göstergeleri gibi unsurlara dayanır.

4.7. ÇEVRE VE İKLİMİN KORUNMASI

Çevre üzerindeki etki, insan sağlığı ve refahını derinden etkileyebilir. Bu bağlamda Akçansa, karbon salınımını azaltmaya, malzemeleri geri dönüştürmek ve yeniden kullanmak için döngüsellliği teşvik etmeye, doğal kaynakların kullanımını azaltmaya, kirliliği azaltmaya veya önlemeye, biyolojik çeşitliliği korumaya ve olumlu bir şekilde artırmaya kararlıdır. Sürdürülebilirliğe ve çevre dostu eylemlere dikkat eder, ilgili uluslararası ve ulusal çevre mevzuatına uyar. Arazi alımında, kamulaştırma veya diğer zorunlu usullere başvurma söz konusu değildir.



4.8. VERİ GİZLİLİĞİ

Akçansa, KVKK (Kişisel Verilerin Korunması Kanunu) ve Akçansa Kişisel Verilerin Korunması Politikası kapsamında kişisel verilerin korunmasına büyük bir hassasiyet gösterir ve yalnızca yasal gereklilikler ve meşru amaçlarla kişisel verileri toplar, işler ve saklar. Şirket, kişisel verilerin güvenliğini sağlamak için gerekli teknik ve idari tedbirleri alır ve verilerin izinsiz erişime, kayba veya tahribata karşı korunmasına özen gösterir. Ayrıca, kişisel verilerin işlenmesinde şeffaflık, gizlilik ve veri sahiplerinin haklarına saygı ilkelere tam uyum sağlar.

YÜRÜRLÜK

Bu politika Akçansa Çimento A.Ş. Yönetim Kurulunun 5 Aralık 2024 tarihli ve 01 sayılı kararı ile uygulamaya konulmuş olup yürütülmesinden İcra Komitesi, İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı, İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Sürdürülebilirlik Müdürlüğü ve ilgili tüm birimler sorumludur. İşbu Politikanın geçerlilik süresi Politika yayında kaldığı müddetçe devam eder.

4.9. ŞİKAYET MEKANİZMASI

Akçansa; tüm paydaşlarının şikayetlerini, taleplerini veya muhtemel ihlalleri iletebilecekleri bir iletişim ve şikayet mekanizmasına sahiptir. Şirketin şikayet prosedürüne uygun olarak, tüm çalışan veya paydaşlar tarafından açık iletişim kanallarından iletilen şikayetler hızlı, kapsamlı ve dikkatle incelenir. Şirket, misilleme, intikam veya öç alma duygusu ile bu açık iletişim ortamını ve olası ihlallerin bildirilmesini engelleyen herhangi bir faaliyete, ima veya düşünceye izin vermez. İletişim kanalına iyi niyetle bildirimde bulunan çalışanlar herhangi bir olumsuz muameleye maruz kalmaz.

