

BATI ANADOLU GRUBU ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|---|
| 1. Amaç ve Kapsam..... | 3 |
| 2. Tanımlar | 3 |
| 3. Genel İlkeler | 5 |
| 4. Prensiplerimiz..... | 5 |
| 5. Yetki ve Sorumluluklar | 7 |
| 6. Politika İhlallerinin Bildirimi..... | 7 |
| 7. Politika'nın Yayınlanması, Saklanması ve Güncelleme Sıklığı | 7 |
| 8. Yürürlük | 8 |
| 9. İlgili Dokümanlar | 8 |

BATI ANADOLU GRUBU ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

1. Amaç ve Kapsam

Batı Anadolu Grubu Şirketleri Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası (“Politika”)’nın amacı, Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. ile doğrudan ve dolaylı kontrol sahibi olduğu iştirakleri (“Batı Anadolu Grubu Şirketleri”) tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık konusundaki yaklaşım ve standartlarını yansıtan bir rehber oluşturmak ve bu yolla Batı Anadolu Grubu’nun bu konuya verdiği önemi vurgulamaktır.

Batı Anadolu Grubu Şirketleri, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm iş ortaklarının bu Politika’ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

2. Tanımlar

| Kısaltma | Açıklaması |
|---------------|--|
| BM | Birleşmiş Milletler Uluslararası Örgütü |
| Çeşitlilik | İnsanlar arasındaki farklılıkları anlamak, kabul etmek ve bunlara değer vermekle ilgilidir. |
| Eşitlik | Herkese adil davranılması, herkes için fırsat ve gelişim eşitliği demektir. |
| Kapsayıcılık | Her çalışanın memnuniyetle ve saygıyla karşılandığı, değerli kabul edildiği, desteklendiği ve işinde en iyisini yapabildiği bir ortam yaratılması anlamına gelir. |
| İnsan Hakları | Cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü doğuştan sahip olunan hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir. |

BATI ANADOLU GRUBU ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

| | |
|---|--|
| İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi | İnsan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu bildirme, 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 insan haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir. |
| Kadının Güçlenmesi Prensipleri ("WEPS") | İşyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Kadın Birimi tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır. |
| Sıfır Tolerans İlkesi | Herhangi bir ihlal veya suistimal durumuna hiçbir şekilde hoşgörü gösterilmeyip, kesin ve sert yaptırımlar uygulanmasını öngören yaklaşımdır. |
| Fırsat Eşitliği İlkesi | Fırsat eşitliği ilkesi, tüm bireylere cinsiyet, yaş, ırk, din, engellilik durumu veya diğer herhangi bir ayırım gözetmeksizin eşit olanaklar sunulmasını öngören bir yaklaşımdır. Bu ilke, bireylerin potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirebilmeleri için eğitim, istihdam ve |

BATI ANADOLU GRUBU ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

| | |
|---|---|
| | diğer sosyal haklardan eşit şekilde yararlanabilmelerini amaçlar. |
| Üst Yönetim | Yönetim Kurulu üyeleri ve İcra Kurulu üyeleri birlikte üst yönetim olarak tanımlanmaktadır. |
| Batı Anadolu Grubu Şirketleri Etik Kurulu | Batı Anadolu Grubu İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları çerçevesinde kuruluşu, çalışma usul ve esasları düzenlenen ve denetim alanına giren diğer politika ile prosedürler kapsamında kendisine iletilen bildirimleri değerlendirmek ve Batı Anadolu Grubu Şirketleri'nin yönetimlerine etik kural ihlallerinde takip edilmesi gereken yol, yöntem ve uygulamalarla ilgili tavsiyelerde bulunmak amacıyla kurulan organı tanımlamaktadır. |

3. Genel İlkeler

Batı Anadolu Grubu Şirketleri tarafından gerçekleştirilen faaliyetler esnasında çalışanları başta olmak üzere; iş ve çözüm ortakları, tedarikçileri ve yüklenicileri için ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik anlayışına paralel bir şekilde Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık yaklaşımını temel almaktadır.

Politikanın temel referans kaynağı uluslararası örgütlerin, ulusal ve uluslararası yasal mevzuatın Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığı temel aldığı politika ve ilkeleridir. Bu kapsamda; Batı Anadolu Grubu Şirketleri aşağıda yer alan Çeşitlilik Eşitlik ve Kapsayıcılık mevzuatlarını yürüttüğü faaliyetlerde gözetir ve uygular.

- UN Global Compact'in yayınladığı 10 İlke,
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları,
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni,
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi,
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi,
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri,
- Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi,
- Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve

BATI ANADOLU GRUBU ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

- İlgili ulusal ve uluslararası yasal diğer mevzuatlar.

Batı Anadolu Grubu Şirketleri İnsan Kaynakları Müdürlüğü (“İnsan Kaynakları Müdürlüğü”) yürüttüğü tüm iş süreçlerinde ve iş ilişkisi içinde ırk, milliyet, renk, din, dil, yaş, mezhep, medeni hal, cinsel yönelim, cinsel kimlik, felsefi görüş, politik görüş ya da aidiyet, etnik kimlik, sağlık durumu, ailevi sorumluluklar, ekonomik durum, sendikal etkinlik ya da üyelik, fiziksel engellilik gibi görünür ya da görünür olmayan sebeplere dayalı ayrımcılık gerçekleştirmez.

4. Prensiplerimiz

4.I Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

WEPs, Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen küresel bir çerçevedir. Anılan prensipler, kadınların ekonomik katılımını teşvik etmek, liderlik rollerinde yer almasını sağlamak, eğitim ve sağlık gibi temel haklarını güvence altına almak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek amacıyla oluşturulmuştur. İlgili prensipler, iş dünyasını cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusunda harekete geçmeye teşvik etmektedir.

Batı Anadolu Grubu olarak;

- Tüm çalışanlarımızı toplumsal cinsiyet eşitliği için harekete geçmeye teşvik ederiz.
- Kurum içi ve kurum dışı iletişimde toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanırız.
- Ücretlendirme politikasında cinsiyet ayrımı yapmayız.
- İşe alımlarda cinsiyet eşitliliğini koruruz.

4.II Kapsayıcılık

Çeşitlilik ve kapsayıcılık, kurumsal bir zenginliktir. Batı Anadolu Grubu'nda;

- Bireysel farklılıkların ve çalışanların gerçekleştirdiği katkılarının tanındığı, değer verildiği kapsayıcı kültür geliştirir; müşterilerimiz, iş ortaklarımız, hissedarlarımız ve tedarikçilerimizle olan tüm süreçlerimizi kapsayıcılık ilkeleri doğrultusunda yürütürüz.
- Çalışanlarımıza, farklı perspektiflere karşı açık görüşlü olmaya dayanan, önyargıların etkisinden ve yargıdan uzak, kapsayıcı iletişimi ve davranışları geliştirmeleri için eğitimler verir ve çeşitli programlar gerçekleştiririz.
- Fikir çeşitliliğini teşvik eder, çalışanların görüş ve önerilerini dile getirebilecekleri iletişim kanallarını oluşturur ve katılımcılığı destekleriz.
- Fikir çeşitliliğini engelleyecek ifade ve dil kullanımlarından kaçınırız.
- Ekiplerde yaş, cinsiyet çeşitliliğini ve kültürel vb. çeşitliliği teşvik ederiz.
- Çalışanlarımızın düşüncelerine değer verir, uygulamalarımızı çalışanlarımızın ihtiyaçlarına göre şekillendirir ve onları dinlemek için her türlü kanalı kullanırız.

BATI ANADOLU GRUBU ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

4.III Fırsat Eşitliği

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, kurumsal bir zenginliktir. Batı Anadolu Grubu'nda;

- Tüm çalışanlara, adaylara ve iş ortaklarımıza adil ve eşit fırsatlar sunarız.
- İnsan Kaynakları Müdürlüğü süreçlerinde ve çalışma ilişkilerinde ayrımcılığa karşı Sıfır Tolerans İlkesi'ni uyguluyoruz.
- İşe alım, atama ve terfi süreçlerinde yetkinlik, deneyim, bilgi, yetenek ve işin gerekliliklerine göre karar veririz.
- Performans ölçme ve değerlendirme, kariyer planlaması ve terfi süreçlerinde fırsat eşitliği sunarız.
- Çalışanlara verilen eğitim ve yetenek gelişimi programlarında fırsat eşitliğini gözetiriz.
- Çeşitli eğitimler ve programlarla her çalışanın Fırsat Eşitliği İlkesini benimsemesini destekleriz.
- İş süreçleri ve uygulamalarını Fırsat Eşitliği İlkesi doğrultusunda düzenli aralıklarla gözden geçirir ve gerekli iyileştirmeleri gerçekleştiririz.
- Toplumsal etki alanının farkında olarak fırsat eşitliğini gözetilen işveren kimliği doğrultusunda davranırız.

5. Yetki ve Sorumluluklar

Batı Anadolu Grubu Şirketleri'nin Üst Yönetim de dahil olmak üzere her düzeyden çalışanları ve yöneticileri işbu Politika'ya uymaktan, uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Batı Anadolu Grubu Şirketleri tüm tedarikçi, yüklenici, iş ve çözüm ortaklarının Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve destekler.

Her düzeyden şirket çalışanı, sorumlu oldukları idari ve ticari fonksiyonlardaki iş süreçlerini bu politikaya uygun yönetmekle sorumludurlar.

6. Politika İhlallerinin Bildirimi

İşbu Politika veya yürürlükteki Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık mevzuatlarının ihlaline yönelik davranış ve uygulamalardan haberdar olmanız halinde bildirimlerinizi Batı Anadolu Grubu Şirketleri aşağıda yer alan e-posta adresi veya posta adresine iletebilirsiniz.

E-Posta :etik@batianadolu.com

Adres :Ankara Caddesi No: 335- Bornova/İZMİR / İnsan Kaynakları Müdürlüğü dikkatine
Batiçim Batı Anadolu Çimento Sanayi A.Ş.

BATI ANADOLU GRUBU ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

İşbu politikanın düzenlenmesi, gözden geçirilmesi ve yenilenmesinden, İnsan Kaynakları Müdürlüğü sorumludur. İnsan Kaynakları Müdürlüğü anılan kapsamda Batı Anadolu Grubu Hukuk Müşavirliği'nden destek alabilir.

İşbu Politika kapsamında oluşan ihlal bildirimleri Batı Anadolu Grubu İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları içerisinde düzenlenen ve Batı Anadolu Grubu Şirketleri İcra Kurulu ("İcra Kurulu")'na bağlı olarak çalışan Batı Anadolu Grubu Şirketleri Etik Kurulu içerisinde çözümlenir.

7. Politika'nın Yayımlanması, Saklanması ve Güncelleme Sıklığı

İşbu Politika İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından İcra Kurulu kararı ile yayımlanır ve elektronik ortamda saklanır.

Politika, İnsan Kaynakları Müdürlüğü tarafından yılda en az bir kez gözden geçirilir veya gözden geçirilmesi sağlanır ve ihtiyaç görülmesi halinde güncellenir.

8. Yürürlük

Batı Anadolu Grubu Şirketleri Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası İcra Kurulu kararı ile yürürlüğe girer.

9. İlgili Dokümanlar

- İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları