

BİM BİRLEŞİK MAĞAZALAR A.Ş.

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

AMAÇ VE KAPSAM

BİM, Türkiye ve yurt dışındaki iştirakleri aracılığıyla farklı dil, din, ırk ve etnik kökene sahip coğrafyalarda faaliyet göstermektedir. BİM, insan haklarına saygılı bir şekilde faaliyet gösterme sorumluluğunun farkındadır.

Bu politika, BİM'in ve yurt içi ile yurt dışındaki bağlı ortaklıklarının tüm faaliyet alanlarında geçerli olup çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, iş ortakları ve tüm menfaat sahipleriyle olan ilişkilerde insan haklarına uygun davranış esaslarını ve bu kapsamda benimsenen uygulama ile taahhütleri tanımlamaktadır. Politika metni, ilgili ülkelerdeki çalışanlara açık ve anlaşılır şekilde iletilmekte olup, gerekli görülen durumlarda ilgili resmi dillere çevrilerek erişilebilirliği sağlanmaktadır.

BİM, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki çalışanlarına fırsat eşitliği sunarken, çalışanları ve iş ilişkisinde olduğu tüm paydaşları için insan haklarına saygılı bir anlayış benimsemekte ve toplum genelinde temel insan haklarının gözetilmesini hedeflemektedir.

İşbu politikanın oluşturulmasında; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, OECD'nin Çokuluslu Şirketler için Rehber İlkeleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri (özellikle 111 No'lu Ayrımcılık [İstihdam ve Meslek] Sözleşmesi ve Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklara İlişkin ILO Bildirgesi) ile insan hakları ve çalışma hayatına ilişkin ilgili ülkelerin ulusal mevzuatı temel alınmıştır.

İNSAN HAKLARINA SAYGI

BİM, insanların temel hak ve özgürlüklerine saygı duymaktadır. Değer zinciri boyunca insani değerleri gözetmekte, yaşam kalitesini yükseltmek için çalışmaktadır.

FIRSAT EŞİTLİĞİ VE FARKLILIKLARA SAYGI

Herkes eşit, saygılı ve onurlu bir şekilde davranılmayı hak etmektedir. BİM, işe alım, terfi, özlük hakları, çalışma koşulları, performans değerlendirme, eğitim & gelişim ve diğer insan kaynakları süreçlerinde herhangi bir ayırım yapmamakta, çalışanlarına adil ve eşit bir iş ortamı sunmaktadır. İnsan kaynakları politikalarında din, dil, ırk, cinsiyet ve yaş gibi herhangi bir konuda ayrımcılığa müsamaha göstermemektedir.

İNANÇ ÖZGÜRLÜĞÜ

BİM, insanların inanç özgürlüğüne saygı duymaktadır. Çalışanlarının ibadetlerini ve inançlarının gereklerini yerine getirme özgürlüğü bulunmaktadır.

SAĞLIKLI VE GÜVENLİ ÇALIŞMA

Tüm çalışanlarının güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmasını güvence altına almak, BİM'in en öncelikli hedefleri arasında bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konularını yasal mevzuatlar çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile yöneten şirket, bu konudaki performansını sürekli takip etmekte ve kaza istatistiklerini

raporlamaktadır. Çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilenebileceği durumlara karşı, İş Sağlığı ve Güvenliği prensipleri çerçevesinde gerekli önlemler alınır.

ZORLA İŞÇİ ÇALIŞTIRILMAMASI VE İNSAN TİCARETİ

BİM, zorla işçi çalıştırılmasına ve insan ticaretine kesinlikle müsamaha göstermemektedir.

ÇALIŞMA SAATLERİ VE ÜCRETLER

BİM, ücret politikasını sektör, işgücü piyasası ve yerel mevzuat şartlarını da gözeterek rekabetçi bir şekilde oluşturmaktadır. En düşük ücret seviyesini yasal asgari ücretin üzerinde belirlemektedir. Yıllık ücret artışlarının enflasyon oranının altında kalmamasına özen gösterilir. Kadın ile erkek çalışanlar için eşit ücret uygulanmaktadır. Günlük ve haftalık çalışma süreleri ile fazla mesai, ara dinlenme, hafta tatili ve yıllık ücretli izin uygulamalarını yasa ve yönetmeliklere uygun yürütmektedir. BİM, çalışan refahını gözeterek aşırı çalışma saatlerini azaltmaya yönelik özel önlemler almaya odaklanmakta olup; fazla mesai yalnızca istisnai durumlarda ve yasal çerçeveye uygun şekilde gerçekleştirilir.

ÇOCUK İŞÇİ ÇALIŞTIRILMAMASI

BİM, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesinde ortaya konan çocuk işçi çalıştırmama ilkesi doğrultusunda çocuk işçi çalıştırmamaktadır.

İFADE VE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

BİM, çalışanlarının ifade özgürlüğüne saygı duymaktadır. Yürürlükteki yasa ve yönetmelikler altında, çalışanların dernek veya sendikalara üyelikleri konusunda yasal düzenlemelere uymaktadır.

AYRIMCILIK VE KÖTÜ DAVRANIŞIN ENGELLENMESİ

BİM, çalışanlarının kötü muamele, yıldırma ve sözlü veya fiziksel taciz gibi olaylara maruz kalmasına müsamaha göstermemektedir. İlgili yerel yasal düzenlemeler ve uluslararası standartlar doğrultusunda, özellikle cinsiyet ayrımcılığına karşı olmak üzere tüm ayrımcılık ve kötü muamele biçimlerinin engellenmesi; adil, eşitlikçi ve saygılı bir çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi BİM'in en önemli önceliklerindedir.

UYGULAMAYA İLİŞKİN ESASLAR

İnsan hakları ihlallerine ilişkin iddia ve bildirimler etik ihlal kapsamında değerlendirilir ve BİM Uygunsuzluk Bildirim Politikası'nda yer alan usul ve esaslara göre incelenerek sonuçlandırılır. Söz konusu Politika, insan hakları ihlallerini açıkça kapsayan resmi bir mekanizma olup; bildirimlerin anonim olarak yapılabilmesine imkan tanımaktadır. Hem iç hem de dış paydaşlar, aşağıda belirtilen kanallar üzerinden bildirimde bulunabilir:

- bimetik@kpmg.com.tr adresine e-posta ile,
- **0 850 220 87 97** numaralı etik hattını arayarak,

- <https://etikdestekhatti.com> internet adresinde yer alan form aracılığıyla.

BİM, bildiri mi yapan kişilerin gizliliğini en üst düzeyde koruyacağını, rızaları olmadan kimliklerini ifşa etmeyeceğini ve insan hakları ihlallerine sebep olduğunu veya katkıda bulunduğunun tespit edilmesi halinde etkilenen tarafların zararlarını gidermek üzere gerekli adımları atacağını taahhüt etmektedir.

Daha fazla bilgi için BİM Uygun sızlık Bildirim Politikası incelenebilir.

YÜRÜRLÜK VE GÖZDEN GEÇİRME

İşbu Politika 12 Ekim 2021 tarihinde BİM Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girmiş ve 19 Eylül 2025 tarihinde güncellenerek yeniden yayımlanmıştır. Şirketin Yönetim Kurulu politikanın işleyişi ve uygulanması için genel sorumluluğa sahiptir. İşbu Politika İnsan Kaynakları Başkanlığı tarafından yıllık olarak gözden geçirilir. Politikanın yürürlüğe girmesinden sonra yapılacak tüm önemli değişiklikler Yönetim Kurulu tarafından onaylanmalıdır.