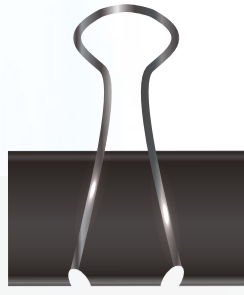


YAPI KREDİ İNSAN HAKLARI BEYANI

İÇİNDEKİLER

1. KAPSAM VE TEMEL PRENSİPLER	3
1.1. GİRİŞ	3
1.2. TEMEL PRENSİPLER	3
1.3. AMAÇ VE KAPSAM	3
1.4. REFERANSLAR	3
2. İLKELER VE TAAHHÜTLER	4
2.1. ÇALIŞANLAR	4
Çeşitlilik	4
İfade Özgürlüğü ve Saygı	5
Toplu Sözleşme Özgürlüğü	5
Zorla Çalıştırmanın ve Çocuk İşçi Çalıştırmanın Önüne Geçilmesi	5
Sağlık ve Güvenlik	5
İş-Özel yaşam dengesi	5
Kişisel Bilgilerin Korunması	5
Ücretlendirme Politikası	6
2.2. MÜŞTERİLER	6
Proje Finansmanı	6
Hassas Sektörler	6
Müşteri Bilgilerinin Gizliliği	6
2.3. TEDARİKÇİLER	7
3. İNSAN HAKLARI BEYANINDA YER ALAN PRENSİPLERİN UYGULANMASI	7
3.1. ÇALIŞANLARA YÖNELİK İLETİŞİM VE EĞİTİM	7
3.2. İNSAN HAKLARI PRENSİPLERİ'NİN İHLALİ	7
3.3. İNSAN HAKLARI BEYANI ETKİNLİĞİ VE İLGİLİ PERFORMANS GÖSTERGELERİ	7
3.4. PAYDAŞLARDAN GERİ BİLDİRİM ALINMASI VE BEKLENTİLER	7
3.5. İZLEME, DENETİM VE İYİLEŞTİRME SÜRECİ	7
YAPI KREDİ İNSAN HAKLARI BEYANI - EKLER	8
Ek 1 - İş'te Eşitlik Platformu ve Bildirgesi	8
Ek 2 - Çeşitlilik	8
Ek 3 - Toplu Sözleşme Özgürlüğü	8
Ek 4 - Zorla Çalıştırmanın ve Çocuk İşçi Çalıştırmanın Önüne Geçilmesi	9
Ek 5 - İş-Özel Yaşam Dengesi	9
Ek 6 - Kişisel Verilerin Korunması	9
Ek 7 - Proje Finansmanı	9
Ek 8 - Tedarikçiler	9
Ek 9 - Çalışanlara Yönelik Eğitim	10
Ek 10 - İnsan Hakları Prensiplerinin İhlali	10



1. KAPSAM VE TEMEL PRENSİPLER

1.1. GİRİŞ

Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. ["Yapı Kredi"], tüm operasyonlarını İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'yle uyumlu şekilde yürütmeye odaklanır. Bu bildireye göre; toplumun tüm birey ve organları, insan hak ve özgürlüklerine yönelik saygının yerleşmesini amaçlayan eğitim ve öğretim yoluyla, hem üye devletlerin halklarında hem de egemenlikleri altındaki halklarda bu hak ve özgürlüklerin evrensel ve etkin olarak tanınmasını ve gözetilmesini amaçlayan giderek artan ulusal ve uluslararası önlemler olarak çaba göstermelidirler.¹

1.2. TEMEL PRENSİPLER

Yapı Kredi, etki alanı boyunca, itibari, çevresel ve sosyal risklerini en aza indirmek için çaba göstermektedir.

Bu bağlamda Yapı Kredi,

- Kendi faaliyetleri dolayısıyla insan hakları üzerinde negatif etkiye yol açmaktan kaçınmayı, bu gibi etkiler meydana geldiğinde onlara müdahale etmeyi,
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından 2011 yılında oluşturulan İş ve İnsan Haklarına İlişkin Kılavuz Prensipler: Birleşmiş Milletler "Koru, Saygı Duy ve İyileştir" Çerçevesi² ile uyumlu şekilde faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleri ile bağlantılı, insan hakları üzerindeki negatif etkileri, bu etkilere katkıda bulunmamış olsa bile önlemeyi hedeflemektedir.

1.3. AMAÇ VE KAPSAM

Yapı Kredi, insan haklarına ilişkin riskleri yönetmek ve bu konuda ihlallerin oluşmasını önleyecek güvenilir ve kapsamlı bir yaklaşım belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı'nı oluşturmuştur.

Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı, Yapı Kredi'nin faaliyetlerinde insan haklarına ilişkin uyguladığı ilkeleri ve sistemleri kapsamaktadır. Yapı Kredi, bu ilkeleri ve sistemleri özellikle ilgili paydaş kategorilerinde uygulamayı ve değerlendirmeyi hedeflemektedir.

1.4. REFERANSLAR

Yapı Kredi'nin İnsan Hakları Beyanı, tabii olunan yerel yasal mevzuat, Koç Topluluğu İç Mevzuatı ve UniCredit Politikalarının yanı sıra aşağıda yer alan ilgili uluslararası bildireleri de temel almaktadır:

- 10 Aralık 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi³
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Organization-İLO) Temel Sözleşmeleri [29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 ve 182 numaralı antlaşmalar]⁴.
- Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından 2011 yılında oluşturulan İş ve İnsan Haklarına İlişkin Kılavuz Prensipler: Birleşmiş Milletler "Koru, Saygı Duy ve İyileştir" Çerçevesi⁵ ve Çok Uluslu Kuruluşlar için OECD Kılavuzu⁶ ile uyumlu olarak geliştirilmiştir.

¹ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

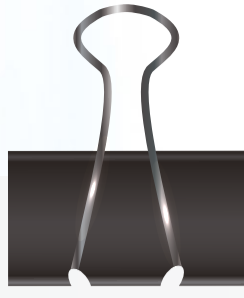
² Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Haklarına İlişkin Kılavuz Prensipler: Birleşmiş Milletler "Koru, Saygı Duy ve İyileştir" Çerçevesi

³ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü Temel Sözleşmeleri

⁵ Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Haklarına İlişkin Kılavuz Prensipler: Birleşmiş Milletler "Koru, Saygı Duy ve İyileştir" Çerçevesi

⁶ Çok Uluslu Kuruluşlar için OECD Kılavuzu



- Yapı Kredi, ana hissedarları Koç Holding ve UniCredit'in imzacı olmaları nedeniyle Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni⁷ ve buradan doğan sorumluluk ve yükümlülükleri kabul eder ve bu sözleşme kapsamında insan hakları, adil çalışma koşulları, çevrenin korunması ve yolsuzlukla mücadeleye yönelik açık bir taahhütte bulunmuş olur.

Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı'nda bahsi geçen uluslararası bildirgeler ve antlaşmalara ek olarak Yapı Kredi kurumsal politikalarından,

- Yapı Kredi Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri⁸
- Yapı Kredi İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası⁹
- Yapı Kredi Ücretlendirme Politikası¹⁰
- Yapı Kredi İhbar ve Bildirim Kanalları Beyanı¹¹ referans verilmiştir.

Bu beyanda yer alan konu başlıklarının uygulanması ile ilgili detaylar, Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek'inde yer almaktadır.

Bu kurumsal politikalara ek olarak Yapı Kredi, ana hissedarlarından biri olan Koç Holding tarafından imzalanmış olan "İş'te Eşitlik Bildirgesi"nin doğal imzacısıdır. Bu bildirme, ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik hedefler içermektedir. Bu bildirmeye ek olarak Yapı Kredi, Koç Holding'in 19 Aralık 2014'te imzaladığı Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri'nin doğal imzacısı olduğundan bu konu ile ilgili yükümlülük ve taahhütlerini de yerine getirmektedir.

İş'te Eşitlik Bildirgesi ile ilgili detaylı bilgiler Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek'inde [Ek 1] verilmektedir.

2. İLKELER VE TAAHHÜTLER

2.1. ÇALIŞANLAR

Yapı Kredi, çalışanlarını, işe alırken ve yönetirken onların bireysel saygınlıklarına ve haklarına saygı gösterir. Yapı Kredi, "Fırsat Eşitliği/ İstihdamda Eşit Fırsatlar Sağlama" görüşünü benimser. Her bireyin yeteneklerine ve tecrübelerine değer veren, farklılıklara saygı gösteren ve her çalışanın fikirlerine ve görüşlerine söz hakkı veren bir çalışma ortamı yaratılmasını hedefler.¹²

Yapı Kredi, aşağıda yer alan prensiplere ve haklara saygı göstermektedir:

Çeşitlilik

Yapı Kredi'de sivil özgürlük ilkelerine (dinsel, politik ve kültürel özgürlük ve cinsel tercih özgürlüğü) her zaman saygı duyulur. Bu alanlardaki bütün ayrımcılık şekillerinin ortadan kaldırılması ve bireylerin, beceri ve yeteneklerinin ön plana çıkarılması amaçlanır. Yapı Kredi, ırk, din, ulus, cinsiyet, cinsel tercih, medeni durum, yaş, kıdem, aile, coğrafi köken ve konum, engellilik gibi farkları gözetmeksizin istihdamda fırsat eşitliğine olanak sağlar ve çalışanları arasında ayrımcılık yapılmasını engellemek amacıyla gerekli önlemleri alır ve bu hakların ihlallerine karşı şikâyet mekanizmaları oluşturur. Şikâyet mekanizmaları ile ilgili detaylı bilgiler Yapı Kredi İhbar ve Bildirim Kanalları Beyanı'nda verilmektedir. Çalışanların üstleri, eşit düzeyi veya astları tarafından, kasıtlı ve sistematik olarak aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırma politikalarının uygulanması engellenir.¹³

Bu prensipler, Yapı Kredi'ye işe alım veya birleşme ve devrolma sonucunda katılan bireylerin tam olarak uyumunu sağlamaya ve onlara değer vermeye yönelik ek çabalarla desteklenir. Fark gözetmeksizin bireylere ve onların haklarına saygı gösterme, çalışanların iş ilişkilerindeki tutumlarının karakteristik özelliği olmalıdır.

Çeşitlilik ve aidiyet ile ilgili detaylı bilgiler Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek'inde [Ek 2] verilmektedir.

⁷ Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

⁸ Yapı Kredi Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri

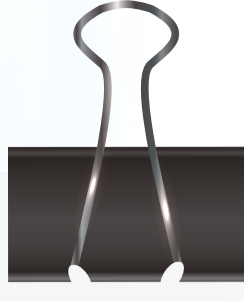
⁹ Yapı Kredi İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası

¹⁰ Yapı Kredi Ücretlendirme Politikası

¹¹ Yapı Kredi İhbar ve Bildirim Kanalları Beyanı

¹² Yapı Kredi Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri

¹³ Yapı Kredi Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri



İfade Özgürlüğü ve Saygı

Yapı Kredi’de saygı, çalışanlarını sürekli olarak dinleme, önemseme ve onların değerlerine, hassasiyetlerine ve inançlarına değer verme anlamına gelmektedir. Yapı Kredi, çalışanlarını hiyerarşik ve bürokratik konumlandırmanın üstesinden gelerek karşıt düşüncelerini dile getirmekte özgür oldukları ve görüşlerini tekrar gözden geçirmeye zorunlu hissetmedikleri bir kültür oluşturmayı hedefler. Farklı görüşte olan çalışanlar da kendilerini ifade etmede ve görüşlerini duyurmada rahat olmalıdır. Yapı Kredi çalışanları, müşterilerini ve iş arkadaşlarını ayırım yapmadan, ihtiyaçlarını anlamak üzere dinlemelidir ve başkalarının görüşlerine saygı duymalıdır, aynı zamanda düşüncelerini uygun, yapıcı yöntemlerle ve rahatlıkla ifade etmelidir.

Toplu Sözleşme Özgürlüğü

Yapı Kredi, yasal mevzuatla uyumlu olarak çalışanlarının toplu sözleşme ve mesleki dernekleşme özgürlüğüne saygı duyar ve iç paydaşlarının bu alandaki hak ve özgürlüklerine yönelik risk oluşturacak operasyonlardan kaçınır.

Sendikal örgütlenme ile ilgili detaylı bilgiler Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek’inde [Ek 3] verilmektedir.

Zorla Çalıştırmanın ve Çocuk İşçi Çalıştırmanın Önüne Geçilmesi

Yapı Kredi, ticari faaliyetleri esnasında zorla çalıştırma ve çocuk işçi çalıştırma uygulamalarından uzak durmakta ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün [ILO] Çok Uluslu Kuruluşlar ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Dair Üç Bölümden Oluşan Bildirgesi ve ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen yasal mevzuat ile tam uyumlu olarak çalışmaktadır. Bunların yansısı Yapı Kredi, Türkiye’nin imzalamış olduğu ILO sözleşmeleri [29 No’lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi] ile de uyumlu şekilde faaliyetlerini yürütür. Bu bağlamda, çocuk işçi çalıştırmanın engellenmesini desteklemek amacıyla Çalışan Yönetmeliği kapsamında alt yaş sınırı 18 olarak belirlenmiştir.

Zorla Çalıştırmanın ve Çocuk İşçi Çalıştırmanın Önüne Geçilmesi ile ilgili detaylı bilgiler Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek’inde [Ek 4] verilmektedir.

Sağlık ve Güvenlik

Yapı Kredi, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla yasal düzenlemelerle uyumlu şekilde gerekli önlemleri alır ve çalışanlarına eğitim verir. Hayata geçirilen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla çalışanlarına güvenli bir iş ortamı sunar. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında, risklerin değerlendirilmesi ve ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesine yönelik önleme ve koruma tedbirleri tanımlanmış ve planlanmıştır. Bunlara ek olarak acil durum eylem planları hazırlanmış olup, düzenli sağlık kontrolleri yapılmakta ve iş sahaları düzenli olarak izlenmekte ve denetlenmektedir.

Bu alandaki uygulama ve prosedürlerle ilgili detaylı bilgi Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası’nda¹⁴ yer almaktadır.

İş-Özel yaşam dengesi

Yapı Kredi çalışanlarının refah düzeyini arttırmayı ve onların özel ve profesyonel yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları daha etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmayı hedefler. Bu bağlamda Yapı Kredi, iş-özel yaşam dengesini iyileştirmeye yönelik yararlar sağlayarak çalışanlarını ve ailelerini, yaşamın çeşitli alanlarında destekler.

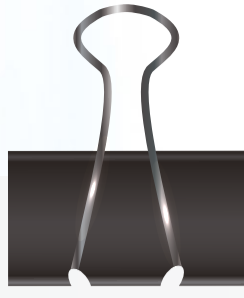
Bu konu ile ilgili uygulamalar ve destek programları ile ilgili detaylar Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek’inde [Ek 5] verilmiştir.

Kişisel Bilgilerin Korunması

Yapı Kredi, çalışanlarının kişisel bilgilerinin korunması ve bu bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılmamasına ilişkin yasal düzenlemelerle uyumlu şekilde gerekli önlemleri alır. Sadece çalışanlarca bilinmesi gereken, onların özlük haklarına ilişkin bilgileri, kurum içi-dışı kişilerle paylaşılmasını yasaklamıştır. Yapı Kredi’nin özel hayata saygıyla ilgili yaklaşımı, bu konuyu düzenleyen yerel yasa ve düzenlemeler ile uyumludur.

Bu konu ile ilgili uygulamalar ve destek programları ile ilgili detaylar Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek’inde [Ek 6] verilmiştir.

¹⁴ Yapı Kredi İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası



Ücretlendirme Politikası

Yapı Kredi, şirket içinde din, dil, ırk ve cinsiyet gibi unsurlardan bağımsız nitelikte bir ücretlendirme sistemi oluşturmuştur ve uygulamaktadır.

Yapı Kredi'nin ücretlendirme yaklaşımına dair detaylı bilgiler Ücretlendirme Politikası'nda¹⁵ yer almaktadır.

2.2. MÜŞTERİLER

Yapı Kredi, müşterilerinin finansal ihtiyaçları için sürdürülebilir çözümler geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütmektedir. Bu bağlamda finansman ve yatırım kararlarının belirlenmesinde yalnızca geleneksel ekonomik/finansal unsurları değil, aynı zamanda çevresel ve sosyal riskleri de göz önüne almaktadır.

Kredi Politikaları, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından yayınlanan kredi yönetimine ilişkin "İyi Uygulama Rehberi" doğrultusunda hazırlanmıştır.

Proje Finansmanı

Finansman sağlanan projelerin çevresel ve sosyal risk ve etkilerini tanımlamak, değerlendirmek ve yönetmek için Yapı Kredi, müşterileriyle sürekli ve yapılandırılmış şekilde işbirliği içinde çalışmaktadır.

Yapı Kredi, iklim değişikliği, biyolojik çeşitlilik ve insan haklarının önemini bilincindedir. Finansman sağlanan projelerin ekosistem, toplum ve iklim üzerindeki olumsuz etkilerinden mümkün olduğunca kaçınılması ve etkilerin kaçınılmaz olduğu durumlarda ise bunların minimize edilmesi veya sıfırlanması gerektiğine inanmaktadır.

Bu alandaki uygulamalara yönelik detaylar Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek'inde [Ek 7] verilmektedir.

Hassas Sektörler

Yapı Kredi, bazı sektörlerde iş yapmanın itibar riski doğurabileceğinin bilincindedir. Bu riskleri en aza indirmek için, Kredi Politikaları kapsamında hassas sektörler belirlenmiş ve bu sektörlerde yapılacak işlemler "yüksek kredi riski ve/veya itibar riski yaratan işlemler" olarak sınıflandırılmıştır.

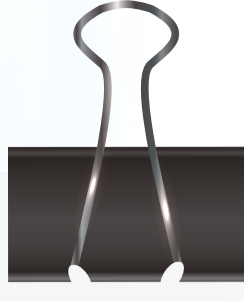
Yapı Kredi, itibar riski özelindeki politikaların uygulanmasında müşterilerinin risklerini ve performanslarını değerlendirmek ve izlemek için itibar riski değerlendirme sistemleri geliştirmiştir.

Müşteri Bilgilerinin Gizliliği

Yapı Kredi, müşteri bilgilerinin gizli tutulması ve bu bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılmamasına büyük önem verir. Tüm çalışanlar, görevlerini yerine getirirken elde ettikleri bilgilerin gizliliğini korumayı ve söz konusu bilgileri sadece mesleki görevlerini yerine getirmede kullanmayı taahhüt etmektedirler. Tüm çalışanlar, Bankacılık Kanunu ve/veya ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde düzenlenmiş olan bankacılık sırrı, müşteri sırrı, kişisel bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşımına ilişkin sınırlama ve düzenlemelere tam olarak uymakla yükümlüdür.¹⁶

¹⁵ Yapı Kredi Ücretlendirme Politikası

¹⁶ Yapı Kredi Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri



2.3. TEDARİKÇİLER

Yapı Kredi, sorumlu satın alma prensipleri çerçevesinde mevcut tedarikçi değerlendirme ve denetleme sistemine çevresel ve sosyal kriterler entegre edilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, Sorumlu Satın Alma Politikası oluşturulmuştur.

Sorumlu satın alma uygulamalarının geliştirilmesine yönelik uygulamalar ile ilgili detaylı bilgi Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek'inde [Ek 8] yer almaktadır.

3. İNSAN HAKLARI BEYANINDA YER ALAN PRENSİPLERİN UYGULANMASI

3.1. ÇALIŞANLARA YÖNELİK İLETİŞİM VE EĞİTİM

Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı ve uygulama prensipleri, kurum içi iletişim kanallarında (intranet ve iç iletişim duyuruları) yayınlanarak global ölçekte tüm çalışanlara duyurulur. Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı faaliyette bulunan yurt dışı coğrafyalardaki ilgili yerel diller olan Türkçe, İngilizce, Azerice ve Rusça dillerinde yayınlanmaktadır.

İnsan Hakları Beyanı'nın iletişimine ek olarak, bu prensiplerin benimsenmesi ve etkin şekilde uygulanmasını sağlamak adına global ölçekte tüm Yapı Kredi çalışanlarına yönelik olarak İnsan Hakları Eğitim Programı geliştirilmiştir.

İnsan Hakları eğitiminin içeriği ve uygulamasına yönelik detaylar Yapı İnsan Hakları Beyanı Ek'inde [Ek 9] yer almaktadır.

3.2. İNSAN HAKLARI PRENSİPLERİ'NİN İHLALI

Tüm çalışanların işlerini yürütürken, Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı'nda belirtilen konularda uygun yargı ve davranışlarda bulunmaları beklenir.

Bu kapsamda, bu beyanda belirtilen tüm konulara ilişkin ihlalleri ya da şüphelenilen herhangi bir durumu bildirmek tüm çalışanların bireysel sorumluluğudur.

İnsan Hakları Prensiplerinin ihlaline yönelik bildirimler ve sonrasındaki süreç ile ilgili detaylı bilgi Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı Ek'inde [Ek 10] yer almaktadır.

3.3. İNSAN HAKLARI BEYANI ETKİNLİĞİ VE İLGİLİ PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Yapı Kredi, insan hakları ile ilgili risklerin doğru şekilde yönetilebilmesi için bir izleme sisteminin gerekliliğinin ve bu sistemin önemini bilincindedir.

Sürdürülebilirlik Komitesi, İnsan Hakları Beyanı'nında sözü edilen politikalarla ilişkili mevcut izleme süreçlerini geliştirerek beyanın etkinliğini izlemektedir.

İnsan hakları alanında izlenmekte olan temel performans göstergeleri Yapı Kredi'nin sürdürülebilirlik raporu kapsamında periyodik olarak yayınlanır.

3.4. PAYDAŞLARDAN GERİ BİLDİRİM ALINMASI VE BEKLENTİLER

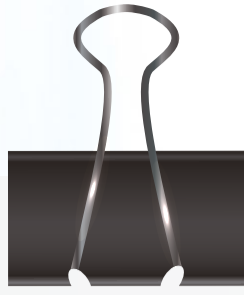
Yapı Kredi faaliyetlerinden etkilenen paydaşları da dahil olmak üzere hem iç hem de dış kaynaklardan elde edilen geri bildirimlerin izlenmesine olanak tanıyacak bir sistemin önemini bilincindedir.

Yapı Kredi'nin yıllık performansı Faaliyet Raporu ve Sürdürülebilirlik Raporu çalışmaları kapsamında kamuya açık olarak beyan edilmekte olup paydaş geri bildirimlerine açık şekilde yayınlanmaktadır. Buna ek olarak Yapı Kredi'nin paydaş geri bildirimlerine yönelik çoklu sayıda iletişim kanalı mevcuttur.

Yapı Kredi, İtibar Riski Yönetimi çerçevesinde paydaşlarının görüşlerini takip etmek için sistematik bir yaklaşım benimsemektedir. İtibar Riski Yönetimi Politikası, itibar riskini ölçmeyi, izlemeyi ve zamanında aksiyon almayı hedefleyecek şekilde düzenlenmiştir.

3.5. İZLEME, DENETİM VE İYİLEŞTİRME SÜRECİ

Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı, yıllık olarak Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından gözden geçirilir ve uygulamalar düzenli olarak izlenir. İnsan hakları konuları, genel risk değerlendirme süreçleri içerisine dahil edilmiştir ve bu alanda İç Denetim Yönetimi tarafından, İnsan Hakları Denetim Talimatları'nda belirtilmiş olan esaslara göre 2 yıllık dönemlerle düzenli olarak risk değerlendirmesi yapılmaktadır.



İnsan hakları alanında karşılaşılan sorunları belirlemeye yönelik insan hakları risk ve etki değerlendirmesi, iç kontrol/izleme süreçleri, açık paydaş diyalogu ve paydaşlardan gelen geri bildirimlerin sonuçlarına göre ortaya çıkan boşluk ve/veya riskler bulunması durumunda, Sürdürülebilirlik Komitesi süreci iyileştirmek ve İnsan Hakları Beyanı'nı gözden geçirmekle sorumludur.

Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı, Mayıs 2016 tarihli Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış ve yürürlüğe alınmıştır. İnsan Hakları Beyanı ile ilgili sorumluluk, Sürdürülebilirlik Komitesi tarafından yürütülmektedir.

YAPI KREDİ İNSAN HAKLARI BEYANI - EKLER

Ek 1 - İş'te Eşitlik Platformu ve Bildirgesi

İş'te Eşitlik Platformu, Haziran 2012'de İstanbul'da Türkiye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Dünya Ekonomik Forumu işbirliği ile "Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü" adıyla kurulmuştur. 15 Ocak 2013 tarihinde İstanbul'da yapılan basın lansmanı ile birlikte "Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Gücü" "İş'te Eşitlik Platformu"na dönüşmüştür.

İş'te Eşitlik Platformu'nun temel hedefleri şu şekilde ifade edilmektedir:

- Cinsiyet eşitliği uçurumunun kapatılması kapsamında küresel liderlik ve küresel gündemin belirlenmesi
- Ülke verilerinin toplanması, incelenmesi, paylaşılması

İş'te Eşitlik Platformu kapsamında belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik Taahhüt Mektubu'nu içeren İş'te Eşitlik Bildirgesi, 2013 yılında Koç Holding tarafından imzalanmıştır. Bu bildirge kapsamında toplumsal, kurumsal ve sosyal sorumluluklar doğrultusunda cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik taahhütlerin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Yapı Kredi, ana hissedarlarından biri olan Koç Holding tarafından imzalanmış olan "İş'te Eşitlik Bildirgesi"nin doğal imzacısıdır ve bu bildirden doğan taahhütlerinin bilincindedir.

Ek 2 - Çeşitlilik

Yapı Kredi çalışanları, farklılıklara değer vererek birbirleriyle olan ilişkilerini karşılıklı saygı, nezaket, dürüstlük ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda yürütmekle yükümlüdür. Buna ek olarak Çalışan Yönetmeliği'nde bulunan İnsan Kaynakları Uygulama Prensipleri kapsamında, insan kaynakları ve organizasyon yapısı çalışanların seçiminde, yerleştirilmesinde, onların gelişimlerinde, bilgi, beceri, yeteneklerini dikkate alan insan kaynakları politikaları yürütmektedir.

Yapı Kredi, farklılıkların, eşit fırsatlar ve ayrımcılığa karşı politikalar aracılığı ile yönetilmesinin çeşitliliği olan bir kurumsal kültürün geliştirilmesine katkıda bulunacağına inanır. Çeşitliliğin desteklenmesi ile çalışma ortamının iyileştirilmesi, işyerinde daha yüksek bir yaşam kalitesi sağlanması ve daha güçlü bir aidiyet duygusu geliştirilmesi hedeflenir.

Yapı Kredi'de, kıdem farkı gözetmeksizin bütün çalışanlar hem şirket içi hem şirket dışındaki bireylerle iletişimlerini ayrımcılık ve taciz algısı oluşturmayacak şekilde yürütmekle yükümlüdürler.¹⁷ Suçlayıcı tavır ve davranış sebebiyle kurum içinde işgücü ve performans düşüklüğüne yol açan bir sorun yaşanması veya herhangi bir çalışanın, birlikte çalıştığı arkadaşı, yöneticisi veya müşterisi tarafından benzeri bir davranışa maruz kaldığını düşünmesi durumunda Etik Destek Hattı'na veya İnsan Kaynakları ve Organizasyon Yönetimine başvurması beklenmektedir.

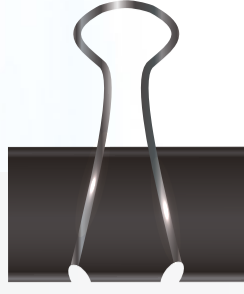
Ek 3 - Toplu Sözleşme Özgürlüğü

Çalışanların sendikal örgütlenme hakkı kapsamında Yapı Kredi çalışanları sendikalı olabilmektedir. Banka ve Basisen (Banka Sigorta İşçileri Sendikası) arasındaki toplu iş sözleşmesi belirli aralıklarla yenilenmektedir.

Toplu sözleşme kapsamında yer alan maddeler Yapı Kredi geneline duyurulur ve banka içi iletişim kanallarında (intranet ve iç iletişim duyuruları) tüm çalışanlar tarafından ulaşılabilir niteliktedir. Buna ek olarak göreve yeni başlayan çalışanlara verilen oryantasyon eğitiminde sendikal örgütlenme konusunda bilgi verilmektedir. Bu bilgilendirmelerin yanı sıra, çalışma yaşamında ortaya çıkabilecek sorunların, sosyal diyalog içinde hızla ve zamanında çözümlenmesi, Banka ve Sendika üyeleri arasında, çalışma barışının korunması ve verimliliğin artmasına katkıda bulunmak amacıyla, Çalışan İlişkileri Danışma Kurulu (ÇİDAK) oluşturulmuştur.

ÇİDAK toplantıları, yıl içerisinde toplam 6 kez olacak şekilde düzenli olarak gerçekleştirilir.

¹⁷Yapı Kredi Etik Kuralları ve Çalışma İlkeleri



Ek 4 - Zorla Çalıştırmanın ve Çocuk İşçi Çalıştırmanın Önüne Geçilmesi

Yapı Kredi’de zorla çalıştırma ve çocuk işçi çalıştırma konularında herhangi bir ihlal söz konusu olması durumunda alınacak aksiyonlar belirlenmiştir. Yazılı ikaz veya ilerleyen aşamalarda disiplin kuruluna yönlendirme yapılabilir ve nihai sonuçların belirlenmesi için gerekli yöntemlere başvurulur ve bu süreçle ilgili raporlama yapılır.

Ayrıca Yapı Kredi, ana hissedarları olan UniCredit ve Koç Holding’in imzacı olmaları nedeniyle Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ni ve buradan doğan sorumluluk ve yükümlülükleri kabul eder. Sözleşme’nin 4. ilkesi uyarınca iş süreçlerinde zorla veya zorunlu işçi çalıştırılmasına izin vermez, bu riski taşıyan operasyonları gerçekleştirmez. Yine Sözleşme’nin 5. ilkesi uyarınca çocuk işçi çalıştırılmasına müsaade etmez, ilgili tedbirleri alır.

Yapı Kredi Çalışan Yönetmeliği kapsamında ve ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen yasal mevzuat ile uyumlu şekilde günlük çalışma saatleri dışında yapılan çalışmalar fazla mesai olarak dikkate alınmaktadır. Fazla mesailerle ilgili ödemeler düzenli olarak gerçekleştirilir veya istenirse bu süreler izin olarak kullanılabilir.

Ek 5 - İş-Özel Yaşam Dengesi

Çalışanların iş ve özel yaşamlarındaki yoğun tempo ve sorumluluklar nedeniyle oluşan baskıları hafifleterek sağlıklı bir denge kurulmasını desteklemek amacıyla Yapı Kredi Çalışan Destek Programı oluşturulmuştur. Bu konuda geliştirilmiş etkin ve uygun bir çözüm olarak Çalışan Destek Programı, işyerinde verimliliği artırmak için önemli bir rol oynamaktadır. Programın amacı, çalışanların bireysel sorunlarının saptanması, çözümü için uzmanlarca proaktif destek sağlanarak işyerinde çalışan memnuniyetinin ve verimliliğinin artırılmasıdır. Çalışan Destek Programı kapsamında 7/24 ücretsiz danışma hizmeti sunan Çalışan Destek Hattı yer almaktadır.

Yapı Kredi, çalışanların iş – özel yaşam dengesini iyileştirmeye yönelik uygulamaya koyduğu programların yanı sıra çalışma düzeni, kuralları, uygulamaları, tatiller, izinler, sigorta hakları gibi konularda ve diğer bahsedilen prensiplerde de ırk, cinsiyet, ulus, yaş, din, politik görüş, bedensel yetersizlik farkı gözetmeksizin özel yaşama ve bütün vatandaşlık haklarına saygı duyar.

Ek 6 - Kişisel Verilerin Korunması

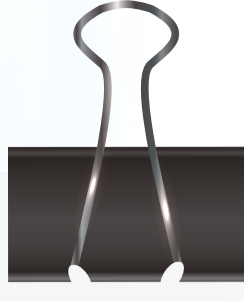
Kişisel verilerin korunması Yapı Kredi’nin en önemli öncelikleri arasında olup, bu hususta azami hassasiyeti göstermektedir. Bu doğrultuda Yapı Kredi, kişisel veri işlediği tüm faaliyetlerde T.C. Anayasası ile korunan özel hayatın gizliliği hakkı ve bu kapsamda düzenlenen 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu [“Kanun”] ile diğer ilgili mevzuat hükümlerine uygun hareket etmektedir.

Bu amaçla Yapı Kredi, çalışanlarına ait kişisel verileri Kanun’da düzenlenen [a] hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, [b] doğru ve gerektiğinde güncel olma, [c] belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme, [ç] işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ve [d] ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme ilkelerine ve diğer şartlara uygun olarak işlemekte ve bu verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek ve muhafazasını sağlamak amaçlı gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almaktadır. Yapı Kredi ayrıca, Kanun’un hükümlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla gerekli denetimlerin yapılmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda Yapı Kredi, çalışanlarının kişisel verilerine ilişkin haklarını korumak amacıyla çalışanların taleplerini karşılayacak süreçleri oluşturmakta ve bunların Kanun’a uygun şekilde işletilmesini sağlamaktadır.

Ek 7 - Proje Finansmanı

Mevcut iş süreçleri dahilinde, herhangi bir limit belirlenmeksizin gelen tüm kredi talepleri, Banka’nın Kredi Politikaları ile birlikte Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi kapsamında geliştirilmiş olan Çevresel ve Sosyal Politika’ya tabi tutulmaktadır. Tüm kredi talepleri, Çevresel ve Sosyal Politika kapsamında yer alan Finanse Edilmeyen Faaliyetler Listesi’ne göre değerlendirilir. Bu listede yer alan faaliyetler, hiçbir koşul altında Yapı Kredi tarafından finanse edilmez.

Bu politikalara ek olarak, Sürdürülebilirlik Yönetim Sistemi kapsamında geliştirilmiş olan “Kredilendirme Faaliyetlerinin Çevresel ve Sosyal Risklerinin Tespiti” prosedürü çerçevesinde, Yapı Kredi’den talep edilen en az 3 yıl vade ve kredi tutarı 20 milyon dolar üzeri tüm yeni yatırım ve proje finansmanı kredileri, çevresel ve sosyal açıdan değerlendirmeye tabi tutulur. Bu inceleme, olağan kredi değerlendirme sürecinin bir parçası olup, kredi komitesine giden sürecin bir adımıdır. Kredilendirme Faaliyetlerinin Çevresel ve Sosyal Risklerinin Tespiti prosedürü kapsamında, projenin risk kategorisi belirlenir ve bu kategoriye uygun aksiyon ve izleme planları oluşturulur. Değerlendirme, Yapı Kredi Çevresel ve Sosyal Risk Değerlendirme Modeli üzerinden yapılır. Bu model, yerel mevzuatın yansırı aynı zamanda Uluslararası Finans Kurumu (IFC)’nin Çevresel ve Sosyal Sürdürülebilirlik Performans Standartları’nı da dikkate alınarak oluşturulmuş bir modeldir. Risk değerlendirme ve kategorizasyon işlemlerinin ana sorumluluğu Kurumsal ve Ticari Krediler Yönetimi’ndedir.



Ek 8 - Tedarikçiler

Yapı Kredi Sorumlu Satın Alma Politikası kapsamında mevcut tedarikçi seçim kriterlerine çevresel ve sosyal kriterler de eklenmiştir. Tedarik zinciri için belirlenmiş olan mevcut kriterlerin yanı sıra, sağlık ve güvenlik etkileri ile ilişkili olanlar da dahil olmak üzere Temel ILO Sözleşmeleri ile uyumlu olduğunu kanıtlayabilen tedarikçilere öncelik verilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği, yolsuzlukla mücadele ve sosyal güvenlik konularında da değerlendirme kriterleri mevcuttur. İlgili işler kapsamında çalışılan tedarikçilerle iş sağlığı ve güvenliği sözleşmesi imzalanmakta, tedarikçilerle yapılan sözleşmelere yolsuzlukla mücadeleye uyum prosedürleri eklenmektedir. Bu prosedürlerle ilgili detaylı bilgi Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nda¹⁸ verilmiştir.

Tanımlanması hedeflenen yeni çevresel ve sosyal kriterler ile birlikte mevcut tüm kriterlerin, genel bir tedarikçi değerlendirme sistemine entegre edilmesi amaçlanmaktadır. Sorumlu Satın Alma Politikası çerçevesinde çevresel ve sosyal kriterler, tedarikçilerle yürütülen sözleşme süreçlerine entegre edilmiş, böylelikle bu paydaşların yasa, yönetmelikler, çevre mevzuatı ve insan haklarına tam uyum sağlaması teşvik edilmiştir. Bu çalışmalara ek olarak, satın alımlarda yerel tedarikçiler tercih edilerek faaliyet coğrafyasındaki yerel ekonomilerin gelişimi desteklenmektedir.

Ek 9 - Çalışanlara Yönelik Eğitim

Yapı Kredi İnsan Hakları Eğitimi konu başlıkları arasında Temel ILO sözleşmeleri kapsamındaki konular ele alınmaktadır. Buna ek olarak işe yeni başlayanlara verilen oryantasyon programında insan haklarına ilişkin bir bölüm yer almakta ve global ölçekte tüm çalışanların İnsan Hakları Uzaktan Eğitimi'ni tamamlaması beklenmektedir. Eğitimi tamamlayan çalışanların sayısı yıllık olarak izlenmekte ve Sürdürülebilirlik Raporu kapsamında raporlanmaktadır. Bu eğitimleri desteklemek amacıyla, Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı'nda yer alan konu başlıkları ile ilgili dönemsel hatırlatma duyuruları yapılmaktadır.

Ek 10 - İnsan Hakları Prensiplerinin İhlali

Çalışanlar, bu konulardaki bildirimlerini yöneticilerine veya doğrudan Yapı Kredi Etik Kurallar ve Çalışma İlkelerinde belirtilen iletişim kanallarına yapmakla yükümlüdür.

Yapı Kredi İnsan Hakları Beyanı'nda belirtilen konularla ilgili bildirimler, gizlilik esası çerçevesinde ele alınır, bildirimler anonim olarak yapılabilir ve bildirimde bulunan kişi aleyhine kullanılamaz. Gelen tüm bildirimler gerekli değerlendirmeler yapılarak sonuçlandırılır ve ilgili aksiyonların alınması sağlanır.

Bildirimde bulunan kişilerin herhangi bir pozisyon değişikliğine uğraması veya benzer nitelikte negatif bir duruma maruz bırakılması ve dezavantajlı konuma düşmesi söz konusu değildir.

Bu beyanda yer alan prensiplerin ihlali durumunda, olayın mahiyetine göre iş akdinin feshine kadar gidebilecek disiplin cezaları uygulanacaktır.

¹⁸ Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası