Nurol Holding olarak sürdürülebilir kalkınmayı hedefleyen yaklaşımımız ile faaliyet gösterdiğimiz tüm sektörlerde insan haklarının korunmasına önem veriyoruz. Başta temel paydaşımız ve en değerli kaynağımız olan çalışanlarımız olmak üzere iş ilişkisinde olduğumuz tüm paydaşlarımız için insan haklarına saygılı bir anlayış benimsiyor ve toplumda insan haklarının gözetilmesini hedefliyoruz. Bu kapsamda çalışanlarımız için insan haklarına saygılı, eşit, kapsayıcı, adil, özgürlükçü ve çağdaş bir çalışma ortamı sağlıyoruz. Irk, dil, yaş, cinsiyet, etnik köken, inanç, politik görüş veya herhangi bir kişisel özelliğe bakmaksızın tüm çalışanlarımıza eşit olanaklar sunuyor, ayrımcılığa veya ayrımcılığı çağrıştıran uygulamalara tolerans göstermiyoruz.

Kurumsal insan hakları uygulamalarımız kapsamında aşağıdaki ilkeleri benimsemeyi taahhüt ediyoruz:

- Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC), Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs), başta olmak üzere uluslararası/ulusal düzeydeki yasal gerekliliklere uyumlu çalışmak,
- İnsan haklarına saygılı, sosyal adaletin ve çalışma haklarının sürekli geliştirildiği, iş sağlığı ve güvenliği standartları ışığında en uygun koşulların sağlandığı bir çalışma ortamı sunmak, çalışanların ve faaliyet sahalarındaki tedarikçi ve alt yüklenici gibi paydaşların sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yasal mevzuatın ve Nurol Holding İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'nın tüm gerekliliklerini yerine getirmek,
- Çeşitlilik, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği yaklaşımımızı tüm iş süreçlerimizin ayrılmaz bir parçası haline getirmek,
- Tüm çalışanlarımıza adil ve çalışılan pozisyona uygun ücret ve yan haklar sağlamak,
- Fırsat eşitliğinin önemli bir göstergesi olan ücretlendirme stratejimizi objektif kriterlere göre belirlemek, ücret politikasında benzer görevlerde çalışan ücretlerinde ayrımcılık yapmamak,
- Çalışanlarımıza işe alım, ücret, terfi, tazminat, yan haklar, eğitim ve istihdam ve diğer tüm konularda ırk, dil, din, dini inançlar, mezhep, etnik köken, yaş, görev, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, renk, fiziksel özellikler, doğduğu ülke, medeni durum, gebelik, bakmakla yükümlü olunanlar, engellilik, sosyal sınıf, sendika üyeliği, politik görüş nedeniyle ayrımcılık yapmamak,
- Taciz, aşağılama, şiddet ve zorbalığın her türlüsüne (sözlü, fiziksel, cinsel, psikolojik ve/veya duygusal) karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemek ve bu konudaki bildirimler için öneri ve şikâyet mekanizmaları kurarak etkin iletişim kurulmasını

güvence altına almak, huzur ve güvenliği korumak, taciz, tehdit, zorbalığın hiçbir türünün hoş görülmediği bir çalışma ortamı sağlamak,

- Kadınların iş gücüne katılımını destekleyerek kadın-erkek fırsat eşitliği ilkelerini tüm insan kaynakları uygulamalarında güvence altına almak ve kadın istihdamını artırmayı hedeflemek,
- Şirketlerimizin karar alma mekanizmalarında toplumsal cinsiyet dengesini iyileştirmek,
- Çalışanlarımız başta olmak üzere tüm paydaşlarımızın görüşlerine önem veren yaklaşımımızla öneri ve şikâyet mekanizmaları kurarak geri bildirimleri almak ve gelen iyileştirme önerilerini faaliyetlerimizi geliştirmek üzere kullanmak,
- Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde yerel halkın haklarına saygı göstererek çalışmalarımıza bu özenle yön vermek ve şeffaf, hesap verilebilir yöntemlerle paydaş katılımını sağlamak,
- Faaliyetlerimizin herhangi bir aşamasında çocuk işçi çalıştırılmasına izin vermemek,
- Faaliyetlerimizin hiçbir aşamasında mevzuata uygun olmayan şartlarda, zorla ve cebren çalıştırmaya izin vermemek, zorla ve cebren çalıştırma uygulayan şirketlerden malzeme veya hizmet tedariki yapmamak,
- Çalışma ortamı ve şartlarını oluştururken, iş-aile yaşam dengesini dikkate almak, tüm çalışanların kişisel verilerini korumak için başta Kişisel Verilerin Korunması Kanunu olmak üzere ilgili tüm yasal mevzuat hükümlerini uygulamak, veri gizliliği önlemlerini uygulamak,
- Tedarikçilerimizin ve alt yüklenicilerimizin insan haklarına uygun hareket etmelerini ve işbu Politika ile uyumlu olmalarını sağlamak, herhangi bir uygunsuzluk gözlenmesi durumunda Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası kapsamında ilgili yaptırımları uygulamak.

İşbu Politika, Nurol Holding Anonim Şirketi Yönetim Kurulu'nun 25.04.2024 tarih ve 2024/6 sayılı kararı ile onaylanmış olup, onay tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Politikanın yürütülmesinden İnsan Kaynakları, Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Başkanlığı sorumludur.