

İNSAN KAYNAKLARI VE İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

I. AMAÇ VE KAPSAM

Bu politika Türkiye İş Bankası Grubu iştiraki olan İş Enerji Yatırımları A.Ş'nin insan hakları ve insan kaynakları uygulamalarına ilişkin sorumluluk ve prensiplerini belirler.

II. TANIMLAR

İnsan Hakları, insanı insan yapan ve insanın sırf insan olarak herhangi bir şarta veya statüye bağlı olmadan doğuştan sahip olduğu dokunulmaz, vazgeçilmez, üstün nitelikli ahlaki değerlerdir.

Fırsat eşitliği, insanlara adil ve önyargısız bir şekilde davranmayı gerek iş yeri gerekse toplum genelinde çeşitliliği teşvik etmeyi ve insan onurunu korumayı gerektirir. Fırsat eşitliği aynı zamanda geçmişte yapılmış olabilecek haksızlıkların olumsuz etkilerini ortadan kaldırmayı amaçlarken ayrımcılığa yol açmayacak, yapıcı ve kapsayıcı bir yol izlenmesini sağlar.

Çeşitlilik, bir kurumun beraber iş yaptığı kişilerin ve çalışanlarının kapsayıcı bir iş ortamı ve uygulamalarından faydalanmalarını amaçlar. Çeşitlilik prensibi, insanların birçok yönden birbirlerinden farklı oldukları esasını temel alır.

Bu farkları anlamak, değerlendirmek ve etkili bir şekilde yönetmek, birey, ekip ve kurum seviyesinde başarıya ulaşmada büyük faydası olan daha verimli bir katılım getirir.

III. TEMEL ESASLAR

- Şirket, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi başta olmak üzere Birleşmiş Milletler'in ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma hakları, çocuk hakları, insan hakları ve sosyal adalet gibi temel ilkeleri başta olmak üzere ülkemizin bu konuda taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme konusunda özen gösterir.
- Şirket, çalışanlarıyla ilgili verdiği tüm kararları; ırk, köken, din, dil, mezhep veya herhangi bir inanış, cinsel yönelim, cinsiyet, zihinsel veya bedensel engel, yaş, kültürel veya sosyal sınıf ve görüş/düşünce farklılıklarından bağımsız olarak verir. Çalışanlarına ve yöneticilerine yönelik veya onlar arasında her türlü ayrımcılığı reddeder. İş gücü çeşitliliğini artırmak, fırsat eşitliğini geliştirmek ve her türlü ayrımcılığı azaltmak için gerekli önlemleri alır.
- Şirket; din, dil, ırk, yaş, sınıf ve cinsiyet gibi unsurlardan bağımsız bir ücretlendirme sistemi uygular. Bu çerçevede eşit işe eşit ücret prensibini benimser.
- Şirket, tüm faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir ve konuya farkındalık geliştirme fırsatları yaratmayı amaçlar. Bu yaklaşımın değer zincirindeki tüm paydaşlarca benimsenmesi için çalışır. Şirket, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen ilke ve esaslarını Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası'nda açıklar.
- Açık, şeffaf ve samimi iletişim kanallarını tüm çalışanlarının kullanımına sunarak onların görüş, öneri ve değerlendirmelerini almak, çalışanların katılımcılığını ve yaratıcılığını teşvik eden insan kaynakları yönetimi anlayışının vazgeçilmez bir parçasını oluşturur.

6. Şirket, çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengenin kurulmasını destekler ve bu dengeyi iyileştirmeye yönelik uygulamalar yürütür.
7. Şirket, açık iletişim ortamının korunması ve potansiyel ihlallerin yanı sıra iş yeriyle ilgili her türlü hususun raporlanması için çalışanlarını daima teşvik eder. Çalışanlar tarafından iletilen her konu hızla ele alınır, etraflıca ve her türlü hassasiyet gözetilerek incelenmek suretiyle sonuçlandırılır. Şirket; misilleme, intikam ve öç alma duygusu ile ve potansiyel ihlallerin raporlanmasını engelleyen herhangi bir faaliyet, ima veya görüşe müsamaha göstermez. İletişim kanalına iyi niyetle bildirimde bulunan çalışanlar, bu bildirimleri nedeniyle herhangi bir olumsuz muameleye maruz bırakılmaz.
8. Şirket; işe alım, kariyer yönetimi, ücret yönetimi, performans yönetimi ve işten ayrılma gibi temel insan kaynakları süreçlerini açık ve şeffaf bir şekilde çalışanlarla paylaşır.
9. Şirket, yüksek performans kültürünü benimseyerek eğitim ve sürekli geri bildirim yoluyla çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekler.
10. Şirket, çalışanların yetkinliklerini geliştirmek ve kişisel gelişimlerini artırmak amacıyla düzenli olarak sürdürülebilirlik, insan hakları, iş etiği, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, cinsiyet eşitliği, iş yerinde ayrımcılığın ve tacizin önlenmesine yönelik konuları da kapsayacak nitelikte eğitim faaliyetleri düzenler.
11. Şirket, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuat ve uygulamalar kapsamında, çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlayarak önleyici, düzeltici ve koruyucu yaklaşımlar ile bu konudaki süreçlerini sürekli iyileştirir.
12. Kişi, kurum ve kuruluşların şeref ve namusuna dokunacak yalan beyanlarda bulunmak veya bunları lekelemek kastı ile şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar veya şikâyetler yapmak ya da kişi veya kurumların yasalarla korunan haklarına ve/veya saygınlıklarına saldırı mahiyetinde ve somut bir dayanağı olmayan suç isnat etmek, Şirket'te ciddi bir disiplin suçudur ve yasal koşullar oluşuyor ise bu durum adli ve resmi makamlarla paylaşılabilir.
13. Şirket çalışanları iş yerlerinde her türlü; kötü muamele, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet veya taciz eylemlerine neden olabilecek hareketlerden kaçınırlar. Bu tür durumlarda çalışanlar, İnsan Kaynakları Bölümü'ne durumu bildirmekle yükümlüdür.
14. 13 numaralı bentte yer verilen eylemlerde bulunan çalışanlar veya yöneticiler hakkında şikâyetle veya ihbarda bulunmak, şikâyetle/ihbarda bulunan kişi aleyhine kullanılmaz, şikâyet/ihbar ciddiyetle ele alınır ve sonuçlandırılır. Her türlü kötü muamele, ayrımcılık veya taciz ile bu tür davranışların gizlenmesi yönündeki eylemler için gerekli idari yaptırımlar uygulanır.
15. Çalışanlar, güven ve dürüstlük çerçevesinde İş Enerji Yatırımları A.Ş. olarak, iş arkadaşları ve üçüncü taraflarla olan ilişkilerinde yukarıdaki prensiplerin içselleştirilmesi ve uygulanması konusunda sorumludurlar.
16. Şirket; paydaşları, dış hizmet satın aldığı firmalar, tedarikçiler ve temsilciler dahil olmak üzere kendi adına hareket eden veya kendisine hizmet veren kişi ve kuruluşlarda çocuk işçi istihdamına karşı çıkar.

17. Bu politikanın kurallarına aykırılığı tespit edilen davranışlara ilişkin olarak, Şirket mevzuatı ve prosedürleri çerçevesinde, iş sözleşmesinin feshine kadar varabilecek gerekli disiplin cezası uygulanır. Yasal koşulların oluşması halinde adli makamlara bildirilir.

18. Bu politika, insan kaynakları fonksiyonunun bağlı bulunduğu Genel Müdür Yardımcısı'nın sorumluluğunda yürütülür.

IV. GÖZETİM/DENETİM

Bu politikanın uygulaması "III. Temel Esaslar" bölümünde belirtilen çerçevede İnsan Kaynakları Bölümü gözetiminde gerçekleştirilir. Bu politikanın hükümlerine uyumun denetimi, iç denetim kapsamında gerçekleştirilir. Söz konusu denetimler sonucu saptanan bulguların giderilmesine yönelik eylem planlarının yerine getirilmesine ilişkin esaslar İnsan Kaynakları tarafından belirlenir.

V. GÖZDEN GEÇİRME

Bu politika, yılda en az bir kez olmak üzere, gereksinimler ve faaliyet koşullarındaki değişiklikler doğrultusunda İnsan Kaynakları Bölümü tarafından gözden geçirilir. Gerekli görülen güncelleme ve değişiklikler, İnsan Kaynakları Bölümü önerisiyle, Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girer. Bu politika İş Enerji Yatırımları A.Ş.'nin kurumsal internet sitesinde yayınlanır.

VI. YÜRÜRLÜK

Bu politika, Yönetim Kurulu tarafından 06.03.2026 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.