

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

MADDE 1. AMAÇ

- 1.1.** İnsan Hakları Politikası (“Politika”), Doğuş İnşaat ve Ticaret A.Ş.’nin (“Şirket”), Etik İlkeler Prosedürü’nde tanımlı ilkelerine de bağlı olarak faaliyetlerini sürdürürken benimsediği ve uyguladığı insan hakları kural ve prensiplerini tanımlayarak Şirket’in faaliyet gösterdiği tüm alanlarda insan haklarını koruma, insan haklarına saygı gösterme ve insan hakları ihlallerine karşı etkin çözüm mekanizmaları geliştirme sorumluluğunu ortaya koymaktadır.
- 1.2.** Bu kapsamda Şirket; faaliyetlerinden etkilenen Çalışanlar’ın ve İş Ortakları’nın faaliyetlerinin icrasında insan haklarını korumayı, bu haklara saygı göstermeyi ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve giderilmesine yönelik sorumluluk almayı temel bir ilke olarak benimsemektedir.
- 1.3.** İşbu Politika; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC), BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Temel Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) Çokuluslu Şirketler için Rehber İlkeleri, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve yerel düzenlemeler temel alınarak hazırlanmıştır.

MADDE 2. TANIMLAR

Bu bölümde Politika’da geçen özel terim ve kavramlar aşağıdaki şekilde kısaca açıklanmaktadır.

Aşağıda tanımlı ifadelerin yanısıra, Şirket’in Etik İlkeler Prosedürü’nde yer alan diğer tanımlar; işbu Politika’da yer alan ifadeler bakımından da geçerli kabul edilecektir.

- **İnsan Hakları**

Dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, sendika üyeliği, inanç, yaş, bedensel engel, cinsel yönelim, askerlik durumu veya diğer herhangi bir statüye bakılmaksızın tüm insanların doğasında bulunan hakları ifade eder. İnsan hakları arasında düşünce ve ifade özgürlüğü, yaşam ve özgürlük hakkı, çalışma ve eğitim hakkı, barınma hakkı, sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı, kölelik ve işkenceden korunma vs. haklar yer alır.

- **Hassas Grup**

Ayrımcılık içeren uygulamalar, şiddet, doğal ve çevresel felaketler veya ekonomik zorluklarla karşılaşma riski, diğer gruplara daha yüksek olan grupları ifade eder.

MADDE 3. UYGULANACAK MEVZUAT

Şirket, insan hakları ve çalışma standartlarına ilişkin sorumluluğunu; yürürlükte bulunan T.C. Anayasası, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar ve diğer ulusal mevzuatın yanı sıra, evrensel olarak kabul görmüş uluslararası insan hakları norm ve ilkeleri çerçevesinde yerine getirmeyi taahhüt eder.

Bu kapsamda Şirket; başta Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) olmak üzere, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çekirdek Sözleşmeleri, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi ve ilgili diğer uluslararası standartları esas alır.

Bu doğrultuda Şirket;

- İnsan haklarına saygı göstermeyi kurumsal bir taahhüt olarak benimser,
- İnsan hakları ihlallerini önlemek, olası ve fiilî riskleri belirlemek ve bu riskleri azaltmak amacıyla gerekli süreçleri işletir,
- İnsan hakları ihlali veya ihlal riski tespit edilmesi halinde, erişilebilir, şeffaf ve etkin çözüm mekanizmaları aracılığıyla makul sürede giderim sağlamayı esas alır.

İnsan hakları kavramının; ayrımcılığın önlenmesi, cinsiyet eşitliği, zorla ve çocuk işçiliğinin yasaklanması, adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, çevrenin korunması, bilgi güvenliği ve kişisel verilerin korunması ile toplum üzerindeki sosyal etkileri de kapsadığı kabul edilir.

Şirket, bu Politika'nın uygulanmasını ve izlenmesini; ilgili iç denetim mekanizmaları aracılığıyla güvence altına alır.

MADDE 4. KAPSAM

4.1. Bu Politika;

- a) Şirket Yönetim Kurulu üyelerini,
- b) Şirket Çalışanlarını

c) İş Ortakları'nı

kapsar.

4.2. Bu Politika; Şirket'in doğrudan faaliyetleri, iş ilişkileri ve tedarik zinciri kapsamında, Şirket'in neden olduğu, katkıda bulunduğu veya doğrudan bağlantılı olduğu insan hakları etkileri bakımından uygulanır.

4.3. Şirket; üzerinde kontrol sahibi olduğu kişi ve kuruluşlar bakımından bu Politika hükümlerinin doğrudan uygulanmasını sağlar; doğrudan kontrolü bulunmayan ancak etki alanı içerisinde yer alan İş Ortakları açısından ise insan haklarına saygı gösterilmesini teşvik eder ve bu doğrultuda gerekli önleyici ve düzeltici adımları atmayı hedefler.

4.4. İşbu Politika hükümleri; faaliyetlerin yürütüldüğü ülkelerdeki yerel mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla uygulanır. Yerel mevzuat ile Politika hükümleri arasında farklılık bulunması halinde, insan hakları bakımından daha yüksek koruma sağlayan standartların esas alınması hedeflenir.

MADDE 5. GENEL İLKE VE ESASLAR

Şirket; Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri doğrultusunda, evrensel insan haklarına saygı göstermeyi, bu hakların ihlal edilmemesini sağlamayı ve olası ihlaller karşısında çözüm üretmeyi kurumsal bir taahhüt olarak kabul eder.

Bu kapsamda Şirket, faaliyetleri, iş ilişkileri ve tedarik zinciri boyunca aşağıda yer verilen temel ilke ve esasları benimser.

5.1. İnsan Haklarına Saygı Taahhüdü

5.1.1. Şirket; tüm faaliyetlerinde, iş ilişkilerinde ve tedarik zinciri boyunca, evrensel insan haklarına saygı göstermeyi temel bir ilke olarak benimser. Bu taahhüt; Şirket'in neden olduğu, katkıda bulunduğu veya doğrudan bağlantılı olduğu insan hakları etkilerini kapsar.

5.1.2. Şirket; faaliyetlerinde insan onuruna saygılı bir yaklaşım sergiler ve aynı anlayışın iş ilişkilerinde de benimsenmesini bekler.

5.2. Ayrımcılığın Önlenmesi ve Eşit Muamele

5.2.1. Şirket, tüm Çalışanlar'ın haklarına her zaman saygı duyulan, yaratıcı, kültürel açıdan çeşitli ve iş birliğine dayalı bir çalışma ortamını teşvik etmektedir. Bu temelde; yaş, cinsiyet,

ırk, renk, dil, din, mezhep, etnik köken, siyasi görüş, sendika üyeliği, medeni hal, engellilik, sağlık durumu, cinsel yönelim, dış görünüş, yaşam tarzı veya benzeri herhangi bir nedenle ayrımcılığa ve misillemeye sıfır tolerans yaklaşımı benimser.

5.2.2. İşe alım, terfi, ücretlendirme, eğitim, kariyer gelişimi, performans değerlendirme ve sosyal haklara ilişkin tüm süreçler; yalnızca nitelik, performans, deneyim ve yetkinlik esas alınarak yürütülür.

5.3. Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Şirket; farklılıkların değer gördüğü, herkesin kendini güvende ve kapsanmış hissettiği bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefler. Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri; iç ve dış iletişimde, insan kaynakları uygulamalarında ve kurumsal karar alma süreçlerinde gözetilir.

5.4. Şiddet, Taciz ve Kötü Muamelenin Önlenmesi

5.4.1. Taciz; kişinin sahip olduğu dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, sendika üyeliği, inanç, yaş, bedensel engel, cinsel yönelim, askerlik durumu veya şahsi özelliklerine ilişkin küçük düşürücü, aşağılayıcı, saldırı ve/veya hakaret içeren, karşı tarafı tedirgin ve rahatsız edecek her türlü sözlü, yazılı, fiziksel ve görsel davranışı ifade eder.

5.4.2. Çalışanlar'ın kişisel itibarını korumanın en önemli yollarından biri, işyerinde taciz ve şiddetin hiçbir şeklinin meydana gelmemesini sağlamak veya böyle bir olay meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almaktır. Ancak böyle bir olayın meydana gelmesi halinde ise sıfır tolerans yaklaşımıyla buna uygun yaptırımlar uygulanacaktır.

5.4.3. Şirket; kendi bünyesinde veya üçüncü kişiler aracılığıyla sağlanan güvenlik hizmetlerinin, faaliyet alanlarıyla temas eden tüm kişiler bakımından insan haklarına saygılı, hukuka uygun ve orantılılık ilkesi gözetilerek yürütülmesini esas alır. Güvenlik uygulamalarında güç kullanımının yalnızca ilgili mevzuata uygun şekilde, zorunlu hallerde ve ölçülü şekilde gerçekleştirilmesi; insan onuruna, fiziksel ve psikolojik bütünlüğe saygı gösterilmesi ve kötü muameleyle hiçbir şekilde müsamaha gösterilmemesi temel ilkedir.

5.4.4. Bu nedenle, Şirketimiz, fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik taciz, ırkçılık, zorbalık, suistimal veya tehdidin hiçbir türüne tolerans göstermez ve Şirketimize benzer politikaları benimseyen İş Ortakları ile çalışmayı tercih eder.

5.4.5. Çalışanlar, bu tür davranışlara maruz kalmaları veya tanık olmaları halinde, belirlenen bildirim mekanizmaları aracılığıyla durumu bildirmekle sorumludur.

5.4.6. Bu kapsamda yapılan bildirimler gizlilikle ele alınır ve ihlaller hakkında gerekli inceleme ve yaptırımlar Etik İlkeler Prosedürü kapsamında uygulanır.

5.5. Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırma

5.5.1. Çocukların eğitim hakkı kutsaldır. Şirket, çocukların fiziksel ve psikolojik, maddi ve manevi olarak zarar görmesine neden olabilecek ve eğitim haklarını ellerinden alan çocuk işçiliğine şiddetle karşı çıkmaktadır.

5.5.2. Ayrıca, Şirketimiz, ILO'nun sözleşme ve tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca zorla veya zorunlu çalıştırmanın hiçbir türüne müsaade etmez, kölelik ve insan ticaretine karşıdır.

5.5.3. Bu kapsamda Şirket; insan hakları risklerinin belirlenmesi, önlenmesi ve izlenmesi amacıyla, risk temelli denetim ve değerlendirme mekanizmaları uygular; faaliyet alanlarında çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya ilişkin riskleri düzenli olarak gözden geçirir. Tespit edilen ihlaller veya ihlal riskleri karşısında düzeltici ve önleyici tedbirler alınır; gerekli hâllerde iş ilişkilerinin gözden geçirilmesi dâhil olmak üzere uygun aksiyonlar hayata geçirilir.

5.6. Hassas Gruplar'ın Korunması

5.6.1. Şirket, faaliyetlerinde Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde ayrıntılı olarak açıklanan Hassas Gruplar'ın (yerli halklar, kadınlar, ulusal veya etnik, dini ve dilsel azınlıklar, çocuklar, engelliler, göçmen işçiler ve aileleri) haklarına saygı duyar. İlgili mevzuatın gerekli gördüğü hallerde faaliyet alanlarının yerel toplumlar üzerindeki etkilerini en aza indirmek için çevresel ve sosyal etki değerlendirmeleri gerçekleştirir.

5.6.2. Şirket, toplum katılımı ve diyalog çerçevesinde yerel toplumlarla sürekli iletişimde kalır ve faaliyet alanlarının yerel halk üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek için mevzuat altında gereken uygulamaları takip eder.

5.6.3. Şirket faaliyetleri sebebiyle Hassas Gruplar'a yönelik fiili veya potansiyel ihlallerin tespit edilmesi halinde, önleyici ve düzeltici tedbirler alınır; gerekli durumlarda ilgili iş süreçleri ve iş ilişkileri gözden geçirilir.

5.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Şirket; kadınlar ve erkekler başta olmak üzere tüm Çalışanlar'ın, iş ilişkileri kapsamında yer alan kişilerin ve faaliyetlerden etkilenen toplumların eşit haklara, fırsatlara ve muameleye sahip olmasını temel bir insan hakkı olarak kabul eder.

Bu kapsamda Şirket;

- İşe alım, ücretlendirme, kariyer gelişimi, terfi, eğitim, performans değerlendirme ve sosyal haklar bakımından toplumsal cinsiyete dayalı hiçbir ayrımcılığa izin vermez,
- Eşit işe eşit ücret ilkesini gözetir,
- Çalışma ortamında cinsiyete dayalı şiddet, taciz ve yıldırmanın hiçbir türüne tolerans göstermez,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik riskleri belirlemek amacıyla izleme ve değerlendirme süreçlerini uygular.

5.8. Kişisel Gelişim

5.8.1. Şirketimiz, yetenekli Çalışanlar'ı istihdam etmeyi ve onların mesleki ve kişisel gelişimlerini desteklemeyi önemsemektedir. Şirketimiz; Çalışanlar'a yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirebilmeleri için imkan ve fırsatlar sunar.

5.8.2. İnsan sermayesini değerli bir kaynak olarak gören Şirketimiz, Çalışanlar'a kariyer danışmanlığı yapmakta olup, Çalışanlar'ı eğitimler ile destekleyerek onların kapsamlı olarak kişisel ve kariyer gelişimleri için çaba gösterir ve yüksek potansiyelli ve yetenekli Çalışanlar'ın uzun süreli istihdamını hedefler.

5.9. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Haklarına Saygı

Şirket, çalışanların sendika kurma, sendikalara serbestçe üye olma veya üye olmamayı tercih etme ve toplu pazarlık yapma haklarına tam saygı göstermeyi ve bu hakları güvence altına almayı taahhüt eder.

Bu kapsamda, çalışanlar; önceden izin alma zorunluluğu olmaksızın, baskı, ayrımcılık, misilleme veya herhangi bir olumsuz muameleye maruz kalma korkusu olmadan, kendi tercih ettikleri sendikaları veya çalışan temsil örgütlerini kurma ve bunlara katılma hakkına sahiptir.

Şirket; sendikaların veya çalışan temsil örgütlerinin kuruluşuna, faaliyetlerine, yönetimine veya işleyişine doğrudan ya da dolaylı herhangi bir şekilde müdahalede bulunmamayı; sendikal faaliyetler nedeniyle çalışanlara karşı ayrımcılık, baskı, yıldırma veya engelleyici uygulamalarda bulunmamayı taahhüt eder.

Şirket, usulüne uygun şekilde yetkilendirilmiş çalışan temsilcileri ile iyi niyet çerçevesinde toplu pazarlık yürütmeyi kabul eder ve sendikal hakların kullanılmasını engelleyici her türlü uygulamayı kesin olarak yasaklar.

5.10. Uygun ve İnsan Onuruna Yakışır Çalışma Koşulları

5.10.1. Şirket, faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde yürürlükte bulunan ilgili mevzuat ve düzenlemelere uygun olarak çalışma sürelerini belirler ve insan onuruna yakışır, adil ve dengeli çalışma koşullarının sağlanmasını temel bir ilke olarak benimser. Bu kapsamda, Çalışanlar'ın dengeli bir iş ve özel hayat kurabilmelerine, düzenli molalar ve izin haklarını fiilen kullanabilmelerine önem verilir.

5.10.2. Şirket; ücret, yan haklar, çalışma saatleri, fazla mesai ve izin uygulamalarını ilgili mevzuat, varsa toplu iş sözleşmeleri ve sektör uygulamaları çerçevesinde adil ve şeffaf şekilde yürütür. Eşit işe eşit ücret ilkesi gözetilir ve Çalışanlar'ın kariyer gelişimi ile ilerleme imkânları, yalnızca yetkinlik, performans ve deneyim esas alınarak değerlendirilir.

5.10.3. Çalışma koşullarına ilişkin uygulamalar, düzenli olarak gözden geçirilir; Çalışanlar'ın refahını ve verimliliğini artırmaya yönelik iyileştirici uygulamalar hayata geçirilir.

5.11. Çalışan Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması

5.11.1. Şirket; Çalışanlar'ın, işyeri sınırları içinde bulunan üçüncü kişilerin ve faaliyetlerden etkilenen tüm paydaşların yaşam hakkı, bedensel bütünlüğü ve güvenliğini en öncelikli insan hakları konularından biri olarak kabul eder.

5.11.2. Bu doğrultuda Şirket; yürürlükteki mevzuata ve standartlara uygun olarak, iş sağlığı ve güvenliği risklerini önleyici, kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmaya yönelik proaktif ve risk temelli bir yaklaşım benimser. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, sürekli iyileştirme anlayışıyla yürütülür.

5.11.3. Çalışanların, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı için gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerine katılımı sağlanır; güvenlik önlemleri alınırken kişilerin haysiyeti, gizliliği ve itibarı gözetilir. Çalışanlar, işyerinde tespit ettikleri tehlike ve riskleri bildirmekle yükümlü olup; Şirket, bildirilen hususlara ilişkin derhal önleyici ve düzeltici tedbirler alır.

5.11.4. Şirket, çalışma alanlarında tespit edilen emniyetsiz koşul veya davranışlar karşısında, iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla gerekli tüm önlemleri gecikmeksizin hayata geçirir.

5.12. İfade Özgürlüğü

Şirket, Çalışanlar'ın, iş ortamında ifade özgürlüğü hakkını kullanmaları ve kendilerini özgürce ifade etmeleri için gerekli ortamları sağlar.

5.13. Siyasi Faaliyetlere Katılım

Şirketimiz, Çalışanlar'ın tüm yasal ve gönüllü siyasi katılımlarına saygı duyar. Şirketimiz Çalışanları, mesai saatleri dışında gönüllü olarak siyasi faaliyetlere katılabilir, bir siyasi partiye veya adaya kişisel bağış yapabilir. Çalışanlar'a herhangi bir siyasi partiye destek vermesi için baskı uygulanmaz. Bununla birlikte, Çalışanlar siyasi faaliyetlerini mesai saatleri dışında gerçekleştirmeli ve herhangi bir şirket kaynağını (e-posta, araç, bilgisayar, telefon vb.) siyasi faaliyetleri için kullanmaktan kaçınmalıdır.

5.14. Gizliliğin Korunması ve Çalışma Hayatı Gizliliği

5.14.1. Şirket; Çalışanlar'ın ve İş Ortakları'nın özel hayatına, kişisel verilerine ve gizliliğine saygı göstermeyi, temel bir insan hakkı ve kurumsal sorumluluk olarak kabul eder.

5.14.2. Bu kapsamda Şirket; mevzuat hükümleri doğrultusunda kişisel veriler, ticari sırlar ve gizli nitelikteki bilgilerin hukuka uygun, adil ve şeffaf şekilde işlenmesini; yalnızca belirli, açık ve meşru amaçlarla kullanılmasını ve gerektiği süreye sınırlı olarak muhafaza edilmesini esas alır. Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin tüm faaliyetler, yürürlükte bulunan mevzuat ile veri koruma ve insan hakları standartlarına uygun şekilde yürütülür.

5.14.3. Şirket, veri koruma ve gizlilik uygulamalarını; faaliyetlerin ve şantiyelerin bulunduğu ülkenin yürürlükteki mevzuatına uygun olarak yürütür. Her bir şantiye ve faaliyet alanında uygulanacak veri koruma süreçleri; ilgili ülkenin yasal düzenlemeleri, yetkili veri koruma otoritelerinin uygulamaları dikkate alınarak belirlenir.

5.14.4. Çalışma hayatında gizliliğin korunması; kamera sistemleri, erişim kontrolleri, bilgi teknolojileri altyapısı, elektronik haberleşme araçları ve benzeri uygulamalar dâhil olmak üzere tüm iş süreçlerinde gereklilik ve orantılılık ilkeleri gözetilerek sağlanır. Çalışanlar'ın kişisel alanına ve insan onuruna ölçsüz müdahalede bulunulmaz; bu tür uygulamalar yalnızca meşru amaçlarla ve mevzuata uygun şekilde gerçekleştirilir.

5.14.5. Şirket; kişisel verilerin ve gizli bilgilerin korunmasına ilişkin uygulamaların etkinliğini sağlamak amacıyla risk temelli denetim ve izleme mekanizmaları uygular. Veri işleme

faaliyetleri, erişim yetkileri, izleme ve güvenlik uygulamaları ile bilgi sistemleri kullanımı, periyodik iç denetimlere ve gözden geçirmelere tabi tutulur. Tespit edilen uygunsuzluklar, ihlal riskleri veya ihlaller karşısında düzeltici ve önleyici tedbirler alınır; gerekli hâllerde ilgili süreçler ve uygulamalar gözden geçirilir.

5.14.6. Şirket, gizlilik ve veri koruma alanındaki risklerin azaltılmasına yönelik olarak Çalışanlar'ın farkındalığını artırmayı amaçlayan bilgilendirme ve/veya eğitim faaliyetlerini yürütür.

5.15. İklim Adaleti ve Çevresel Etkilerin Yönetimi

5.15.1. Şirket; çevresel ve iklimle ilişkili etkilerin, başta yaşam hakkı, sağlık hakkı, güvenli ve sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı olmak üzere insan hakları üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiler yaratabileceğini kabul eder. Bu çerçevede Şirket, çevre ve iklim konularını insan hakları sorumluluğunun ayrılmaz bir parçası olarak ele alır.

5.15.2. Şirket; faaliyetlerinden kaynaklanabilecek çevresel ve iklimsel etkilerin, özellikle hassas ve kırılgan gruplar ile faaliyetlerin yürütüldüğü yerel topluluklar üzerindeki olası olumsuz sonuçlarını dikkate alır; bu etkilerin önlenmesi ve azaltılması amacıyla önleyici, izleyici ve iyileştirici tedbirler almayı hedefler.

5.15.3. Bu kapsamda Şirket; çevresel risklerin ve iklimle bağlantılı insan hakları etkilerinin belirlenmesi amacıyla risk temelli değerlendirme süreçlerini uygular; çevre, iş sağlığı ve güvenliği ile insan hakları uygulamaları arasında bütüncül bir yaklaşım benimser.

5.15.4. Şirket, çevresel ve iklimle ilişkili uygulamalarını yürürlükte bulunan mevzuat ve standartlara uygun şekilde yürütür; faaliyetlerinden etkilenen topluluklarla şeffaflık ve diyalog ilkeleri çerçevesinde iletişim kurmayı gözetir.

5.15.5. Tespit edilen uygunsuzluklar, olumsuz etkiler veya riskler karşısında düzeltici ve önleyici tedbirler belirlenir; gerekli görülen hâllerde ilgili iş süreçleri ve uygulamalar gözden geçirilir.

5.16. İyi Uygulama Paylaşımı ve Uluslararası İş Birliği

Şirket, iyi uygulamaları takip eder ve bu uygulamaları kendi süreçlerine entegre eder. Şirket'in insan hakları politikalarını geliştirmek amacıyla ilgili kuruluşlarla iş birliği yapabilir. Bu iş birlikleri, küresel standartları ve en iyi uygulamaları şirket içi süreçlere dahil ederek, sürekli iyileştirme ve yüksek standartların sağlanmasına katkıda bulunur.

MADDE 6. GÖREV VE SORUMLULUKLAR

6.1. Yönetim Kurulu:

Yönetim Kurulu, işbu İnsan Hakları Politikasının uygulanmasına ilişkin üst düzey gözetimin sağlanmasından ve Politika'nın etkinliğinin düzenli olarak değerlendirilmesinden sorumludur. Ayrıca Politika'da yer alan ilke ve esaslara aykırı olan ihlal ve şüpheli durumlarda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmaları ile ilgili olarak olan Uyum Müdürü, Etik Disiplin Kurulu ve İç Denetim Departmanı'nın etkin bir şekilde faaliyet göstermesinin üst gözetiminden sorumludur. Buna ek olarak, Yönetim Kurulu, Etik İlkeler Prosedürü kapsamında yayımlanacak Yönetim Kurulu Taahhüt Beyanı ("YKK Commitment Beyanı") dahil olmak üzere, Holding'in insan haklarına yönelik üst düzey taahhüdünün sürdürülmesinden sorumludur.

6.2. Genel Müdür:

Genel Müdür;

- Politika'nın oluşturulması, uygulanması ve güncellenmesinin üst gözetiminden,
- Etik İlkeler Prosedürü altında Etik Disiplin Kurulu üyesi olarak gerekli iş ve işlemlerin takibinden,
- İşbu Politika hükümleri ve Etik İlkeler Prosedürü altında Genel Müdür'ün onayını gerektiren iş ve işlemlerin takibinden

sorumludur.

6.3. Uyum Müdürü:

Doğuş İnşaat tarafından, Etik İlkeler Prosedürü'nde tanımlı kuralların uygulanmasını yönetmek, denetlemek ve yerine getirilmelerini sağlamak amacıyla Uyum Müdürü atanmış olup, Uyum Müdürü'nün görev ve yetkileri Etik İlkeler Prosedürü'nde açıklanmıştır.

6.4. Etik Disiplin Kurulu:

Etik Disiplin Kurul, Çalışanlar'ın Davranış Kuralları'nı ihlal etmesine bağlı olarak İş Kanunu ve ilgili mevzuatı çerçevesinde yapılacak soruşturmalarda yetkili olmak üzere Genel Müdür, İnsan Kaynakları Departmanı'ndan sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve Hukuk Müşaviri'nden oluşmaktadır.

İşbu İnsan Hakları Politikası'nda yer alan ilke ve esaslara aykırı olan ihlal ve şüpheli durumların bildirilmesi için etkin ve erişilebilir iletişim kanallarının kurulmasından ve işletilmesinden

sorumludur ve bildirimde bulunan kişilerin gizliliğini, güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alır ve iyi niyetli bildirimlerde bulunan kişilere karşı herhangi bir misillemeye izin verilmemesini temin eder.

Etik Disiplin Kurulu, kendisine iletilen bildirimleri tarafsızlık ve gizlilik ilkeleri çerçevesinde değerlendirir, gerekli hallerde ilgili birimlere yönlendirir ve uygun önleyici veya düzeltici aksiyonların alınmasını sağlar.

6.5. İnsan Kaynakları Departmanı:

İnsan Kaynakları Departmanı, iş süreçlerinde Politika’da yer alan maddelerin uygulanmasından ve kurum içinde farkındalık seviyesini artırıcı çalışmalar gerçekleştirmekten sorumludur.

MADDE 7. ETİK İHBAR HATTI

Şirket işbu Politika’da yer alan ilke ve esaslara aykırı olan ihlal ve şüpheli durumlar Etik İlkeler Prosedürü altında düzenlenen İhbar Politikası’na göre Etik Hat üzerinden Uyum Müdürü’ne bildirilir.

Bildirimde bulunan kişilerin iyi niyet dışı bildirimlerde bulunmaması kaydıyla, bildirim yapan kişiye yönelik hiçbir baskı ve misilleme yapılmaması için gereken önlemler alınır ve ihlal bildirimleri gizlilik esasları çerçevesinde soruşturulur. Soruşturma sonucunda Politika’da yer alan ilke ve esaslara aykırı bir durum tespit edildiği takdirde sorumlu kişi/kişilere Etik Disiplin Kurulu tarafından eşitlik ilkesi gözetilerek yaptırım uygulanabilir.

LÜTFEN BİZİMLE KONUŞUN! SİZİ DİNLEMeye HAZIRIZ.

İhbar Hattı: (0212) 800 0780

E-posta: etik@dogusinsaat.com.tr

Adres: Büyükdere Cad. No: 249 Kat: 10-13 34398 Maslak / Sarıyer / İstanbul / TÜRKİYE

MADDE 8. YÜRÜRLÜK

İşbu Politika, Şirket Yönetim Kurulu'nun 02/04/2026 tarihli ve 2026/59 sayılı kararı ile onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir. Yeni bir duyuru yapılana kadar geçerli ve yürürlükte kalacaktır.

MADDE 9. UYGULAMA, İZLEME VE GÖZDEN GEÇİRME

Politika, paydaş görüşleri ve ulusal/uluslararası standartlardaki gelişmeler ışığında düzenli olarak güncellenir.

MADDE 10. İLGİLİ POLİTİKA VE PROSEDÜRLER

Etik İlkeler Prosedürü

ÇEK Politikası

Sürdürülebilirlik Politikası

İnsan Kaynakları Politikası

İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası