

Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. & Afyon Çimento Sanayi Türk A.Ş.
İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu İnsan Hakları Politikası (“Politika”)’nın amacı; Şirket kültürümüzün bir parçası olan ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirliğe katkıda bulunmak üzere insan hakları yaklaşımımız ile temel uygulamalarımızı açıklamaktır.

Şirket bu Politika ile çalışma ortamında insan haklarının korunup yüceltilmesini sağlar ve faaliyet gösterdiği farklı ülkelerdeki tüm iştirakleriyle beraber Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Afyon Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. (“Şirket”)nin iş yapma kültürünün bir parçası olarak görür.

Şirket, [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 \(UNGP’ler\)](#), [Uluslararası Çalışma Örgütü \(ILO\) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ilkeleri](#), ilgili ILO deklarasyonları ve [İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi](#)’nin hükümlerini ve [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 Yönetim Komitesi 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.

İşbu Politika, yayın tarihinden itibaren yönetim kurulu onayı ile yürürlüğe girer ve geçerlilik süresi Politika yayında kaldığı müddetçe devam eder.

2. TANIMLAR

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: İnsan Hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirelerine dayanan sözleşmedir.

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 İlkeleri 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.

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

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.

Şirket: Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Afyon Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.

3. İLKE, TAAHHÜT VE İLGİLİ UYGULAMALAR

3.1. İnsan Haklarına Saygı

Şirket, [Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi](#) başta olmak üzere insan haklarını düzenleyen ulusal ve uluslararası normlara tam uyumunu gözetmekte, gerekli uygulamaları faaliyet döngüsü kapsamında hayata geçirmektedir. Ayrımcılık ve çalışan hakları ile ilgili tüm konular İnsan Kaynakları Birimi, SA-Etik Kural Danışmanı ve Disiplin Komitesi tarafından takip edilmektedir.

3.2. Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığa Saygı

Fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık Şirketin insan kaynağı politikasının yapı taşlarından olup Şirketin Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası tüm uygulama detaylarını içermektedir.

Şirket çalışanlarına dürüst ve adil yaklaşarak, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt eder. İşe alım ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığa karşı olup, iş dünyasında bu konuya ilişkin alınan inisiyatifleri destekler. Terfi-transfer-rotasyon, ücretlendirme, ödüllendirme, sosyal haklar vb. diğer tüm uygulamaların adil olmasını sağlayacak sistemler kurar ve uygular. 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 reddeder. Şirket tüm süreçlerinde çalışanlara yönelik yaklaşımını, şeffaflıkla yönetir.

Saygısız veya uygunsuz davranış, adil olmayan muamele veya herhangi bir türde misilleme hoş görülmez. Tacizin hiçbir türüne tolerans gösterilmez.

Türkiye'nin yanı sıra Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Avrupa Birliği (AB)'nin farklı ülkelerindeki iştiraklerinde hali hazırda cinsiyet, dil, din, ırk ve milliyet eksenlerinde zenginlik ve çeşitlilik arz eden bir insan kaynağına sahiptir. Şirketin amacı, bu büyük zenginliği, ortak ve paylaşılan bir kurumsal kültür ile besleyerek, insan kaynağının mutluluğunu, verimliliğini ve üretkenliğini geliştirmektir.

3.3. İşyerinde Güvenli ve Sağlıklı Çalışma

Şirketin değişmez hedefi, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) açısından tanımladığı riskleri proaktif bir yaklaşımla kontrol altında tutarak "Sıfır İş Kazası ve Sıfır Meslek Hastalığı"na ulaşmaktır.

Bu kapsamda Şirket İSG'ye yönelik uluslararası prensiplere ve ulusal kanun ve mevzuatlara tam uyumu gözetmekte, yasal zorunlulukların sağlanması ile kalmayıp iyi uygulamalar sunmayı taahhüt etmektedir.

3.4. Çalışma Ortamı

Şirket kötü muamele, fiziksel veya psikolojik istismar, suiistimal, şiddet, taciz gibi güvenliği tehdit

eden veya rahatsız edici koşulların olmadığı sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

3.5. İnsan Ticareti, Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşgücü

Şirket insan ticareti de dahil olmak üzere her türlü zorla işçi çalıştırılmasına karşı tutum sergilemektedir. Bununla beraber [Uluslararası Çalışma Örgütü \(ILO\) Çalışma Hayatında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi](#)'nde ortaya konan çocuk işçi çalıştırmama ilkesini benimseyerek çocuk işçi çalıştırılmasına karşı olup, iş dünyasında bu konuya ilişkin alınan insiyatifleri desteklemektedir. Şirket, kendi operasyonlarının yanı sıra tedarikçi ve alt işveren firmalarında da bu ilkeyi benimsemektedir.

3.6. Toplu Müzakere Hakkı ve Sendikalaşma Özgürlüğü

Şirket çalışanlarının sendikalaşma özgürlüğü ve toplu müzakere hakkını kabul eden örnek bir işverendir. Şirket, yönetimle çalışanlar arasında sağlıklı bir ilişki ortamının kurulmasına ve bu ilişkinin etkin bir yapı çerçevesinde sürdürülmesine önem vermektedir. Şirket, bu doğrultuda çalışanlarının toplu sözleşme ve örgütlenme haklarını özgürce kullanabilmelerini sağlamaktadır.

3.7. İfade Özgürlüğü

Şirket çalışanlarının, iş ortamında ifade özgürlüğü hakkını kullanmalarını engelleyecek her türlü durumdan kaçınır. Şirkette iş birliğini destekleyici, pozitif ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratılıp çatışma ortamları önlenerek farklı inanç, düşünce ve görüşe sahip kişilerin uyumlu bir şekilde çalışmaları sağlanır.

3.8. Suç Teşkil Eden Durumlar

Şirket tüm iştirakleriyle beraber faaliyet gösterdiği ülkelerde suç teşkil eden durumlarda veya hak ihlali ile sonuçlanabilecek girişimlerde bulunmamakla beraber, yönetici ve çalışanlardan da aynı tutumu sergilemelerini bekler.

3.9. Ücretler ve Çalışma Saatleri

Şirket rekabetçi, eşitlikçi ve yüksek performans kültürünü destekleyen kademe ve unvan bazında objektif olarak konumlandırılan bir ücret ve yan haklar politikasına sahiptir. Bu bağlamda, her pozisyonun görev tanımı ve organizasyondaki yeri dikkate alınarak iş değerlemesi yapılmakta ve pozisyon kademeleri belirlenmektedir. Her kademe ve unvan yapısı için ücret ve yan haklar politikasının tayini/tespiti, piyasa verileri, iç dengeler, şirket hedefleri gözetilerek gerçekleştirilmektedir. Bunun yanında Şirket, faaliyet gösterdiği tüm lokasyonlarda, Türkiye'nin farklı noktalarındaki ve farklı ülkelerdeki, yerel yasal çalışma saatlerine ve ilgili yasalara uymaktadır.

3.10. Kişisel Gelişim, Kariyer ve Yetenek Yönetimi

Kariyer ve yetenek yönetimi Şirketin insan kaynakları uygulamalarının odak noktalarındandır. Her kademedeki çalışanların bilgi ve beceri düzeyinin yükseltilmesi kadar profesyonel geleceğinin ve iş memnuniyetinin geliştirilmesine de önem verir. Yetkin bir işgücünü sürdürülebilir kılmayı

hedefleyen, bu amaca hizmet eden strateji, iş süreçleri ve sistemleri geliştirmekte ve uygulamaktadır.

3.11. Veri Gizliliği

Kişisel verilerin korunması, Şirketin en önemli öncelikleri arasındadır. Bu konunun en önemli ayağını; Şirketin müşterilerinin, potansiyel müşterilerinin, çalışan adaylarının, şirket hissedarlarının, şirket yetkililerinin, ziyaretçilerinin, iş birliği içinde olduğu kurumların çalışanları, hissedarları ve yetkililerinin ve üçüncü kişilerin kişisel verilerinin korunması ve işlenmesi oluşturmaktadır. Şirket çalışanlarının kişisel verilerinin korunmasına ilişkin yürütülen faaliyetler ise, Çalışanları Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası altında yönetilmektedir.

4. UYGULAMAYA İLİŞKİN ESASLAR

Bu politikanın Şirket içerisindeki sponsoru Şirket CEO'su olup, açıklanan ilke, taahhüt ve ilgili uygulamalara uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmalarının belirlenmesi ve yürütülmesine dair üst gözetiminden Şirket Yönetim Kurulu sorumludur. Politika, 2 yılda bir Etik Kurul tarafından gözden geçirilir ve politikanın uygulanmasının takibi gerçekleştirilir.

Politika hakkında geri bildirimler, uyumsuzluklar ve ihlaller Şirket Etik Kurulu'na bildirilir ve/veya ilgili mail adresi etik@cimsa.com.tr üzerinden iletilir.

Politika'ya uyum konusunda ihlallerin ihbarı için ihbar eden in kimliği saklı tutulur.

5. KAMU BİLGİLENDİRMESİ

Çimsa, Entegre Faaliyet Raporu'nun bir parçası olarak, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi ile insan haklarına ilişkin taahhütleri, çalışmaları, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu yerine getirmek için hayata geçirdiği eylemleri ve beyanları hakkında kamuya her yıl bildirim yapmaktadır.