UET URAN ENDÜSTRİ TESİSLERİ İNŞAAT VE TİCARET A.Ş.

ÇALIŞAN, ÇALIŞMA VE İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

REV.	TARİH	HAZIRLAYAN	DEPARTMAN	ONAYLAYAN
00	15.07.2026	DENİZ TANDOGAN HAZİNELİ	HUKUK, UYUM VE RİSK YÖNETİMİ DEPARTMANI	BÜLENT KARAKAŞ

1. POLİTİKA BEYANI

UET URAN Endüstri Tesisleri İnşaat ve Ticaret A.Ş. ("UET URAN" veya "Şirket"), enerji, petrol ve gaz ile endüstriyel tesis sektörlerinde faaliyet gösteren uluslararası bir endüstriyel ve EPC yüklenicisidir. İnsanlarımız en değerli varlığımızdır ve projelerimizin başarısı onların becerilerine, özverisine ve güvenliğine bağlıdır.

UET URAN, işbu Çalışan, Çalışma ve İnsan Hakları Politikası ("Politika") ile uluslararası kabul görmüş insan haklarına saygı göstermeyi, Şirket için veya Şirket adına çalışan herkes için adil, güvenli ve insana yakışır çalışma koşulları sağlamayı ve kendi faaliyetleri veya iş ilişkileri yoluyla olumsuz insan hakları etkilerine neden olmaktan veya katkıda bulunmaktan kaçınmayı taahhüt eder.

2. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Politikanın amacı, UET URAN'ın çalışan hakları, çalışma uygulamaları ve insan haklarına ilişkin ilkelerini, taahhütlerini ve yönetim uygulamalarını tanımlamaktır.

Bu Politika; UET URAN ile şube ve bağlı ortaklıklarının tüm direktörleri, koordinatörleri, müdürleri ve çalışanlarına, konumundan bağımsız olarak tüm ofis, atölye, imalat tesisi ve proje sahalarında ve Şirket tarafından istihdam edilen geçici, mevsimlik ve özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışan personele uygulanır. UET URAN ayrıca tedarikçilerinin, alt yüklenicilerinin, ortak girişim ortaklarının, acentelerinin ve diğer iş ortaklarının (birlikte "İş Ortakları") bu Politikanın ilkelerini gözetmelerini ve kendi işgücü ile tedarik zincirlerine eşdeğer standartlar uygulamalarını bekler.

Bu Politika Genel Müdür tarafından onaylanmış olup bağlayıcı bir şirket politikasıdır.

Bu Politikanın uygulanabilir yerel mevzuattan daha yüksek bir standart belirlediği hâllerde bu Politika; uygulanabilir mevzuatın daha sıkı olduğu hâllerde ise mevzuat uygulanır.

Bu Politika tüm çalışanlara duyurulur, uygun hâllerde tedarikçiler, alt yükleniciler ve diğer iş ortaklarıyla yapılan sözleşmelere atıf yoluyla dâhil edilir ve Şirketin internet sitesinde (www.uet.com.tr) kamuya açık olarak yayımlanır.

3. REFERANS ÇERÇEVELER

Bu Politika aşağıdaki uluslararası ve ulusal çerçevelere dayanmakta olup bunlara atıfla yorumlanacaktır:

- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Uluslararası İnsan Hakları Yasası;
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ile temel ILO Sözleşmeleri;
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeleri, OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 1 ila 6. İlkeleri;
- ISO 45001 (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri); ve

- uygulanabilir ulusal mevzuat.

4. ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN YASAKLANMASI

UET URAN, uygulanabilir mevzuat veya ILO'nun 138 sayılı Sözleşmesi kapsamında belirlenen asgari çalışma yaşının, hangisi daha sıkıysa, altındaki hiçbir kişiyi istihdam etmez ve bu kişilerin istihdamına müsamaha göstermez. Alt yüklenici personeli dâhil tüm sahalardaki işe alımlarda resmî kimlik belgelerine dayalı yaş doğrulama kontrolleri uygulanır.

Faaliyetlerimizde veya tedarik zincirimizde herhangi bir çocuk işçiliği vakası tespit edilmesi hâlinde Şirket; çocuğun işten derhâl uzaklaştırılması, güvenliği, eğitimi ve aile durumu öncelikli olmak üzere çocuğun üstün yararı doğrultusunda hareket eder.

5. ZORLA ÇALIŞTIRMA VE İNSAN TİCARETİNİN YASAKLANMASI

UET URAN, kendi faaliyetlerinde ve tedarik zincirinde zorla, borca dayalı, bağlı, gönülsüz veya mecburi çalıştırmanın, cezaevi işçiliğinin, borç esaretinin ve modern köleliğin veya insan ticaretinin her türlü biçimini yasaklar. Özellikle:

- **Gönüllü İstihdam:** Tüm işler gönüllülük esasına göre yürütülür ve tüm çalışanlar iş ilişkilerini uygulanabilir mevzuat ve sözleşmeleri uyarınca sona erdirmekte serbesttir.
- **Kimlik Belgeleri:** Pasaportların, kimlik kartlarının, çalışma izinlerinin veya diğer kişisel belgelerin istihdam koşulu olarak alıkonulması ya da bunlara el konulması yasaktır.
- **İşe Alım Ücretleri:** Hiçbir çalışandan Şirkette iş edinmek veya işini sürdürmek için işe alım ücreti ya da bağlantılı masraf ödemesi talep edilmez.
- **Hareket Özgürlüğü:** Çalışanların sahalardaki veya Şirket tarafından sağlanan konaklama yerlerindeki hareket özgürlüğü makul olmayan şekilde kısıtlanamaz.
- **Göçmen Çalışanlar:** Göçmen ve başka ülkeye geçici olarak görevlendirilen çalışanlar geçerli çalışma izinleri ve vizelerle istihdam edilir ve görevlendirme öncesinde kendilerine anladıkları bir dilde istihdam koşulları sunulur.
- **Ücret Uygulamaları:** Ücretlerden yalnızca mevzuatın izin verdiği hâllerde kesinti yapılabilir; istihdam koşulu olarak depozito veya mali teminat talep edilmesi yasaktır.

UET URAN; faaliyetlerinde ve tedarik zincirinde zorla çalıştırma ve modern kölelik risklerine karşı, tedarikçi beyanları, işe alım ücreti kontrolleri, çalışan belgelerinin incelenmesi, göçmen işçi kontrolleri, saha denetimleri, çalışan görüşmeleri ve yüksek riskli ülke, faaliyet, ürün veya hizmetlere yönelik düzeltici faaliyet gereklilikleri dahil olmak üzere risk temelli kontroller uygulamaktadır.

6. AYRIMCILIK YASAĞI, TACİZ YASAĞI VE ŞİDDETİN ÖNLENMESİ

UET URAN; ırk, renk, etnik veya ulusal köken, din veya inanç, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik, sağlık durumu, medeni durum, hamilelik veya analık, siyasi görüş, sendika üyeliği veya faaliyeti ya da uygulanabilir mevzuatla korunan diğer herhangi bir özellik temelinde

ayrımcılığa müsamaha göstermez. Şirket; yöneticiler, çalışma arkadaşları veya üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen cinsel taciz, psikolojik taciz (mobbing), zorbalık, yıldırma, sözlü veya fiziksel kötü muamele ve tehditler dâhil çalışma yaşamındaki hiçbir taciz veya şiddet biçimine müsamaha göstermez. Tüm şikâyetler ciddiyetle ele alınır, gizlilik içinde işlenir ve gecikmeksizin incelenir; doğrulanan ihlaller, iş sözleşmesinin feshine kadar varabilecek disiplin yaptırımlarıyla sonuçlanır.

7. ÇEŞİTLİLİK, HAKKANİYET VE KAPSAYICILIK

UET URAN, çeşitliliğe sahip ve kapsayıcı bir işgücünü, fırsat eşitliğini ve eşit değerde işe eşit ücreti teşvik eder; mühendislik ve saha görevlerindeki kadınlar dâhil yeterince temsil edilmeyen grupların gelişimini ve ilerlemesini destekler. İşgücünde ve yönetim kademelerinde kadınların oranı dâhil çeşitliliğe ilişkin göstergeler izlenir ve Genel Müdüre raporlanır.

8. ÜCRETLER, YAN HAKLAR, ÇALIŞMA SÜRELERİ VE İSTİHDAM KOŞULLARI

- **Yazılı Sözleşmeler:** Tüm çalışanlar, temel istihdam koşullarını belirten ve anladıkları bir dilde sunulan yazılı iş sözleşmeleriyle istihdam edilir.
- **Kayıt:** Tüm çalışanlar yetkili sosyal güvenlik kurumlarına usulüne uygun olarak kaydedilir ve tüm ücretler resmî bordro üzerinden ödenir; kayıt dışı veya eksik bildirilen istihdam yasaktır.
- **Adil Ücretlendirme:** Ücretler, uygulanabilir yasal asgari ücrete ve uygulanabilir toplu iş sözleşmelerine eşit veya bunların üzerindedir. UET URAN, yürürlükteki yasalara, piyasa koşullarına, iş gereksinimlerine ve çalışan yetkinliğine uygun olarak adil ve rekabetçi bir ücretlendirme sağlamayı amaçlamakta ve insana yakışır çalışma koşullarını desteklemek için ücret uygulamalarını periyodik olarak gözden geçirmektedir. Ücretler, açık ve şeffaf ücret hesap pusulalarıyla birlikte düzenli, zamanında ve eksiksiz ödenir.
- **Fazla Çalışma:** Fazla çalışma yalnızca uygulanabilir mevzuata uygun olarak gerçekleştirilir ve mevzuatın öngördüğü zamlı ücret üzerinden veya izin verilen hâllerde eşdeğer serbest zamanla karşılanır.
- **Çalışma Süreleri ve Dinlenme:** Çalışma süreleri, gece çalışması, dinlenme araları, hafta tatilleri, resmî tatiller ve ücretli yıllık izinler uygulanabilir mevzuata ve ilgili ILO standartlarına uygundur; proje sahalarındaki çalışma süreleri doğru biçimde planlanır ve kaydedilir.

9. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE SOSYAL DİYALOG

UET URAN, çalışanlarının uygulanabilir mevzuata uygun olarak kendi seçtikleri sendikaları kurma ve bunlara üye olma, toplu pazarlık yapma ve barışçıl toplantılara katılma haklarına saygı gösterir; çalışanların sendikaya üye olmama hakkına da aynı ölçüde saygı duyar. Sendika üyeliği veya faaliyeti herhangi bir ayrımcılığa, tacize, yıldırmaya veya misillemeye yol açamaz.

10. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG)

Çalışanlarımızın, alt yüklenici personelinin, ziyaretçilerin ve faaliyetlerimizden etkilenen tüm kişilerin sağlık ve güvenliği birinci önceliğimiz ve iş yapmanın taviz verilemez koşuludur. UET URAN, "sıfır zarar / sıfır vaka" kültürünü benimser ve faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde ISO 45001 ile uygulanabilir İSG mevzuatına uyumlu bir İSG yönetim sistemi sürdürür. Özellikle:

- **Risk Yönetimi:** Sistematik tehlike tanımlama, risk değerlendirmeleri, güvenli çalışma yöntemi bildirimleri ve çalışma izni sistemleri; işlerin yürütülmesinden önce ve işler sırasında tüm işyerleri ile proje sahalarında uygulanır.
- **Eğitim ve Yetkinlik:** Alt yüklenici çalışanları dâhil tüm personel zorunlu İSG oryantasyonuna ve periyodik eğitime tabi tutulur ve göreve özgü talimat alır. Yüksekte çalışma, kaldırma operasyonları, kapalı alana giriş, sıcak işler ve elektrik işleri gibi yüksek riskli faaliyetler yalnızca eğitimli, yetkin ve gerektiğinde sertifikalı personel tarafından yürütülür.
- **Koruyucu Tedbirler:** Toplu korunma tedbirleri kişisel tedbirlere göre önceliklidir. Uygun kişisel koruyucu donanım tüm çalışanlara ücretsiz olarak sağlanır ve kullanımı zorunludur.
- **İşi Durdurma Yetkisi:** UET URAN işyerindeki herkes, misilleme endişesi duymaksızın, yakın tehlike oluşturan herhangi bir işi durdurma hak ve yükümlülüğüne sahiptir.
- **Olay Yönetimi:** Tüm olaylar, ramak kala olaylar ve güvensiz koşullar bildirilmelidir. Olaylar kök nedenlerinin belirlemesi amacıyla araştırılır; düzeltici ve önleyici faaliyetler uygulanır ve tamamlanıncaya kadar takip edilir.
- **Sağlık ve Acil Durum Hazırlığı:** İşyeri risklerine uygun sağlık gözetimi, ilk yardım imkânları ve periyodik olarak tatbikatı yapılan sahaya özgü acil durum müdahale planları sağlanır.

İSG performansı, üst yönetim tarafından düzenli olarak gözden geçirilen ölçülebilir hedefler ve temel performans göstergeleri (kayıp zamanlı iş kazası sıklık oranı, ramak kala bildirimleri ve eğitim saatleri dâhil) aracılığıyla izlenir.

11. EĞİTİM, GELİŞİM VE KARİYER YÖNETİMİ

UET URAN, yıllık eğitim planları, işbaşı eğitimleri, mentorluk ve performans değerlendirmeleri aracılığıyla çalışanlarının mesleki ve teknik gelişimine yatırım yapar. Eğitim ihtiyaçları düzenli olarak gözden geçirilir ve eğitim saatleri temel performans göstergesi olarak izlenir.

12. ÇALIŞAN REFAHI VE ÇALIŞMA ORTAMI

Proje ve saha temelli çalışmanın gerekleri ile uzak veya uluslararası projelere atanan personelin rotasyon ve izin planlamasını dikkate alarak iş ve özel yaşam arasında sağlıklı bir dengeyi destekleriz. Şirketin proje sahalarında konaklama, yemek veya ulaşım sağladığı hâllerde bu hizmetler; güvenli ve hijyenik yaşam alanları, yeterli sanitasyon, temiz içme suyu, uygun beslenme ve dinlenme alanları dâhil insana yakışır standartlarda sunulur.

13. İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ

BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeleri doğrultusunda UET URAN, faaliyetlerinin niteliği, büyüklüğü ve konumuyla orantılı, risk temelli insan hakları durum tespiti uygular. Bu süreç şunları kapsar: yeni ülkelere, projelere veya iş ilişkilerine girerken mevcut ve potansiyel insan hakları etkilerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi; bulguların proje planlamasına, sözleşmelere ve İş Ortağı ön yeterlilik süreçlerine dâhil edilmesi; göçmen çalışanlar, genç çalışanlar ve yerel toplumlar gibi hassas gruplara özel önem verilerek belirlenen risklerin önlenmesi ve azaltılması için uygun tedbirlerin alınması; alınan tedbirlerin etkinliğinin izlenmesi; ve yaklaşımımız hakkında iletişim kurulması.

14. SÜRDÜRÜLEBİLİR SATIN ALMA, İŞ ORTAKLARI VE TEDARİK ZİNCİRİ

UET URAN, sorumlu ve sürdürülebilir bir tedarik zinciri kurmayı taahhüt eder ve tedarikçilerinin, alt yüklenicilerinin, hizmet sağlayıcılarının ve diğer iş ortaklarının (birlikte "İş Ortakları") bu Politikanın ilkelerine veya kendi eşdeğer standartlarına uygun davranmalarını bekler. Bu Politikaya veya eşdeğer standartlara uyum, İş Ortaklarıyla yapılan sözleşmelere dâhil edilir; İş Ortaklarından da eşdeğer gereklilikleri kendi tedarik zincirlerine yansıtmaları beklenir.

UET URAN; kendi faaliyetlerinde, proje sahalarında ve iş ilişkilerinde mevcut veya potansiyel olumsuz insan hakları ve çevresel etkileri belirlemek, önlemek, azaltmak, sona erdirmek ve uygun olduğu ölçüde gidermek amacıyla risk temelli bir durum tespiti yaklaşımı uygular. Durum tespiti sonuçları; tedarikçi seçimi, alt yüklenici onayı, sözleşme yönetimi, saha izleme, düzeltici faaliyet ve iş ilişkisine ilişkin kararlarda dikkate alınır.

İş Ortakları; risk temelli ön yeterlilik, insan hakları ve çalışma koşulları değerlendirmesi, denetimler, çalışan görüşmeleri, belge talepleri, düzeltici faaliyet planları ve performans izlemesine tabi tutulabilir.

İş Gücü Acenteleri ve Göçmen Çalışan Kontrolleri: Çalışanların iş gücü acenteleri, insan kaynağı tedarikçileri, alt yükleniciler veya diğer üçüncü taraf aracılar aracılığıyla işe alındığı, tedarik edildiği veya istihdam edildiği hâllerde UET URAN, ülke, proje ve iş gücü riskiyle orantılı risk temelli kontroller uygular. Bu kontroller, uygulanabilir olduğu ölçüde şunları içerir:

- hukuki statü, işe alım uygulamaları ve istihdam uygulamaları dâhil olmak üzere iş gücü acentelerinin ve insan kaynağı tedarikçilerinin ön yeterliliğinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi;
- ilgili iş gücü acentesinden, insan kaynağı tedarikçisinden veya alt yükleniciden, hiçbir çalışandan işe alım ücreti veya bağlantılı masraf tahsil edilmediğine ve doğrudan ya da dolaylı olarak geri alınmayacağına dair yazılı beyan alınması;
- ücretlerin, yetkisiz aracılar, kesintiler veya alıkoymalar olmaksızın doğrudan çalışanın kendi banka hesabına ya da çalışanın doğrudan erişebildiği başka bir hukuka uygun ve izlenebilir ödeme yöntemiyle ödendiğinin doğrulanması; ve
- pasaport, vize, çalışma izni, oturma izni ve kanunen gerekli diğer istihdam belgelerinin geçerliliğinin ve geçerlilik sürelerinin sistematik olarak izlenmesi.

Bu Politikanın ciddi veya sürekli ihlalleri; askıya alma, onayın durdurulması, giderim talep edilmesi veya iş ilişkisinin sona erdirilmesiyle sonuçlanabilir.

15. TOPLUMLA ETKİLEŞİM, SOSYAL SORUMLULUK VE GÜVENLİK

UET URAN, faaliyet gösterdiği toplumlarda kalıcı değer yaratmayı amaçlar. İnşaat faaliyetlerimizin neden olduğu rahatsızlığı (trafik, gürültü ve toz dâhil) en aza indirmek için tedbirler alır; mümkün olduğu ölçüde yerel istihdam ve yerel tedarike öncelik verir, yerel halk ve makamlarla açık ve iyi niyetli iletişim kurar. Toplum üyeleri, bu Politikada açıklanan kanallar üzerinden kaygı veya şikâyetlerini iletebilir; bu şikâyetler özenle ve misilleme yapılmaksızın ele alınır. Sahalarımızda güvenlik hizmeti kullanıldığı hâllerde güvenlik sağlayıcıları, gücü yalnızca kesinlikle gerekli ve orantılı olduğunda kullanacak şekilde, uygulanabilir mevzuata ve insan haklarına saygılı davranmaları için seçilir ve talimatlandırılır.

16. ŞİKÂYET MEKANİZMASI, İHBAR VE MİSİLLEME YASAĞI

Her çalışan, bu Politikanın fiilen veya muhtemelen ihlal edildiği yönündeki her türlü durumu aşağıdaki kanallardan herhangi biri aracılığıyla iyi niyetle bildirmekle yükümlüdür. Tüm İş Ortakları ve dış paydaşlar da bu tür ihlalleri iyi niyetle bildirmeye teşvik edilmektedir.

- kişinin doğrudan yöneticisi veya ilgili departman yöneticisi;
- İnsan Kaynakları Departmanı;
- Hukuk, Uyum ve Risk Yönetimi Departmanı; veya
- özel etik e-posta adresi ethics@uet.com.tr.

Bildirimler anonim olarak yapılabilir. Şikâyet mekanizması; çalışanlar, İş Ortaklarının çalışanları ve ilgili dış paydaşlar tarafından anlaşılabilir ve erişilebilir dil ve formatlarda duyurulur. Mevcut bildirim kanallarına ilişkin bilgiler; çalışan işe alım ve uyum süreçleri, proje ve saha oryantasyonları ile diğer uygun yöntemler aracılığıyla sağlanır. Göçmen çalışanların, başka ülkeye geçici olarak görevlendirilen çalışanların, geçici çalışanların ve alt yüklenici personelinin etkin erişiminin sağlanmasına özel önem verilmelidir.

Bildirimin, daha fazla iletişime imkân vermeyen bir kanal üzerinden anonim olarak yapılmadıkça, tanımlanmış ve makul bir süre içinde alındığı teyit edilmelidir. Tüm bildirimler güvenli ve gizli bir vaka yönetimi veya takip sistemine kaydedilmeli, uygun bir referans numarası verilerek değerlendirme, soruşturma, düzeltici faaliyet ve kapanış aşamaları boyunca izlenmelidir. Tüm bildirimler mümkün olan azami ölçüde gizli tutulur, gecikmeksizin değerlendirilir ve gerekli görüldüğünde, masumiyet karinesi dâhil tüm ilgililerin haklarına saygı gösterilerek adil, tarafsız ve özenli biçimde incelenir.

Bir ihlalin doğrulanması hâlinde uygun giderim ve düzeltici faaliyetler gereksiz gecikmeye mahal vermeksizin uygulanır. UET URAN ayrıca ihlalin kök nedenlerini değerlendirir ve tekrarlanma riskini azaltmak amacıyla ilgili önleyici tedbirleri, kontrolleri, eğitimleri, sözleşmesel gereklilikleri veya izleme düzenlemelerini güçlendirir.

UET URAN, iyi niyetle bildirimde bulunan veya soruşturmaya katılan herhangi bir kişiye karşı işten çıkarma, görev düşürme, taciz veya başka herhangi bir olumsuz muamele dâhil her türlü misillemeyi kesinlikle yasaklar. Misilleme başlı başına bu Politikanın ihlalidir ve disiplin

yaptırımıyla sonuçlanır. Bilerek yanlış veya kötü niyetli bildirimde bulunmak da bu Politikanın ihlalidir.

17. YÖNETİŞİM, UYGULAMA, EĞİTİM VE İZLEME

Bu Politikaya ilişkin sorumluluklar aşağıdaki şekilde dağıtılmıştır:

- **Yönetim Kurulu:** çalışma ve insan hakları konularına ilişkin periyodik raporları alır.
- **Genel Müdür:** bu Politikayı onaylar, uygulanmasını gözetir ve örnek davranışla liderlik eder; gerekli kaynakları tahsis eder.
- **İnsan Kaynakları Departmanı:** işe alım, istihdam koşulları, ücretlendirme, eğitim, performans yönetimi ve çalışan ilişkileri bakımından bu Politikayı günlük olarak yönetir; şikâyet ve ihbar kanallarını yönetir ve bulgularını en az yılda bir kez Hukuk, Uyum ve Risk Yönetimi Departmanına, Genel Müdüre ve Yönetim Kuruluna raporlar.
- **Hukuk, Uyum ve Risk Yönetimi Departmanı:** hukuki gereklilikler hakkında danışmanlık verir, insan hakları durum tespitini koordine eder ve bu Politikaya uyum konusunda İnsan Kaynakları Departmanına destek olur.
- **Müdürler:** bu Politikayı ekiplerine duyurur, Şirketin koordinasyonu altında çalışan alt yüklenici personeli dâhil olmak üzere kendi sorumluluk alanlarında uygulanmasını sağlar ve kaygılarını bildiren çalışanları destekler.
- **Tüm Çalışanlar:** bu Politikayı okumak, anlamak ve buna uymak; çalışma arkadaşlarına onur ve saygıyla davranmak; verilen eğitimleri tamamlamak ve soru ile kaygılarını dile getirmekle yükümlüdür.

Bu Politika, işe giriş sürecinin ve periyodik farkındalık faaliyetlerinin bir parçası olarak tüm çalışanlara duyurulur ve tüm çalışanlara bu Politika hakkında periyodik eğitim verilir. Politikanın uygulanması temel performans göstergeleri, iç denetimler ve yönetim değerlendirmeleri aracılığıyla izlenir; sonuçlar sürekli iyileştirme için kullanılır. Şikâyet mekanizmasının etkinliği; alınan bildirimlerin sayısı ve kategorileri, bildirimlerin teyit ve kapanış süreleri, doğrulanan bildirimlerin oranı, uygulanan düzeltici faaliyetler, benzer sorunların tekrarı, bildirim kanallarının erişilebilirliği ve paydaşların mekanizma hakkındaki farkındalığı dâhil uygun nitel ve nicel göstergeler kullanılarak periyodik olarak gözden geçirilir.

18. İHLALLERİN SONUÇLARI

Bu Politikanın ihlallerine müsamaha gösterilmez. UET URAN, olumsuz bir insan hakları etkisine neden olduğunu veya katkıda bulunduğunu tespit ettiğinde meşru giderim süreçlerinde iş birliği yapar. Bu Politikayı ihlal eden çalışanlar, uygulanabilir iş mevzuatı ve Şirketin iç disiplin politikaları uyarınca iş sözleşmesinin feshine kadar varabilen disiplin tedbirlerine tabi tutulur. İş Ortaklarının ihlalleri; düzeltici faaliyet, iş ilişkisinin askıya alınması veya sona erdirilmesi ve tazminat talepleriyle sonuçlanabilir. İhlalin suç teşkil edebileceği hâllerde UET URAN, konuyu yetkili mercilere bildirme hakkını saklı tutar.

19. GÖZDEN GEÇİRME VE GÜNCELLEMELER

Bu Politika, İnsan Kaynakları Departmanı tarafından, gerektiğinde Hukuk, Uyum ve Risk Yönetimi Departmanının desteğiyle, yıllık olarak ve önemli hukuki, düzenleyici veya operasyonel gelişmelerin gerektirdiği her durumda gözden geçirilir; değişiklikler Genel Müdür tarafından onaylanır. Politikanın güncel sürümü Şirketin internet sitesinde ve iç sistemlerinde yayımlanır ve önceki tüm sürümlerin yerini alır.

Bu Politika, UET URAN'ın yönetişim, uyum, sürdürülebilirlik ve yönetim çerçevesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Aşağıdaki belgeler dâhil ancak bunlarla sınırlı olmaksızın Şirketin uygulanabilir diğer politika, prosedür, standart, form ve operasyonel kontrolleriyle birlikte okunur, yorumlanır ve uygulanır:

- Davranış Kuralları ve İş Etiği Politikası;
- Satın Alma Politikası;
- Genel Tedarikçi Ön Yeterlilik Formu;
- Alt Yüklenici İSGÇ ve İnsan Hakları Ek Formu;
- İSGÇ Politikası;
- Eğitim Politikası; ve
- Düzeltici ve Önleyici Faaliyet (DÖF) Prosedürü.