

ZORLU HOLDİNG

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI



Amaç ve Kapsam

Zorlu Holding sorumlu yatırım holdingi yaklaşımıyla; tekstilden tüketici elektroniği ve beyaz eşyaya, enerjiden gayrimenkule ve maden-metalurjiye farklı sektörlerde üretim yapan yenilikçi bir şirket olarak daha iyi bir geleceğin inşası için sürdürülebilirlik odaklı bir yaklaşımla çalışmaktadır.

Zorlu Holding ve bünyesindeki tüm Grup Şirketleri (Zorlu Grubu); sürdürmekte oldukları bütün faaliyetlerini İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi ve imzacısı olduğu Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi çerçevesinde yürüteceğini taahhüt eder. Zorlu Grubu faaliyet gösterdiği farklı ülkelerde ve şehirlerde, iştirakleri ile beraber tüm çalışanları ve paydaşları için insan haklarına saygıyı esas alır ve bu hakların gözetilmesini hedefler.

Zorlu Holding, Akıllı Hayat 2030 sürdürülebilirlik vizyonu çerçevesinde insanların sürdürülebilir ve akıllı gelecek hayaline hayat verme bakış açısıyla tüm çalışanlarının haklarına ve değerlerine saygı duymaktadır.

Bu dokümanda açıklanan İnsan Hakları Politikası; Zorlu Holding Etik İlkeleri, Zorlu Grubu politikaları ve değerleri ile bütünlük içindedir. Şirket içi uygulamalar söz konusu İnsan Hakları Politikası'nı ve Etik İlkeler'i referans alır.

İnsan Hakları Politikası tüm Zorlu Grubu çalışanlarını, Yönetim Kurulu üyelerini, tedarikçi ve iş ortaklarını, aracılı, yüklenicileri, vekaleten iş görenleri ve birlikte iş yapılan tüm üçüncü tarafları kapsar. Bahsi geçen bu gerçek ve tüzel kişilerden İnsan Hakları Politikası'na uymaları beklenir. Zorlu Holding; çalışanlarının yanı sıra iş ortakları ve tedarikçilerini de bu İnsan Hakları Politikası'nda yer alan prensiplere uyumlu davranmaya teşvik etmek üzere İnsan Hakları Politikası'nı bildirmekte ve sözleşmelere dahil etmektedir.

İlke, Taahhüt ve İlgili Uygulamalar

Zorlu Holding ve bünyesindeki Zorlu Grubu şirketleri olarak;

- Fırsat eşitliğini benimser ve çeşitliliğe saygı duyarız. Çeşitliliği artırma uygulamaları kapsamında, kadın temsiliyetini, farklı kuşakları ve engelli istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştiririz. İşe alım, eğitim ve gelişim, kariyer, performans ve ücret yönetimi gibi süreçlerde; iş ortamında cinsiyet, hamilelik, etnik köken, din, ırk, milliyet, yaş, engellilik hali, medeni hal, cinsel yönelim, siyasal görüş ve benzeri konulara bağlı olarak ayırım yapmadan eşit bir duruş sergileriz.

- İş yerinde her türlü kötü muamele, yıldırma, sözlü ve fiziksel taciz gibi insanlık dışı ve onur kırıcı davranışlara tolerans göstermeyiz ve çalışanlarımıza güvenli bir çalışma ortamı sağlarız. Böyle bir durum ile karşılaşıldığında şikayete konu olan durumu özen ve titizlikle araştırır, sürecin adil ve hızlı bir şekilde sonuçlanmasını sağlarız.
- Çalışanların birbirleriyle iletişimini, iş yerinde veya dışında kötü muamele veya taciz olarak algılanmayacak ve iş yeri ortamını bozmayacak şekilde yürütmesini destekleriz.
- Çalışanlarımızın fikirlerini önemser ve özgürce ifade edebildikleri çalışma ortamları yaratırız.
- Çocuk iş gücü çalıştırılmasına ve zorla çalıştırmaya müsaade etmeyiz. ILO Sözleşmelerinin ilgili maddeleri uyarınca faaliyet gösterilen ülke mevzuatlarına uyumlu şekilde çalışmalarımızı yürütürüz.
- İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı başta olmak üzere ilgili mevzuata uygun iş ortamı sunarız. Çalışanlarımıza ve iş ortaklarımıza güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sunmak ve sürekliliğini sağlamak için insan kaynağını bilinçlendirir ve bu konularda farkındalık yaratırız.
- Çalışma koşullarının ve sürelerinin uygunluğunu gözetiriz. Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde yürürlükte bulunan mevzuatta düzenlenen çalışma koşulu kurallarına uyarız.
- Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde suç veya hak ihlaline neden olacak girişimlerde bulunmayız. Çalışanlarımızdan da aynı davranışları sergilemelerini bekleriz.
- Zorlu Grubu'nun faaliyetlerinden etkilenen toplulukların haklarına saygı duyarız. İnsan hakları üzerinde oluşan tüm olumsuz etkileri tespit etmek, bu etkilerden kaçınmak, riskleri değerlendirerek oluşmadan önlemek üzere gerekli çalışmaları aktif olarak yürütürüz.

Yürürlük

İnsan Hakları Politikası 16.03.2022 tarihi itibarıyla Zorlu Holding CEO'su tarafından kabul edilerek yürürlüğe alınmıştır. Politikaya Zorlu Grubu kurumsal iletişim portalımız "Zone" üzerinden de erişilebilir.

İnsan Hakları Politikası'nın Zorlu Grubu'ndaki çalışanlar için farkındalığının sağlanması, Zorlu Holding İnsan Kaynakları Grubu Başkanlığı'nın yükümlülüğündedir. İnsan Hakları Politikası sorumluluğu en üst düzeyde CEO'ya aittir. Grup Şirketleri Üst Yönetimleri Politika'nın işletilmesinden sorumludur.

İşbu İnsan Hakları Politikası'nda yer alan hususlara aykırılık, ilgili mevzuat ile öngörülen idari ve cezai yaptırımlar dışında, şirket içi yaptırımlara da yol açar.

İnsan Hakları Politikası'nın içeriğine ilişkin herhangi bir şüphe durumunda ve/veya kurallara aykırı bir davranış ya da uygulamaya tanık olduğunda söz konusu durumu ihbar/şikayet etmek veya danışmak isteyen tüm çalışanlar;

- Etik İlkeler Bildirim Hattı'na e-posta ile (etik@zorlu.com)
- Etik İlkeler Bildirim Hattı'na günün her saatinde (0 212 456 23 23) veya (0 850 226 23 23) numaralı telefonlar ile ulaşabilirler.

İhlale ilişkin bildirim yapan çalışan/kişilerin kimliğinin hukuki/yasal ve idari gereklilikler çerçevesinde gizli tutulması esastır.

Etik İlkeler Bildirim Hatları'na gelen şikayet, ihbar ile iddiaların değerlendirilmesi ve çözümlenmesinden, Yönetim Kurulu tarafından kurulmuş Etik Kurul yetkili ve sorumludur. Bu bağlamda; iletilen ihlal bilgisi, Zorlu Holding Denetim Genel Müdürlüğü tarafından değerlendirilir. İhlal Bildirim Hatları'na ulaşan şikayet, iddia ve ihbar hakkında gereken çalışma, inceleme veya soruşturmalar Zorlu Holding Denetim Genel Müdürlüğü'ne bağlı İç Denetim ve Etik Bölümü tarafından yürütülür.

Politika, ihtiyaçlar doğrultusunda gözden geçirilir; Zorlu Holding İnsan Kaynakları Grubu Başkanlığı, Hukuk Grubu Başkanlığı, Denetim Genel Müdürlüğü ve Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Genel Müdürlüğü görüşü alınmak kaydıyla güncellenebilir.