

BORUSAN GRUBU İNSAN HAKLARI POLİTİKASI



AMAÇ

Borusan Holding, insan haklarına saygıyı Grup genelinde en üst düzeyde sahiplenilen temel bir kurumsal sorumluluk olarak kabul eder. Borusan Grubu İnsan Hakları Politikası, Borusan Holding ve Grup Şirketleri'nde insanı merkeze alan, etik değerlere bağlı, kapsayıcı, güvenli ve adil bir çalışma ortamı oluşturulmasına yönelik kurumsal taahhüdü ortaya koyar. İnsan haklarına saygı, stratejik karar alma süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak ele alınırken; çalışanların refahı ve değer zincirindeki tüm bireylerin güvenliği, eşitlik ilkesinin güçlendirilmesi, insan onuruna saygı ile temel hak ve özgürlüklerin korunması önceliklendirilir. Borusan, yüksek etik kültürünü gözeterek tüm çalışanlar ve paydaşlar için adil, saygılı ve sorumlu bir çalışma ortamı sunmayı temel bir kurumsal sorumluluk olarak kabul eder.

Bu kapsamda Politika;

- İnsan haklarını iş yapış biçimlerimizin temeline yerleştirmeyi,
- Her türlü ihlal riskini önlemeyi ve etik, güvenli, sağlıklı çalışma koşullarını garanti altına almayı,
- Çeşitliliğe değer veren, kapsayıcı, insana yakışır çalışma ortamları oluşturmayı,
- Dijitalleşme, verimlilik ve sürdürülebilirlik gibi alanları da kapsayan tüm süreçlerinde sorumlu iş uygulamalarını geliştirmeyi,
- Uluslararası insan hakları standartları ve en iyi uygulamalarla uyumlu bir yönetim anlayışı benimsemeyi
- Değer zincirindeki tüm bireyler için de bu yönde gelişimi teşvik etmeyi hedefler.

KAPSAM

Bu Politika, Borusan Holding ve tüm Grup Şirketleri için geçerli olup Grup'ta görev yapan Yönetim Kurulu üyeleri, yöneticiler ve tüm Borusan Grubu çalışanları için bağlayıcıdır. Grup genelinde tüm şirketlerin uymakla yükümlü olduğu asgari standartları, beklentileri ve uyum gerekliliklerini belirleyen üst düzey bir çerçeve niteliğindedir.

Politika; Borusan Holding ve bağlı tüm Grup Şirketlerinde uygulanır. Borusan ekosisteminin tümünde insan haklarına saygı kültürünün yerleşmesi için iş ortaklarımızın, tedarikçilerimizin ve yüklenicilerimizin de bu Politika'ya uygun hareket etmeleri beklenir ve gerekli durumlarda bu uyumu sağlamak için risk temelli değerlendirme, denetim ve izleme süreçleri de dahil olmak üzere destekleyici ve yönlendirici mekanizmalar işletilir.

Politika, "Turuncu Rehber", "Borusan Grubu Sürdürülebilirlik Politikası", "Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Rehberi", "Borusan Grubu Sürdürülebilir Satın Alma Politikası" ve Borusan'ın diğer kurumsal ilke ve uygulamalarıyla birlikte bütünsel bir yönetim çerçevesi oluşturur.

Grup bünyesindeki her bir şirket, bu Politikada belirtilen hükümlere uyumu sağlamak amacıyla kendi iç yönetim yapılarını, politikalarını ve operasyonel uygulamalarını geliştirip sürdürmekle sorumludur. Tüm Grup Şirketleri ve iştirakler, faaliyet gösterdikleri ülkelerde yürürlükte olan yerel yasa, yönetmelik ve sektör standartlarına uyum sağlamayı asgari bir yükümlülük olarak kabul eder.



Bu Politika, uygulanabilir mevzuat ve sektör standartları dikkate alınarak hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bununla birlikte, faaliyet gösterilen ülkelerdeki yasal ve düzenleyici çerçevede zaman içinde meydana gelebilecek değişiklikler yakından takip edilir ve Politika'nın güncel gelişmeler ışığında gözden geçirilmesi ve gerekli güncellemelerin yapılması gözetilir.

Politika'nın uygulanması sırasında, yürürlükteki mevzuat ile bu Politika'da yer alan ilke ve standartların birebir örtüşmediği istisnai durumlarda, Grup Şirketleri mevzuata uyum sağlamakla birlikte, insan onurunun korunması ve insanın üstün faydasının esas alınması suretiyle, insan hakları üzerindeki olası olumsuz etkileri önlemeye veya asgari düzeye indirmeye yönelik tamamlayıcı ve destekleyici uygulamaları geliştirmeyi gözetir.

Politika uygulanırken, Grup Şirketleri; kendi Yönetim Kurulu kararlarını, ilgili mevzuatı, faaliyet gösterdikleri sektörü ve diğer ilgili koşulları dikkate alarak bu Politika ile uyumlu olacak şekilde ilave politika, prosedür veya uygulama ilkeleri benimseyebilir. Bu tür durumlar Borusan Holding Etik ve Uyum Kurulu'na bildirilir ve gerekli değerlendirmeler yapılır.

TANIMLAR

"Algoritmik Ayrımcılık": Yapay zekâ, otomasyon veya veri temelli sistemlerin; kullanılan veri setleri, model tasarımı, varsayımlar veya uygulama biçimi nedeniyle, belirli kişi veya gruplar üzerinde doğrudan ya da dolaylı biçimde ayrımcı sonuçlar üretmesi durumunu ifade eder.

"Birleşmiş Milletler (BM)": Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC)": İnsan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan evrensel sözleşmeyi ifade eder.

"Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGPs)": Devletlerin insan haklarını koruma yükümlülüklerini, iş dünyasının insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu ve olumsuz insan hakları etkilerine karşı etkili başvuru ve telafi mekanizmalarına erişimi tanımlayan; iş dünyası ve insan hakları alanında uluslararası kabul görmüş temel referans çerçevesini ifade eder. UNGP'ler, şirketlerin faaliyetleri ve iş ilişkileri kapsamında insan hakları risklerini belirlemesi, önlemesi, azaltması, izleme ve iyileştirme süreçlerini sistematik biçimde yönetmesine yönelik yol gösterici ilkeleri ortaya koyar.

"Borusan Holding": Borusan Holding Anonim Şirketi'ni ifade eder.

"Çalışan İzleme": İşin yürütülmesi, güvenlik, verimlilik, uyum veya benzeri amaçlarla; çalışanların dijital araçlar, kameralar, konum verileri, erişim kayıtları, yazılımlar veya diğer yöntemlerle izlenmesi ve/veya bu izleme faaliyetleri sonucunda üretilen verilerin analiz edilmesi uygulamalarını ifade eder.



“Çatışmadan Etkilenen ve Yüksek Riskli Bölgeler (Conflict-Affected and High-Risk Areas – CAHRA)”: Silahlı çatışma, yaygın şiddet, zayıf yönetim, insan hakları ihlallerinin sistematik olduğu veya hukukun üstünlüğünün sınırlı biçimde uygulandığı bölgeleri ifade eder.

“Çatışma Mineralleri (3TG)”: Kalay (tin), tantal (tantalum), tungsten ve altın (gold) gibi çatışma ve yüksek riskli bölgelerde çıkarıldığında, işlendiğinde veya ticareti yapıldığında insan hakları ihlallerine ve silahlı grupların finansmanına katkı riski taşıyan mineralleri ifade eder.

“Değer Zinciri (Value Chain)”: Borusan'ın faaliyetleriyle bağlantılı olarak, ürün ve hizmetlerin tasarımından tedarikine, üretim/operasyon süreçlerinden dağıtımına, satış sonrası hizmetlere ve bertarafına kadar uzanan; yukarı ve aşağı yönlü iş ilişkilerini kapsayan süreci ifade eder.

“Doğrudan Bağlantılı Olma (Directly Linked)”: Borusan'ın kendi faaliyetleriyle sebep olmadığı veya katkıda bulunmadığı, ancak iş ilişkileri (ör. tedarikçi, yüklenici, distribütör, müşteri veya diğer iş ortakları) aracılığıyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile bağlantılı olan olumsuz insan hakları etkilerinin doğması durumunu ifade eder.

“Grup Şirketleri”: Borusan Holding, tüm bağlı ortaklıkları, iş ortaklıkları ve iştiraklerini ifade eder.

“Hak Sahipleri (Rights-holders)”: Borusan'ın faaliyetlerinden, iş ilişkilerinden veya değer zincirinden doğrudan ya da dolaylı biçimde etkilenen veya etkilenme potansiyeli olan bireyleri ve/veya grupları ifade eder.

“İnsan Hakları”: Cinsiyet, nesil, dil, din, ırk, etnik köken, renk, mezhep, engellilik, felsefi veya siyasi görüş, maddi durum, cinsel kimlik, cinsel yönelim konularında hiçbir fark gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

“İnsan Hakları Durum Tespiti (Due Diligence)”: Borusan'ın kendi faaliyetleri, Grup Şirketleri ve iş ilişkileri kapsamında ortaya çıkabilecek veya ortaya çıkmış olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmeyi; bu etkileri önlemeyi veya asgari seviyeye indirmeyi; alınan önlemlerin etkinliğini izlemeyi, gerektiğinde iyileştirmeyi ve ilgili raporlama/şeffaflık süreçleriyle paylaşmayı amaçlayan risk temelli, sürekli ve sistematik süreci ifade eder.

“İnsan Haklarına Saygı (Respect)”: Borusan'ın, kendi faaliyetleri ve iş ilişkileri kapsamında insan haklarını ihlal etmekten kaçınmasını; olumsuz etkileri önlemek, azaltmak ve gerektiğinde gidermek için gerekli özeni göstermesini ifade eder.

“İnsana Yakışır İş (Decent Work)”: Çalışanların özgür, adil, güvenli ve insan onuruna yakışır koşullarda çalışma; adil ücret, sosyal koruma, örgütlenme özgürlüğü ve ayrımcılıktan uzak çalışma ortamına erişim hakkını ifade eder.

“İş Ortakları”: Tedarikçiler, alt yükleniciler, distribütörler, bayiler, yetkili servis firmaları, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeronlar, danışmanlar ve bunların çalışanlarını ve temsilcilerini kapsar.

“Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)”: BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın Birimi tarafından oluşturulan, işyerinde, piyasada ve toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden ilkeler dizisini ifade eder.

“Katkıda Bulunma (Contribute)”: Borusan'ın kendi faaliyetleri, kararları veya iş yapış biçimleriyle; başka bir tarafın sebep olduğu olumsuz insan hakları etkisinin ortaya çıkmasına veya kötüleşmesine anlamlı ölçüde katkı sağlaması durumunu ifade eder.

“Kırılgan / Hassas Gruplar”: Ayrımcılık, dışlanma, sömürü veya zarar görme riski daha yüksek olabilen; özel korunma ve destek ihtiyacı bulunan kişi veya grupları (ör. engelliler, genç çalışanlar, taşeron/alt yüklenici çalışanları, geçici çalışanlar, göçmen çalışanlar, yerel topluluklar içinde kırılgan gruplar vb.) ifade eder.

“Mahremiyet (Privacy)”: Bireylerin özel hayatına, kişisel alanına ve kişisel verilerine ilişkin bilgilerin toplanması, kullanımı, paylaşımı ve saklanması süreçlerinde; kişilerin meşru beklentilerinin korunmasını, gereksiz müdahalelerin önlenmesini ve özel hayatın gizliliğine saygı gösterilmesini ifade eder.

“Misilleme (Retaliation)”: İnsan hakları ihlali şüphesi veya bildirimi, şikâyet başvurusu, soruşturmaya katılım veya iyi niyetli bildirimde bulunma nedeniyle; bir kişiye yönelik işten çıkarma, ücret/rol düşürme, dışlama, baskı, tehdit, yıldırma, kariyer fırsatlarının engellenmesi veya benzeri herhangi bir olumsuz muamele uygulanmasını ifade eder.

“Olasılık (Likelihood)”: Belirli bir olumsuz insan hakları etkisinin ortaya çıkma ihtimalini ifade eder.

“Olumsuz İnsan Hakları Etkisi / İnsan Hakları İhlali”: Borusan'ın faaliyetleri veya iş ilişkileri kapsamında; bir hak sahibinin insan haklarından yararlanmasını fiilen engelleyen, kısıtlayan, zayıflatan veya zarar veren ve/veya insan onuruna aykırı sonuçlar doğuran her türlü eylem, ihmal, uygulama veya durumu ifade eder.

“Otomatik Karar Alma”: İnsan müdahalesi olmaksızın veya sınırlı insan denetimiyle, bireyler üzerinde hukuki veya benzer ölçüde önemli sonuçlar doğurabilen dijital karar süreçlerini ifade eder.

“Orantılılık”: Bir amaca ulaşmak için kullanılan yöntem, uygulama veya müdahalenin; meşru amaçla bağlantılı, gerekli ve ölçülü olması; hak sahipleri üzerindeki olası olumsuz etkilerinin amaçla karşılaştırıldığında gereksiz veya aşırı olmaması ilkesini ifade eder.

“Öncelikli İnsan Hakları Riski (Salient Human Rights Risk)”: Şiddeti yüksek, olasılığı anlamlı ve/veya telafi edilmesi güç olabilecek olumsuz insan hakları etkilerine yol açma potansiyeli taşıyan riskleri ifade eder.

“Özel Nitelikli Kişisel Veri(ler)”: Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verilerini ifade eder.

“Paydaşlar”: Çalışanlar, müşteriler, hissedarlar, yatırımcılar, alt yükleniciler, tedarikçiler, iş ortakları, yerel topluluklar, sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve faaliyetlerimizden etkilenen veya etkilenme potansiyeli olan tüm tarafları ifade eder.

“Sebeup Olma (Cause)”: Borusan'ın kendi faaliyetleri veya kararları sonucunda olumsuz bir insan hakları etkisinin doğrudan ortaya çıkmasına neden olması durumunu ifade eder.

“Şiddet (Severity)”: Olumsuz bir insan hakları etkisinin ölçeğini (kaç kişiyi etkilediği), kapsamını (etkinin derinliği) ve geri döndürülemezlik derecesini ifade eder.

“Şikâyet Mekanizması / Başvuru Kanalları”: Çalışanların, iş ortaklarının, tedarikçilerin, yüklenicilerin, yerel toplulukların ve diğer paydaşların; insan haklarına aykırı olduğunu düşündükleri durumları güvenli, gizli ve gerektiğinde anonim biçimde bildirebilecekleri ve bu bildirimlerin özenli, tarafsız ve zamanında ele alınmasını sağlayan süreç ve kanalları ifade eder.

“Tasarımdan İtibaren Mahremiyet (Privacy By Design)”: Kişisel verilerin ve mahremiyetin; sistemlerin, süreçlerin, ürünlerin, hizmetlerin ve teknolojilerin tasarım aşamasından itibaren gözetilmesini ve korunmasını ifade eder.

“Telafi (Remedy)”: Borusan'ın sebep olduğu veya katkıda bulunduğu olumsuz insan hakları etkilerinin giderilmesi amacıyla; zararın ortadan kaldırılması, eski hâle getirme, tazmin, rehabilitasyon, özür, disiplin süreçleri, tekrarını önleyici yapısal iyileştirmeler ve benzeri uygun iyileştirici önlemleri içerebilen sonuç odaklı uygulamaları ifade eder.

“Telafi Edilebilirlik (Remediability)”: Olumsuz etkinin, hak sahibi açısından ne ölçüde giderilebilir olduğuna ilişkin değerlendirmeyi ifade eder.

“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”: Çalışma hayatına ilişkin uluslararası standartlar belirleyen BM kuruluşunu ifade eder.

“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”: Sendika kurma özgürlüğü, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması gibi temel ilkeleri içeren ILO bildirgesini ifade eder (1998).

“Veri Minimizasyonu”: Kişisel verilerin, yalnızca belirli ve meşru amaçlar için gerekli olduğu ölçüde; amaca uygun, ilgili ve sınırlı olacak şekilde işlenmesi ilkesini ifade eder.

İNSAN HAKLARI YAKLAŞIMI VE TAAHHÜTLER

Borusan Grubu 2006 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalamıştır. Grup, faaliyetleri boyunca, bu Sözleşme'nin belirlemiş olduğu insan hakları, iş gücü, çevre ve yolsuzluk ile mücadele alanlarındaki 10 ilkenin mevcut halinden daha iyi konuma ulaştırılması amacıyla gerekli tedbirleri almayı taahhüt eder. Grup bununla birlikte aşağıdaki uluslararası kabul görmüş ilke ve çerçevelere uyum göstermeyi taahhüt eder:

- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi
- Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine ilişkin OECD Rehberi

Borusan ayrıca kırılgan grupların özel hassasiyetlerini tanır ve insan haklarını koruyan uygulamaları bu doğrultuda güçlendirir.

Borusan Grubu, faaliyetlerinin toplum sağlığı, güvenliği ve yerel toplulukların hakları üzerindeki etkilerini gözetir, yerel topluluk haklarına, arazi ve toprak kullanım haklarına ve kültürel mirasın korunmasına saygı gösterir, arazi edinimi ve arazi kullanımına ilişkin etkileri mümkün olduğunca önlemeyi ve en aza indirmeyi amaçlar. Zorunlu göç ve yerinden edilmeye yol açacak uygulamalardan kaçınır.

Kaçınılamaz olması durumunda ilgili yasal mevzuat doğrultusunda yerel topluluklara adil ve zamanında tazminat sağlanmasını ve geçim kaynaklarının korunmasını hedefler.

Çevresel etkilerin, özellikle iklim değişikliği kaynaklı aşırı hava olayları, araziye erişim ve kullanımın kısıtlanması, toprak kaybı veya geçim kaynaklarının olumsuz etkilenmesi, temiz, sağlıklı ve sürdürülebilir bir çevreye erişimin olumsuz etkilenmesi, suya erişim ve su kalitesi, hava ve toprak kirliliği ile biyolojik çeşitlilik kaybının; çalışanlar, yerel topluluklar ve tedarik zincirinde insan hakları üzerindeki dolaylı ve doğrudan etkileri de bu Politika kapsamındaki değerlendirmelere dahil edilir. Bu etkiler, yaşam hakkı, sağlık hakkı, güvenli çalışma koşulları ve insana yakışır yaşam standartlarıyla bağlantılı olarak değerlendirilir.



Ayrıca, iklim değişikliği ve enerji dönüşümünün çalışanlar ve yerel topluluklar üzerindeki geçiş etkileri (adil geçiş, yeniden yetkinlik kazanımı vb.) insan hakları çerçevesinde değerlendirilir.

Borusan Grubu, yatırım ve iş ortaklığı kararlarında çevresel, sosyal ve yönetim kriterlerini gözetir; insan hakları ve toplum üzerindeki etkileri yatırım süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirir.

Borusan, dijitalleşme, otomasyon ve yapay zekâ dahil olmak üzere yeni teknolojilerin kullanımında insan hakları üzerindeki potansiyel etkileri (algoritmik ayrımcılık, otomatik karar alma, karar alma yetisinin manipülasyonu, çalışan izleme, mahremiyet ve ifade özgürlüğü riskleri dahil) insan hakları yaklaşımının ayrılmaz bir parçası olarak ele alır ve bu etkileri önleyici ve risk temelli bir yaklaşımla yönetmeyi taahhüt eder. Bu kapsamda, ilgili yeni teknolojilerin kullanımında mahremiyetin tasarıma entegre edildiği, teknolojinin tüm yaşam döngüsü boyunca da varsayılan olarak mahremiyetin kabul edildiği bir yaklaşım benimser ve uygulanabilir mevzuatta öngörülen kişisel verilerin işlenmesine yönelik genel ilkeler (amaca uygunluk ve orantılılık ve veri minimizasyonu gibi), izlenebilirlik, insan denetimi ve hesap verebilirlik, önyargı/ayrımcılık risklerinin azaltılması, şeffaflık, açıklanabilirlik ve erişilebilir geri bildirim ilkeleri doğrultusunda gerekli kontrolleri uygular ve sürekli iyileştirmeyi hedefler. Yapay zekâ ve otomatik karar alma sistemleri için düzenli önyargı ve ayrımcılık testleri yapılır, sonuçlar ilgili fonksiyonlar tarafından izlenir.

Ayrımcılığın Önlenmesi ve Fırsat Eşitliği

Ayrımcılığın tanınması ve ortadan kaldırılması yalnızca bir politika değil, Borusan'ın kurum kültürünün temel taşıdır.

Borusan Holding ve Grup Şirketleri, altyüklenici çalışanları da dahil olmak üzere tüm çalışanların güvenli, saygılı ve adil bir çalışma ortamında görev almasını temel ilke olarak kabul eder. Hiçbir koşulda; ırk, renk, cinsiyet, yaş, din, dil, etnik köken, engellilik durumu, gebelik, annelik, babalık veya bakım sorumlulukları, medeni hâl, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği veya ifadesi, politik görüş, kültürel köken veya herhangi bir kişisel özellik temelinde ayrımcılığa tolerans gösterilmemektedir. Her türlü ayrımcılık, taciz, zorbalık ve dışlayıcı davranış Borusan'da kesinlikle kabul edilmez.

Ayrımcılığın önlenmesi ve fırsat eşitliğinin güçlendirilmesi amacıyla;

- İşe alım, terfi, ücretlendirme, gelişim ve eğitim süreçlerinde sadece liyakat, yetkinlik, potansiyel ve performans esas alınır. Tüm kritik insan kaynakları süreçleri yapılandırılmış, ölçülebilir ve nesnel kriterlerle yürütülür.
- Bilinçli ve bilinç dışı yanlılıkların azaltılması için eğitimler, farkındalık çalışmaları ve veri temelli karar mekanizmaları uygulanır. Karar verici ekiplerde çeşitlilik sağlanarak önyargıların etkisi asgari seviyeye indirilir.
- İşe alım, terfi, performans değerlendirme, ücretlendirme ve benzeri karar süreçlerinde kullanılan algoritmik veya veri temelli araçların, doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa yol açmaması için gerekli önlemler alınır. Bu sistemlerin önyargı üretme riski insan hakları perspektifiyle değerlendirilir.



- Engellilik, toplumsal cinsiyet eşitliği, yaş çeşitliliği ve nöroçeşitlilik gibi alanlarda fırsat eşitliği yaklaşımı benimsenir ve farklı ihtiyaçları gözeten kapsayıcı uygulamalar hayata geçirilir.
- Çalışanların kendilerini güvende, değerli ve ait hissetmeleri için kapsayıcı iletişim, psikolojik güvenlik ve saygı kültürü desteklenir.
- "Eşit İşe Eşit Ücret" prensibi doğrultusunda adil ve şeffaf ücretlendirme politikaları uygulanır.
- Kalıplaşmış önyargıların giderilmesi ve yapısal engellerin ortadan kaldırılması amacıyla ihtiyaç duyulan alanlarda geçici özel önlemler de fırsat eşitliğini desteklemek için kullanılır.

Borusan Grubu, göçmen ve geçici statüde çalışanların insan haklarının korunmasını temel bir sorumluluk olarak kabul eder; ücret, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal haklara erişim ve disiplin süreçlerinde uyruk, göç statüsü veya sözleşme türüne dayalı ayrımcılığa maruz bırakılmamasını taahhüt eder.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Borusan Grubu Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) yaklaşımı doğrultusunda alt yüklenici çalışanları da dahil olmak üzere çalışanlarının tüm farklılıklarıyla kabul edildiği, değer gördüğü ve potansiyelini özgürce ortaya koyabildiği bir çalışma ortamı yaratmayı taahhüt eder.

Borusan Holding ve Grup Şirketleri, çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı kurum kültürünün temel bir unsuru olarak görür. Farklı kimliklerin, deneyimlerin ve bakış açılarının bir arada olduğu zengin bir çalışma ortamının inovasyonu, çalışan bağlılığını ve kurumsal performansı artırdığına inanır ve farklılıkların değer gördüğü, herkesin özgün kimliğiyle var olabildiği ve eşit fırsatlara erişebildiği bir iş ortamı yaratmayı hedefler.

Borusan'da "çeşitlilik", yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik, kültürel geçmiş, eğitim, inanç ve yaşam tarzı gibi pek çok farklılığı kapsar. Borusan, bu çeşitliliğin ancak hakkaniyetli bir yaklaşımla, dezavantajları ortadan kaldıran uygulamalarla ve eşit fırsat politikalarıyla anlam bulduğunu kabul eder.

Borusan'da "eşitlik" anlayışı, eşit fırsat sunmanın yanında, farklı ihtiyaçları dikkate alarak adil uygulamalar geliştirmeyi ve yapısal engelleri azaltmayı içerir.

Borusan için "kapsayıcılık" altyükleniciler de dahil olmak üzere tüm çalışanların özgün kimlikleriyle kabul edildiği, farklılıkların güven içinde ifade edilebildiği, fikirlerin özgürce paylaşıldığı ve herkesin kendini değerli hissettiği bir iş ortamının oluşturulması ve sürdürülmesini ifade eder.



Borusan Grubu çalışma hayatındaki bilinçli ve bilinç dışı yanlışlıkların farkındadır. Bu doğrultuda işe alım, performans değerlendirme ve terfi süreçlerinin nesnel kriterlerle yürütülmesine önem verilir. Borusan Holding ve Grup Şirketlerinde ayrımcılığı önleyen, önyargıları azaltan ve kapsayıcı dili teşvik eden uygulamalar geliştirilir. Engellilik ve erişilebilirlik, toplumsal cinsiyet eşitliği, yaş ve kuşak çeşitliliği ile nöroçeşitlilik gibi öncelikli alanlarda fiziksel ve dijital erişilebilirliği artıran, tüm kuşakların üretken katılımını destekleyen, nöroçeşitliliği kapsayan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm süreçlere entegre eden uygulamaların geliştirilmesi gözetilir.

İşe alımdan kariyer gelişimine, esnek çalışma modellerinden aile dostu politikalara kadar tüm çalışan deneyimine ilişkin süreçleri ÇEK ilkeleri doğrultusunda iyileştirilir. Herkes için güvenli, adil, erişilebilir ve farklı ihtiyaçlara duyarlı bir çalışma ortamı sunulması; altyükleniciler de dahil olmak üzere tüm çalışanların sesinin duyulduğu kapsayıcı bir kültürün güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

ÇEK yaklaşımını yalnızca kurum içine değil, tüm değer zincirinde yaygınlaştırılması esastır. Borusan tedarikçileri, iş ortakları, müşterileri ve toplumla olan ilişkilerinde de çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık anlayışını yaygınlaştırmak için iş birliği yapar, toplumsal faydayı artıran projeler geliştirir.

Borusan'da Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, statik bir politika alanı olarak değil; sürekli gelişen, tüm çalışanların katılımını gerektiren bir dönüşüm yolculuğu olarak görülmektedir. Herkesin eşit fırsatlara erişebildiği, kendini ait ve değerli hissettiği kapsayıcı bir çalışma ortamının birlikte inşa edilmesi ve sürdürülmesi temel bir kurumsal taahhüt olarak benimsenmektedir.

Çocuk İşçiliğine ve Zorla Çalıştırmaya Karşı Sıfır Tolerans

Borusan Grubu tüm faaliyetlerinde, tedarik zincirinin ve iş birliklerinin tüm aşamalarında, ILO sözleşme ve tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi doğrultusunda modern kölelik, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve insan ticaretine karşı sıfır tolerans politikası uygulamakta, aynı ilkelere tüm iş ortaklarının da uymasını beklemektedir.

Borusan Grubunda hiçbir çalışan zorla, tehdit altında ya da iradesi dışında çalıştırılmaz. Borç karşılığı çalıştırma, hareket özgürlüğünün kısıtlanması, kimlik belgelerinin alıkonulması gibi uygulamaların hiçbirine izin verilmez. Borusan Grubu şirketleri, zorla çalıştırmanın söz konusu olduğu hiçbir iş ortağı ile çalışmaz.

Çocuk işçiliği Borusan'da kesin olarak yasaktır. Yerel mevzuatın belirlediği asgari çalışma yaşına riayet edilir, mevzuatın belirlediği yaş altındaki bireylerin mevzuata göre tehlikeli olarak belirlenen işlerde çalıştırılması engellenir. Çocukları iş gücü olarak kullanan hiçbir tedarikçi veya iş ortağıyla iş birliği yapılmaz.



İşe alımdan kariyer gelişimine, esnek çalışma modellerinden aile dostu politikalara kadar tüm çalışan deneyimine ilişkin süreçleri ÇEK ilkeleri doğrultusunda iyileştirilir. Herkes için güvenli, adil, erişilebilir ve farklı ihtiyaçlara duyarlı bir çalışma ortamı sunulması; altyükleniciler de dahil olmak üzere tüm çalışanların sesinin duyulduğu kapsayıcı bir kültürün güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

ÇEK yaklaşımını yalnızca kurum içine değil, tüm değer zincirinde yaygınlaştırılması esastır. Borusan tedarikçileri, iş ortakları, müşterileri ve toplumla olan ilişkilerinde de çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık anlayışını yaygınlaştırmak için iş birliği yapar, toplumsal faydayı artıran projeler geliştirir.

Borusan'da Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, statik bir politika alanı olarak değil; sürekli gelişen, tüm çalışanların katılımını gerektiren bir dönüşüm yolculuğu olarak görülmektedir. Herkesin eşit fırsatlara erişebildiği, kendini ait ve değerli hissettiği kapsayıcı bir çalışma ortamının birlikte inşa edilmesi ve sürdürülmesi temel bir kurumsal taahhüt olarak benimsenmektedir.

Taciz ve Şiddete Karşı Sıfır Tolerans

Borusan'da her çalışanın kendini güvende, saygı görmüş ve korunmuş hissetme hakkı vardır. Borusan Grubu çalışma ortamlarında sözlü, fiziksel, cinsel, psikolojik, duygusal taciz ve/veya mobbing (işyerinde yıldırma) konusunda sıfır tolerans yaklaşımını benimser. Taciz ve şiddetin ortaya çıkmasını engellemek amacıyla düzenli eğitimler, farkındalık çalışmaları ve liderlik programları yürütülür.

Taciz ve/veya şiddet bildirimleri Turuncu Rehber'de tanımlı kanallar üzerinden gizlilik ve misillemeye izin vermeyen bir yaklaşım esasıyla ele alınır. İlgili süreçler 7. bölümde açıklanan şikâyet ve telafi mekanizmalarıyla uyumludur. Yapılan tüm bildirimler hızlı, tarafsız ve özenli biçimde değerlendirilir, gerekli durumlarda disiplin süreçleri işletilir ve etkilenen taraflara destek sağlanır.

Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme

Borusan Grubu, çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma haklarına ilgili mevzuatın izin verdiği çerçevede saygı gösterilmesini esas alır.

Çalışanların özgürce seçtiği sendika veya çalışan temsilcileriyle açık, yapıcı ve sürekli bir sosyal diyalog yürütülmesine önem verilir, karar süreçlerinde şeffaf ve karşılıklı saygıya dayalı iletişim teşvik edilir. Borusan'da toplu iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülöklere uygun hareket edilmesi sağlanır.

Sendikal örgütlenmenin sınırlı olduğu bölgelerde ise çalışanların temsil ve katılım haklarını destekleyici alternatif mekanizmaların değerlendirilmesi amaçlanır.

Sendika üyeliği veya sendikal faaliyete katılımın çalışanlar için herhangi bir olumsuzluğa yol açmaması hedeflenir ve bu konuda ayrımcı uygulamalara izin verilmemesi gözetilir. Bu hakların baskı, misilleme veya ayrımcılık endişesi olmadan kullanılabilmesini destekleyen bir çalışma ortamının sürdürülmesi gözetilir.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Borusan Holding ve Grup Şirketlerinde çalışanların ve çalışma alanlarında bulunan tüm kişilerin sağlık ve güvenliği en öncelikli konudur. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için üretim, operasyon ve tüm çalışma alanlarında ilgili mevzuata ve uluslararası kabul görmüş güvenlik standartlarına uygun şekilde hareket edilir. Borusan Grubu insan sağlığını ve can güvenliğini en önemli değer olarak görür, bu doğrultuda sıfır kaza hedefiyle olası tehlikelere karşı köklü ve kalıcı önlemler alır.

Borusan Grup Şirketleri her türlü önleme rağmen meydana gelebilecek kazaları eksiksiz şekilde kaydeder, bildirir, nedenlerini analiz eder ve tekrar yaşanmaması için gerekli düzenlemeleri yapar. Çalışma kaynaklı sağlık risklerini düzenli olarak değerlendirir, periyodik sağlık gözetimiyle meslek hastalıklarının önlenmesini amaçlar.

Borusan Grubu çalışanları sağlıklı ve güvenli çalışma kültürüne uygun davranmakla yükümlüdür. Grup, tedarikçi ve iş ortaklarından da bu doğrultuda hareket etmelerini bekler. Borusan, sağlık ve güvenlik kültürünün sürdürülebilmesi için gerekli desteği ve rehberliği sunmayı taahhüt eder. Risk değerlendirmeleri, önleyici tedbirler, İSG eğitimleri, kişisel koruyucu ekipman kullanımı, acil durum hazırlıkları ve etkin müdahale süreçleriyle iş güvenliği sürekli iyileştirilir. Ergonomi, psikolojik sağlık ve iyilik hali programlarıyla çalışanların genel esenliğinin desteklenmesi amaçlanır.



Güvenlik Hizmetleri

Borusan Grubu işyeri güvenlik hizmetlerinin insan onuruna saygılı bir şekilde sunulmasını güvence altına alır. Borusan Grubu yerleşkeleri ve/veya projelerinde güvenlik personeli bulundurulması gereken durumlarda güvenlik hizmetleri, insan haklarına saygılı, orantılı ve gerekli olanla sınırlı bir çerçevede yürütülür. Güvenlik personelinin seçimi, eğitimi ve görev tanımları, güç kullanımının son çare ve orantılılık ilkeleriyle sınırlandırılmasını, her türlü kötü muamelenin ve insan hakları ihlalinin önlenmesini, topluluklara ve çalışanlara karşı saygılı davranışın güvence altına alınmasını hedefler. Güvenlik kaynaklı şikâyetler, 7. bölümde tariflenen başvuru ve telafi mekanizmaları kapsamında ele alınır.

Adil Ücret ve Çalışma Saatleri

Borusan Grubu, çalışanların yürürlükteki mevzuat kapsamında sosyal güvenlik haklarına erişimini gözetir; çalışanların ilgili yasal düzenlemelere uygun şekilde sigortalı olarak istihdam edilmesini esas alır. Ücret, yan haklar, çalışma süreleri, izinler ve sosyal güvenlik uygulamalarında yürürlükteki mevzuata ve ilgili çalışma standartlarına uyum gözetilir

Borusan Grubu'nda altyükleniciler de dahil olmak üzere tüm çalışanların adil ücretlendirme, şeffaf değerlendirme süreçleri ve sağlıklı çalışma koşullarına erişimi, insan haklarına saygı çerçevesinde temel bir ilke olarak kabul edilmektedir. Ücretlendirme ve ödüllendirme uygulamaları "Tanıma, Takdir ve Toplam Ödül Yönetimi" stratejisi doğrultusunda yürütülür. Bu kapsamda işin niteliği, sorumluluk düzeyi, gereken yetkinlikler dikkate alınarak, güncel piyasa koşulları ve şirketin ödeme gücü esas alınır. Bu çerçevede, ücretlendirme ve ödüllendirme uygulamalarının yüksek performansı destekleyen ve kapsayıcı bir yapı üzerinden yürütülmesi hedeflenmektedir. Toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğu yerlerde ilgili hükümlere tam uyum gösterilir, ücretlerin zamanında, düzenli ve eksiksiz şekilde ödenmesini garanti altına alınır. Tüm yan hak ve ödüllendirme uygulamalarında adalet, eşitlik ve şeffaflık ilkeleri esastır.

Borusan Grubu faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde çalışma saatlerine ilişkin yerel yasal düzenlemelere uyum sağlar, haftalık azami çalışma sürelerinin aşılmaması için gerekli tedbirleri alır. Fazla çalışma yasal sınırlar içinde uygulanır ve karşılığı ek ücret ve yan haklar ile yerine getirilir. Düzenli molalar, dinlenme hakları ve izin uygulamalarıyla çalışanların iş-yaşam dengelerinin korunması amaçlanır. İşin doğasına uygun biçimde esnek çalışma düzenlemeleri ile çalışanların yaşam standartlarının iyileştirilmesi desteklenir.

Borusan, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (UN WEPs) imzacısıdır. Bu doğrultuda cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerine ve ayrımcı uygulamalara kesinlikle tolerans gösterilmez. Çalışanlar arasında cinsiyet farkı gözetmeksizin adil ve eşit ücret politikasının sürdürülmesi hedefi doğrultusunda uygulamalar düzenli olarak izlenmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı, uluslararası kabul gören hesaplama metodolojilerine uygun olarak hesaplanmakta ve raporlanmaktadır.

VERİ GÜVENLİĞİ VE GİZLİLİK

Borusan Grubu, veri güvenliğini ve gizliliği insan hakları yaklaşımının temel bir parçası olarak görür ve faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde kişisel veri koruma düzenlemelerine tam uyumu taahhüt eder. Bu doğrultuda tüm süreçlerinde kişisel verilerin bütünlüğünü, gizliliğini ve güvenliğini korumaya yönelik yüksek standartları uygular ve iş ortaklarının da aynı hassasiyeti göstermesini bekler.

Borusan, kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişiye ait tüm verilerin gizliliğini sağlar. Bu kapsamda kişisel veriler yalnızca meşru iş amaçları doğrultusunda, ilgili mevzuata uygun biçimde ve gerekli bilgilendirme yapılarak işlenir. Çalışanlar kişisel veri işleme süreçlerinde Şirket politika, prosedür ve uygulamalarına tam uyum gösterir; yetkili olup olmadıklarını, veri sahibinin bilgilendirilip bilgilendirilmediğini ve işlemenin belirlenen kurallara uygun yürütüldüğünü kontrol etmekle sorumludur.

Borusan Grubu, Özel Nitelikli Kişisel Verilerin taşıdığı hassasiyet sebebiyle Özel Nitelikli Kişisel Veri işleme faaliyetlerini uygulanabilir mevzuata ve ilgili otoriteler tarafından belirlenen önlemlere uygun olarak oluşturduğu politika ve süreçler çerçevesinde yürütmektedir. Kişisel verilerin yurt içi veya yurt dışında üçüncü taraflara aktarılması gerektiğinde, aktarımın sadece gerekli teknik ve idari güvenlik önlemlerinin sağlandığı durumlarda gerçekleştirilmesi esastır; tereddüt halinde çalışanlarımız ilgili hukuk veya uyum birimlerinden görüş alır. Borusan Grubu tarafından belirlenen veri güvenliği tedbirlerine uyum tüm çalışanlar için zorunludur. Olası bir veri ihlali şüphesi durumunda çalışanlarımız, yöneticilerini ve gerekli hâllerde Şirket İrtibat Kişisini derhal bilgilendirir, veri ihlal yönetimine ilişkin talimatları eksiksiz uygular.

Yapay zekâ ve veri analitiği uygulamalarında da kişisel verilerin işlenmesi; hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme, işleme amacıyla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma (veri minimizasyonuna uygunluk) ve ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme ilkeleri çerçevesinde yürütülür. Otomatik analiz ve izleme uygulamalarının çalışanların mahremiyeti ve psikolojik güvenliği üzerindeki etkileri ayrıca gözetilir. Kişisel veri niteliği taşımayan verilerin kullanımında da ilgili uygulamaların bireyler üzerindeki potansiyel insan hakları etkileri gözetilir.



Yasal ve Etik Uyumluluk

Borusan Grubu, tüm faaliyetlerini yürürlükteki ulusal mevzuat, uluslararası insan hakları sözleşmeleri ve sektörle ilgili düzenlemelerle tam uyum içinde gerçekleştirmeyi taahhüt eder. Borusan Grubu'nda etik davranışın ve uyum kültürünün temel referans dokümanı olan Turuncu Rehber, tüm çalışanlar için yol gösterici bir çerçeve sunar, uyumsuzlukların değerlendirilmesinde ve gerekli disiplin süreçlerinin işletilmesinde esas alınır. Borusan Grubu, iş ortaklarının da Turuncu Rehber'de yer alan Borusan ilke ve prensiplerini anlamasını ve kendilerine uygulanabilir olduğu ölçüde ilgili ilke ve prensiplere uygun hareket etmesini bekler.

Borusan Grubu, yolsuzluk ve rüşvet uygulamalarının eşit muamele ilkesi ve ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil ettiğinin ve özellikle hassas grupların haklarının ihlal edilme riskini artırdığını bilincindedir. Bu doğrultuda yolsuzluk ve rüşvete karşı sıfır tolerans ilkesini benimser. Grup, rüşvet, kolaylaştırıcı ödeme, yolsuzluk, görevi kötüye kullanma gibi etik dışı davranışlardan özenle kaçınır. Bu tür eylem ve davranışların ortadan kaldırılması konusundaki yerel ve uluslararası çabaları destekler.

Çalışanlar görev aldıkları tüm süreçlerde yasal gereklilikleri gözetmek, etik davranış ilkelerine uygun hareket etmek ve şirket politikalarında tanımlanan standartlara uymakla yükümlüdür. Yasal ve etik risklerin önlenmesi amacıyla yürütülen kontrol mekanizmaları düzenli olarak gözden geçirilir ve gerekli güncellemeler yapılır.

Etik ve Uyum Kurulu, Borusan'ın etik ilke, davranış kuralları ve uyum gerekliliklerine bağlılığının sürdürülmesini gözetir, ihlal iddialarını değerlendirir, gerekli incelemeleri yürütür ve uygun aksiyonların alınmasını sağlar. Çalışanlar, tedarikçiler, iş ortakları ve tüm paydaşlarımız, etik ilkelere veya yasal yükümlülüklere aykırı olduğunu düşündükleri durumları 7. bölümde tariflenen başvuru ve bildirim kanalları aracılığıyla iletebilir.

Çatışma Mineralleri ve Yüksek Riskli Bölgeler

Borusan Grubu, tedarik zincirinde çatışma ve yüksek riskli bölgelerden (Conflict-Affected and High-Risk Areas – CAHRA) kaynaklanan insan hakları ihlallerine katkıda bulunmamak amacıyla, çatışma mineralleri (tin, tantalum, tungsten ve altın – 3TG) başta olmak üzere yüksek riskli maden ve hammaddelerin sorumlu tedarik edilmesini gözetir. Bu kapsamda Borusan, OECD "Çatışmadan Etkilenen ve Yüksek Riskli Bölgeler İçin Sorumlu Tedarik Zinciri Durum Tespiti Rehberi" ile uyumlu bir yaklaşımı benimser ve iş ortaklarından da aynı standartlara uymalarını bekler.

Yetenek Yönetimi ve Gelişimi

Borusan Grubu, kapsayıcı ve erişilebilir bir öğrenme kültürü yaratarak çalışanlarının sürekli gelişimini desteklemeyi temel ilke olarak benimser. Genç yeteneklerin kuruma kazandırılması, kültürel uyumun güçlendirilmesi ve geleceğin liderlerini yetiştirmeye yönelik programlar (Alpha Genç Yetenek, staj programları vb.) Grubun stratejik yetenek yönetimi yaklaşımının önemli bir parçasıdır.

Borusan'da kariyer gelişimi, "sürekli öğrenme ve gelişim" anlayışıyla Borusan Akademi çatısı altında desteklenir. Dijital platformlar, kişisel gelişim araçları, liderlik programları, fonksiyonel uzmanlık eğitimleri ve mentorluk uygulamaları sayesinde çalışanların hedeflerine ulaşmaları için gerekli bilgi ve becerileri edinmeleri sağlanır. Yetenek komiteleri, 360° yetkinlik değerlendirmeleri ve performans yönetim sistemi ile çalışanların potansiyelleri düzenli olarak takip edilerek gelişim planları oluşturulur.

Çalışanların Siyasi Etkinliklere Katılımı

Borusan Grubu, çalışanlarının siyasi etkinliklere katılma ve siyasi partilerde rol alma hakkına; bu faaliyetlerin şirketi temsil etmemesi, şirket kaynaklarının kullanılmaması ve çalışanların görev gereklerini ile performanslarını etkilememesi koşuluyla saygı gösterir.

Bu kapsamda Borusan Grubu;

- İşyeri sınırları içinde gösteri, propaganda ve benzeri siyasi amaçlı faaliyetlere izin vermez,
- Şirket kaynaklarını bu amaçlarla tahsis etmez, çalışanların da şirket kaynaklarını bu amaçlarla kullanmasını kabul etmez.

Borusan Grubu'ndaki çalışanlar ve yöneticiler; çalışanlara siyasi görüşleri veya siyasi faaliyetlere katılımları nedeniyle ayrımcılık yapmaz; çalışanların siyasi etkinliklere katılımına ilişkin telkin, yönlendirme veya baskıda bulunmaz.

Bu yaklaşım, Borusan Grubu'nun ifade özgürlüğü, ayrımcılık yasağı ve çalışanların temel hak ve özgürlüklerine saygı ilkeleri doğrultusundaki taahhüdünün bir parçasıdır.

Tedarik Zinciri

Borusan Sürdürülebilir Satın Alma Politikası doğrultusunda tedarik zincirinde zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, terörizme ve kitle imha silahlarına finansman sağlanması, etik dışı çıkarım veya insana yakışır olmayan çalışma koşullarına yol açan uygulamalara karşı sıfır tolerans gösterilir. Bu alanlarda risk tespit edilmesi hâlinde gerekli önleyici ve düzeltici adımlar uygulanır. Tedarikçiler ve alt yüklenicilerle yapılan sözleşmelere insan haklarına uyum gereklilikleri dahil edilir. Risk temelli öz değerlendirme, gerektiğinde denetim ve yerinde inceleme mekanizmaları uygulanır. Riskin giderilemediği durumlarda iş ilişkisinin gözden geçirilmesi değerlendirilir. İş ortaklarından, Borusan Grubu ile bağlantılı faaliyetler bakımından kendi faaliyet alanlarında veya doğrudan tedarik zincirlerinde ortaya çıkan ciddi ya da muhtemel insan hakları ihlallerini gecikmeksizin Borusan Grubu'na bildirmeleri beklenir.

Paydaş Katılımı

Borusan Grubu, faaliyetlerinden etkilenen paydaşlarla düzenli, şeffaf ve kapsayıcı bir diyalog yürütmeyi taahhüt eder. Katılım süreçlerinde, özellikle hassas/kırılgan gruplar ve hak sahipleri bakımından erişilebilirlik, kapsayıcılık, uygun iletişim dili, zamanlama ve adil temsil ilkeleri gözetilir. Faaliyetlerden etkilenebilecek paydaşların farklı ihtiyaç ve hassasiyetleri dikkate alınır; paydaşlardan alınan görüş ve geri bildirimlerin ilgili değerlendirme ve karar alma süreçlerine yansıtılması amaçlanır.

İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ (DUE DILIGENCE) SÜRECİ

Borusan Grubu, insan hakları alanındaki taahhütlerini hayata geçirmek için, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, OECD Çokuluslu İşletmeler için Rehber İlkeler ve AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD) ile uyumu gözeterek bir insan hakları durum tespiti (due diligence) süreci işletir. Bu süreç, Borusan'ın kendi faaliyetlerini, Grup Şirketlerini ve makul ölçüde etki alanı içinde bulunan iş ilişkilerini kapsamaktadır.

RİSKLERİN BELİRLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Borusan Grubu, kendi faaliyetleri, Grup Şirketleri ve iş ortakları nezdinde ortaya çıkabilecek veya ortaya çıkmış olumsuz insan hakları etkilerini düzenli olarak tespit etmeyi ve değerlendirmeyi hedefler.

Risk değerlendirmelerinde, riskin şiddeti, etki alanı, faaliyet gösterilen sektör, ülke ve tedarik zinciri gibi unsurlar dikkate alınır. Çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, ayrımcılık, iş sağlığı ve güvenliği, adil ücret ve çalışma saatleri, sendikal haklar, veri gizliliği ve çevre ile bağlantılı insan hakları riskleri öncelikli alanlar arasında değerlendirilir. Bu kapsamda, çevresel riskler doğrudan çevresel etki olarak değil, hak sahipleri üzerindeki olası olumsuz insan hakları etkileri üzerinden analiz edilir. İnsan hakları risk değerlendirmelerinde dijitalleşme, otomasyon ve yapay zekâ kaynaklı riskler (algoritmik ayrımcılık, otomatik karar alma, çalışan izleme sistemleri vb.) de dikkate alınır. Yüksek riskli ülkelerde veya çatışmadan etkilenmiş bölgelerde faaliyet gösteren Grup Şirketleri için ilave ve derinleştirilmiş insan hakları değerlendirmesi uygulanabilir.

Değerlendirmelerde, risklerin şiddeti, olasılığı ve telafi edilebilirliği temel alınarak önceliklendirme yapılması esastır. Grup Şirketleri'nin ilgili ekipleri, faaliyetleriyle ilişkili paydaşlara yönelik riskleri değerlendirerek sonuçlarını Borusan Holding'e raporlar. Şirket Yönetim Kurulları ise bu sürecin etkin şekilde yürütülmesini ve gerekli aksiyonların alınmasını gözetir.



Önleme, Azaltma ve İyileştirici Önlemler

Tespit edilen veya ortaya çıkma riski bulunan olumsuz insan hakları etkileri karşısında Borusan Grubu kendi faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz etkileri önlemeyi veya asgari seviyeye indirmeyi, iş ortaklarının faaliyetlerinden kaynaklanan insan hakları riskleri tespit edildiğinde, riskin şiddeti, olasılığı ve telafi edilebilirliği gibi hususlar da göz önünde bulundurularak, önceliklendirilen risklerin giderilmesi için diyalog, kapasite geliştirme, kaynak ayırma, aksiyon planları ve benzeri araçlarla iyileştirici önlemleri teşvik etmeyi ve gerekli hâllerde, riskleri yönetmek için sözleşmesel hükümleri güçlendirmeyi, iş ilişkilerini gözden geçirmeyi ve sonlandırmaya kadar uzanan kademeli önlemler uygulamayı gözetir. İş sağlığı ve güvenliği de dâhil olmak üzere tespit edilen insan haklarına ilişkin risklerin önlenmesine yönelik gerekli önlemlerin ve aksiyonların, gecikmeksizin, makul ve açık biçimde tanımlanmış bir zaman çizelgesi çerçevesinde alınması sağlanır.

İzleme, Gözden Geçirme ve Raporlama

İnsan hakları durum tespiti süreci düzenli aralıklarla ve ihtiyaç duyulan durumlarda olağanüstü olarak gözden geçirilir ve güncellenir. Risk değerlendirmeleri, alınan önlemler ve iyileştirme adımları, Borusan Grubu'nun sürdürülebilirlik raporlaması ve ilgili diğer kurumsal raporlama araçları aracılığıyla şeffaf biçimde paylaşılır. Denetim, hukuk ve uyum, insan kaynakları, sürdürülebilirlik, risk yönetimi ve ilgili diğer fonksiyonlar, bu sürecin etkinliğinin izlenmesinde ve geliştirilmesinde birlikte çalışır.

Şikâyet Mekanizmaları ve Telafi

Borusan Grubu çalışanlar, iş ortakları ve etkilenen diğer paydaşlar için, insan haklarına aykırı olduğunu düşündükleri durumları bildirebilecekleri erişilebilir, güvenli, gizli ve gerektiğinde anonim başvuru kanalları sunulmaktadır. Başvuru kanallarının, mümkün ve uygun olduğu ölçüde, farklı dillerde ve erişilebilir formatlarda sunulması gözetilir. Bu kapsamda çalışanlar, alt yüklenici ve tedarikçiler, müşteriler ve tüm paydaşlar Turuncu Rehber'de tanımlanan aşağıdaki kanallar aracılığıyla bildirimde bulunabilir.

- www.turuncuetik.com
- turuncuetik@borusan.com
- 0850 281 6393

Bildirimlerin zamanında, tarafsız ve özenli biçimde ele alınması ve gerekli incelemelerin yürütülmesi gözetilir. Bu kapsamda bildirimlerin alınması, değerlendirilmesi, yönlendirilmesi, incelenmesi, sonuçlandırılması, kapatılması ve kayıt altına alınmasını kapsayan bir süreç işletilir. Bu süreçlerde gizlilik, kişisel verilerin korunması ve misillemeye karşı koruma esastır.

Borusan Grubu'nun sebep olduğu veya katkıda bulunduğu olumsuz insan hakları etkilerinde, uygun olduğu ölçüde telafi ve iyileştirici önlemlerin geliştirilmesine yönelik süreçler işletilir. İş ortaklarının sebep olduğu etkiler için etkinin düzeyine ve ilişki biçimine uygun olarak, telafiyi destekleyici veya teşvik edici adımlar değerlendirilir. İnsan hakları risklerinin belirlenmesi ve önceliklendirilmesi süreçlerinde, etkilenen paydaşların ve hak sahiplerinin görüşlerinin imkân dâhilinde dikkate alınması gözetilir.



YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Her bir Grup şirketinin ilgili Yönetim Kurulları (YK) ve Üst Yöneticileri (Şirket Genel Müdürleri ve Şirket İcra Kurulu Başkanları) bu Politikanın kendi organizasyonlarında etkin şekilde uygulanması, denetlenmesi ve yürütülmesinden sorumludur.

Çalışanlar, görev alanlarında insan haklarına ilişkin risklerin farkında olmak, bu Politika'ya uygun davranmak ve gerekli durumlarda ilgili kanallar aracılığıyla bildirimde bulunmakla sorumludur. Borusan Grubu, faaliyetleri kapsamında etkileşim içinde olduğu tüm iş ortaklarının, tedarikçilerin ve yüklenicilerin de bu Politika ile uyumlu hareket etmesini bekler ve bunun sağlanmasına yönelik gerekli adımları atar.

Borusan Grubu'nda insan haklarına ilişkin yönetim, izleme ve iyileştirme süreçlerinin koordinasyonu Borusan Holding İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanlığı tarafından katkı sağlanması beklenen diğer fonksiyonlar ile birlikte yürütülür. Grup Şirketleri, kendi organizasyonlarında insan hakları risklerinden sorumlu temas noktalarını belirler ve Holding'e bildirir. Politikanın uygulanması kapsamında ilgili fonksiyonlar (İnsan Kaynakları, Uyum, Denetim, Hukuk, Satın alma, Operasyonlar vb.) kendi sorumluluk alanları dâhilinde gerekli prosedürleri oluşturmak, uygulamak ve düzenli olarak güncellemekle yükümlüdür.

Borusan Grubu çalışanları, İnsan Hakları Politikası'nın uygulanmasına ilişkin her türlü soru için Etik ve Uyum Kurulu ve/veya İnsan Kaynakları ve/veya Sürdürülebilirlik fonksiyonlarına danışabilirler. İnsan Hakları Politikası'nın bir çalışan tarafından ihlal edilmesi, ilgili Grup politika ve prosedürleri kapsamında iş akdinin feshi dâhil olmak üzere çeşitli yaptırımlara neden olabilir. Politikaya uyum yükümlülüğü bulunan üçüncü tarafların aykırı davranışları hâlinde, sözleşmesel yaptırımlar uygulanabilir; bu yaptırımlar gerekli görüldüğünde ticari ilişkinin sonlandırılmasına kadar uzanabilir. İnsan Hakları Politikası'nın ihlali hâlinde uygulanacak yaptırımlar, ilgili Grup politika ve prosedürleri çerçevesinde ve her ülkenin yürürlükteki yasal gerekliliklerine uygun olarak belirlenir ve uygulanır.



DEĞİŞİKLİKLER

Bu Politika, yılda en az bir kez gözden geçirilir. Gelişen uluslararası standartlar, mevzuat değişiklikleri, değişen küresel dinamikler ve Grup içi ihtiyaçlar doğrultusunda, duruma göre ilgili fonksiyonlar, iç ve dış paydaşlar ile görüş alışverişinde bulunularak, İnsan, İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanlığı tarafından güncelleme önerileri hazırlanır. Tüm güncellemeler Etik ve Uyum Kurulu tarafından onaylanarak Borusan Holding Yönetim Kurulu Başkanı'nın nihai onayına sunulur ve kayıt altına alınır.

YÜRÜRLÜK

Bu Politika, Etik ve Uyum Kurulu ve Borusan Holding Yönetim Kurulu Başkanı'nın onayı ile yürürlüğe girer.

KAYNAKLAR

Borusan Holding, insan hakları konusunda aşağıdaki uluslararası standartları ve çerçeveleri referans almaktadır:

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR, 1948)
- Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi
- Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGPs, 2011)
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC, 2000)
- Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs, 2011)
- Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi
- Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998)
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temel Sözleşmeleri
 - 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi
 - 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
 - 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
 - 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
 - 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
 - 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi
 - 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
 - 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
 - Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin Üç Taraflı Bildirge
- OECD Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimine İlişkin Rehber
- OECD Çatışmadan Etkilenen ve Yüksek Riskli Bölgeler İçin Sorumlu Tedarik Zinciri Durum Tespiti Rehberi
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Borusan Holding, insan hakları yaklaşımını aşağıda listelenen Grup içi politika ve rehber dokümanları ile uyumlu şekilde yürütmektedir:

- Borusan Grubu Sürdürülebilirlik Politikası
- Borusan Grubu Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Rehberi
- Borusan Grubu İşe Alımda Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık Rehberi
- Borusan Grubu İletişimde Çeşitlilik, Eşitlik, Kapsayıcılık Rehberi
- Borusan Grubu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikası
- Borusan Grubu Ebeveyn ve Aile Rehberi
- Borusan Sürdürülebilir Satın Alma Politikası
- Turuncu Rehber
- Borusan Grubu Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası



