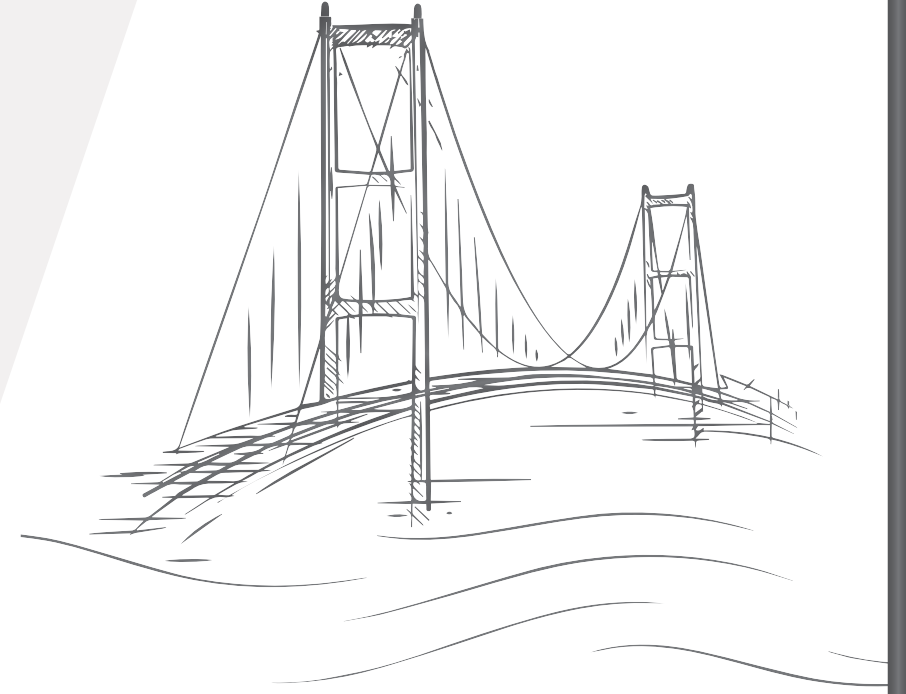


ÇANAKKALE OTOYOL VE KÖPRÜSÜ

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI



1915ÇANAKKALE

GİRİŞ

Çanakkale Otoyol ve Köprüsü İnşaat Yatırım ve İşletme A.Ş. ("ÇOK A.Ş.") İnsan Hakları Politikası ile tüm faaliyetlerinde uluslararası kabul görmüş insan hakları standartlarına saygı gösterme sorumluluğunu ve yerel mevzuata uyum yükümlülüğünü yerine getirme taahhüdünü kamuya açıkça beyan eder.

ÇOK A.Ş., uygulanabilir uluslararası mevzuat ve sözleşmeler ile ulusal iş hukuku mevzuatımızda yer alan sendika kurma, sendikaya üye olma hakkı, grev ve pazarlık hakkı, kişiyi zorla çalıştırma yasağı, çocuk işçi çalıştırma yasağı, ayrımcılık yasağı, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine riayet etmeme yasağı, ekonomik, cinsel sömürü veya kölelik yasağı, adil (makul) bir ücretten mahrum bırakılma yasağı başta olmak üzere, tüm insan hakları konularını gözeterik, tüm iş süreçlerini ve dokümanlarını bunlara uygun olarak düzenler.

Bu Politika, ÇOK A.Ş.'nin Çevresel ve Sosyal Yönetim Sistemi (ESMS), Paydaş Katılım Planı (SEP) ve İstihdam Politikası Dokümanı'nın (EPD) ayrılmaz bir parçasıdır.

EPD, Proje'nin iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin politikalarını ortaya koymakta ve ÇOK A.Ş.'nin (ve alt yüklenicilerinin) Türkiye Cumhuriyeti mevzuatına ve Türkiye tarafından onaylanmış Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri dahil olmak üzere ilgili uluslararası standartlara, ayrıca Uluslararası Finans Kurumu'nun (IFC) iş gücü ve çalışma koşullarına ilişkin politika ve standartlarına, Ekvator Prensipleri IV (EP IV), uluslararası alanda tanınan insan hakları ile 2011 tarihli Birleşmiş Milletler (BM) İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne ve İyi Sektörel Uygulamalara (GIP) uyum taahhüdünü teyit etmektedir.

Aynı şekilde tüm paydaşlarının ÇOK A.Ş. Etik Davranış Kurallarına, politikalarına ve bağlı oldukları tüm mevzuata uygun hareket etmesini bekler.

BU POLİTİKANIN AMACI NEDİR?

Bu politika, ÇOK A.Ş.'in ve tüm paydaşlarının insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun tüm iş süreçlerine yansıtılması için bir temel sağlar ve aşağıdaki konularda bilgi verilmesini amaçlar:

- ÇOK A.Ş.'nin bağlı olduğu insan hakları ilkeleri ve ÇOK A.Ş.'nin taahhütleri.
- Bu Politika'ya uymakla yükümlü olan kişi ve kurumlar.
- Politika'ya aykırılık halinde başvurulması gereken kanallar.

BU POLİTİKA KİMLERİ İLGİLENDİRİYOR?

Aşağıda belirtilen tüm paydaşlar bu Politika'ya uygun davranmak ve iş süreçlerini bu politikada yer alan kurallara uyumlu hale getirmekle yükümlüdür:

- ÇOK A.Ş. çalışanları ve yöneticileri
- ÇOK A.Ş. tedarikçileri
- Diğer tüm üçüncü taraflar (danışmanlar, aracılar vb.)

Bu politika, ÇOK A.Ş.'in insan hakları ve etik iş uygulamalarına olan bağlılığını yansıtmayı sağlayarak, üst düzey yönetici kadrosuna dahili ve harici tüm paydaşlarla iş birliği yapma görevi yükler.

BAĞLI OLDUĞUMUZ İLKELER NELERDİR?

İnsan Haklarına Saygı

ÇOK A.Ş., tüm çalışanlarına saygılı ve adil davranmayı, ayrımcılıktan kaçınarak insan onuruna saygılı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

ÇOK A.Ş., çalışanlarına fiziksel, sözlü veya psikolojik olmak üzere her türlü kötü muameleden arınmış bir çalışma ortamını sürdürme prensibine uygun olarak ve onurlu bir şekilde davranır. Bu durum ÇOK A.Ş.'in tüm paydaşları için geçerlidir.

Ayrımcılık Yasağı

ÇOK A.Ş., işe alım, ücret ve yan haklar, eğitim, terfi, transfer ve fesih gibi tüm istihdam unsurlarında, çalışanlarına adil ve ayrımcı olmayan bir şekilde, yalnızca görevlerinin gerekliliklerini ve standartlarını karşılama yeteneklerine göre muamele eder. Bunu ırk,

din, etnik veya ulusal köken, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet veya medeni durum gibi faktörlere (bunlarla sınırlı olmamakla birlikte) bakmaksızın yapar.

Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamı

Çalışanların çalışma koşulları asgari olarak uluslararası kabul görmüş çalışma standartlarına, iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine ve faaliyet gösterdiğimiz ülkenin mevzuatına uygundur. ILO temel çalışma standartlarına uyum zorunludur.

ÇOK A.Ş. çalışanlarının çalışma koşulları ve standartları, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve uygulanabilir tüm yerel mevzuat hükümleri ve çalışma standartları ile uyumludur. ÇOK A.Ş., bu konuda tüm önlemleri almayı ve gerekli eğitimleri gerçekleştirmeyi taahhüt eder.

ÇOK A.Ş., bu kapsamda çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın önlenmesi, işyerinde ayrımcılık yapmama ilkesine bağlılık, örgütlenme ve toplantı özgürlüğü haklarına özen gösterir.

Aynı şekilde ÇOK A.Ş., insan hakları konularında kurum içi öğrenme, yönetim kapasitesi ve liderliğin geliştirilmesini teşvik eder.

Zorla Çalıştırma Yasağı

ÇOK A.Ş. ve tüm iş ortakları, hapisane işçiliği, sözleşmesiz işçilik, borç karşılığı işçilik veya her türlü zorla çalıştırma yöntemini kullanmaktan kaçınır. Hiçbir çalışan, herhangi bir şekilde zor kullanılarak, korkutularak, baskıyla veya herhangi bir görüşe sahip olduğu veya bunları ifade ettiği için cezalandırılarak çalışmaya zorlanmaz. ÇOK A.Ş.'nin tüm faaliyetlerinde ve tedarik zincirinde zorla çalıştırma, her türlü ayrımcılık ve kötü muamele açıkça yasaklanmıştır.

Çocuk İşçi Çalıştırma Yasağı

ÇOK A.Ş. ve iş ortakları, çocuk işçi çalıştırmaz. ÇOK A.Ş.'nin tedarik zincirinde ve faaliyetlerinde çocuk işçi istihdamına tolerans yoktur.

ÇOK A.Ş. Adil Ücret ve Çalışma Saatleri

ÇOK A.Ş., çalışanlarına dinlenme ve tatil hakkını tanır ve bu nedenle çalışma saatleri ve fazla mesai ile ilgili olarak her zaman yerel mevzuata uygun davranır.

ÇOK A.Ş. ve iş ortakları, uygun yasal çerçeve altında gerçekleştirilen tüm işlerin tam sorumluluğunu üstlenir. Aynı şekilde, iş ilişkisi niteliğindeki bir ilişkiyi gizleyerek veya

geçici ya da taşeron işçiliğinin aşırı kullanımı yoluyla işverenin bağımlı çalışanlara karşı yükümlülüklerinden kaçınmaya çalışmaz.

Yasal koşullar çerçevesinde her çalışanın tazminat alma hakkı vardır. ÇOK A.Ş. ve iş ortakları ücretlerle ilgili tüm yasal gerekliliklere uyar ve mevzuat veya sözleşmeyle gerekli kılınan yan hakları sağlar.

Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü

ÇOK A.Ş., çalışanların bir sendikaya üye olma ve herhangi bir misilleme korkusu hissetmeden toplu sözleşme yapma hakkına ve seçim özgürlüğüne saygı duyar.

ÇOK A.Ş., yasal olarak tanınmış bir işçi sendikası tarafından temsil edilen çalışanlarının özgürce seçilmiş temsilcileriyle yapıcı bir diyalog kurmayı taahhüt eder.

Toplumla Etkileşim

ÇOK A.Ş., proje süresince yerel topluluklarla, hassas gruplar dahil olmak üzere, etkileşimde bulunmayı; onların endişelerini anlamayı ve haklarının gözetilmesini sağlamayı taahhüt eder.

BİLDİRİM KURALLARIMIZ VE İLETİŞİM KANALLARIMIZ

ÇOK A.Ş., paydaşlarının görüşlerini dikkate alır. Müşteriler, hissedarlar, çalışanlar ve tedarikçiler için açık geri bildirim teşvik eden bildirim mekanizmalarımız bulunmaktadır.

Bu Politika, geçerli mevzuat veya ÇOK A.Ş. Etik Davranış Kuralları ile tutarsız olduğuna inandığınız herhangi bir eylemin farkına varırsanız, bu olayı aşağıda belirtilen bildirim kanalları aracılığıyla bildirimde bulunmanızı destekler:

Telefon: 0212 800 65 81 numaralı telefonu arayabilirsiniz.

E-posta: cok.ethics@peak-hub.com adresine e-posta gönderebilirsiniz.

Bildirim Formu: www.peak-hub.com/cok-ethics adresinde yer alan bildirim formunu doldurabilirsiniz.

DISİPLİN

Bu Politikanın ihlali, işten çıkarma da dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir. Bu Politikanın üçüncü taraflarca ihlal edilmesi halinde sözleşmeleri feshedilebilir. ÇOK A.Ş. Disiplin Politikası ile belirlenen esas ve usuller uyarınca işbu Politika'ya aykırı davranışlar Disiplin Kurulu tarafından değerlendirilerek sonuca bağlanır.

BELGE GÜNCELLEME, DEPOLAMA VE YAYINLAMA

ÇOK A.Ş. bu Politika'nın yürürlükteki en güncel versiyon olduğundan ve halka açık kaynaklarda paylaşıldığından emin olur. Bu Politika ve geçmiş versiyonları ÇOK A.Ş. belge yönetim sistemlerinde süresiz olarak muhafaza edilir. Bu Politika'nın güncellenmesi gerekmesi halinde Etik ve Uyum Komitesi gerekli güncellemenin yapılmasından ve güncellemenin bu Politika ile ilişkili tüm taraflara duyurulmasından sorumludur.

Bu Politika, 17.09.2025 tarihli Yönetim Kurulu kararına istinaden yürürlüğe girmiştir.