

**Grup ENERGO-PRO**

---

**İNSAN HAKLARI  
POLİTİKASI  
2026**



## **İNSAN HAKLARI POLİTİKASI (“POLİTİKA”)**

### **1. Giriş**

ENERGO-PRO a.s. (“ENERGO-PRO”) ve onun bağlı ortaklıklarının (topluca “Grup”) ana faaliyet alanı yenilenebilir enerji üretimidir. Grubun ilâve faaliyetleri arasında elektrik dağıtımı, tedariki ve ticareti yer almaktadır.

ENERGO-PRO, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Güvenlik ve İnsan Hakları Gönüllü İlkeleri (VPSHR) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Yerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesindeki ilkeleri savunmaktadır. İnsan Haklarına yaklaşımımız değer zincirimize de genişletilmiştir.

### **2. Amaçlar**

İnsan Hakları Politikasının amaçları şunlardır:

- İnsan hakları konusunda İyi Uluslararası Sanayi Uygulamasına (GIIP) uymak ve bunu ortaya koymak.
- İnsan haklarına saygı sorumluluğunun kuruluş genelinde yerleşmesini sağlayan bir çerçeve temin etmek.
- Liderliğin hesap verebilirliğini tesis etmek.
- Ortaklarımıza ve paydaşlarımıza insan haklarına saygı gösterme ve güven inşa etme taahhüdümüz olduğunu göstermek.

### **3. Yönetim**

ENERGO-PRO Grubu ve Bağlı Ortaklık Yönetim Kurulu, bu politikanın uygulanmasını sağlamaktan sorumludur. Üst yönetim, Şirketin faaliyetleriyle ilgili önemli insan hakları risklerini izlemekten ve Politikanın ilgili iş süreçleri ve operasyonlarıyla bütünleşik hale getirilmesinden sorumludur.

ENERGO-PRO, insan hakları yönetim yaklaşımını politikalarını, prosedürlerini ve uygulamalarını düzenli olarak gözden geçirerek sürekli geliştirmeyi amaçlamaktadır.

### **4. Kapsam**

Politika, tüm çalışanlar ve Değer Zincirimiz için geçerlidir.

Bu Politika, ENERGO-PRO ile Bulgaristan ve Gürcistan’da faaliyet gösteren ENERGO-PRO'nun bağlı ortaklıkları ile Türkiye’de faaliyet gösteren bağlı ortaklık olan Murat Nehri Elektrik Üretim A.Ş. için geçerlidir.

Ayrıca, ENERGO-PRO’nun diğer tüm bağlı ortaklıkları için de geçerlidir; ancak bu şirketler, Grup Yönetim Kurulundan bu Politikanın belirli hükümlerinden ayrı tutulmaya ilişkin onayını talep edebilir. Grup Yönetim Kurulu, bu istisnanın nesnel ve ticari olarak makul gerekçelere dayandığı ve ayrıca yerel yasa, Grup Davranış Kuralları ve bağlayıcı finansman taahhütleriyle uyumlu olduğu durumda, bu talebi onaylayabilir. Onaylanan istisnalar belgelenecek ve Grup ESG Departmanı ile paylaşılacaktır.

Bizimle ve bizim için çalışanların eşdeğer standartlara uymasını ve iş süreçlerimizin bir parçası olarak bu ilkelerle uyumu değerlendirmeye çalışmalarını bekleriz.

## 5. Politika Beyanı

*“İnsan haklarına saygı göstermek, değerlerimizin ve Küresel Davranış Kurallarımızın içinde yer almaktadır. İnsan haklarına olan bağlılığımızı liderlerimizi sorumlu kılarak, doğru soruları proaktif olarak sorarak ve operasyonlarımızdaki olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmek ve önlemek için gerekli özen faaliyetleri yürütmek suretiyle ortaya koyarız. Çalışanlarımızın insan haklarının kendileriyle başladığını ve karar alma süreçlerimizin ve günlük faaliyetlerimizin bir parçası olduğunu anlamalarını sağlarız. “Zarar vermemek” sorumluluğunu kabul ederiz. Yönetim Kurulumuz, Denetim Kurulu ve Üst Yönetim, bu politikayı izleyecek ve herhangi bir ihlale müdahale edecektir.”*

## 6. İlkeler

ENERGO-PRO'nun belirgin insan hakları risklerine ilişkin değerlendirilmesi esas alınarak aşağıdaki ilkeler belirlenmiştir.

- Yeniden Yerleşim: Yeniden yerleşimden etkilenen bireyler ve topluluklar için kapsamlı katılımcı istişare süreci ile adil, adaletli ve yeterli tazminat hakkını tanırız. Yasal ve/veya kabul edilen geleneklerle belirlenen arazi mülkiyeti ve çıkarlarına ve fiziksel yerinden edilmekten etkilenenler için yeterli konut hakkına saygı gösteririz.
- Topluluk Katılımı: Kapsamlı katılımcı ve adil istişare süreci hakkını tanırız. ENERGO-PRO, Şikâyet Mekanizması Standardımız aracılığıyla toplulukların ve diğer paydaşların endişelerini dile getirebileceği uygun kanallar sağlamaya kendini adanmıştır. Paydaşların endişelerine ve şikâyetlerine hızlıca müdahale eder ve etkinin önemi ve ölçeğiyle orantılı iyileştirme önlemleri sağlarız. Ayrıca, yasalarla ve/veya tanınan geleneklerle belirlenen kültürel mirasa da saygı gösteririz. Faaliyetlerimizin etkilenen topluluklar üzerindeki faydalarını maksimize etmek ve olumsuz etkilerini azaltmak için çalışırız. Grup Paydaş Katılımı Standardımız, paydaş katılımıyla ilgili ilâve rehberlik sağlar.
- Yerli Halklar: Gelecekte yerli halkları etkileyen projelerde yer almamız halinde, bunu önemli bir insan hakları meselesi olarak kabul ederiz. Yerli halkların bireysel ve kolektif haklarına, toprak bağları ve mülkiyetine, kendi kaderini tayin etme hakkına, kültürel korumalarına, ayrımcılık ve şiddetten korunmalarına ve su kaynaklarıyla olan bağlantılarına ve BM Yerli Halkların Hakları Bildirgesine saygı gösteririz.
- Çevresel Haklar: Bilgiye erişim dahil olmak üzere yeterli bir çevreye sahip olma hakkını ve çevre konularında katılımcı bir süreç ve karar alma hakkını tanırız. İlk adım olarak, teknik ve finansal olarak mümkün olduğunda çevresel etkilerden kaçınır ve bu etkileri asgariye indiririz ve projelerimizin tasarım aşamalarına hafifletme önlemlerini de dahil ederiz. Çevresel etkileri yeterince telafi eder ve alanları ve ekosistemleri yeterli şekilde eski haline getiririz.
- İş Gücü ve Değer Zinciri: İşçilerin güvenli iş sağlığı ve güvenliği çevre haklarını, göçmen işçilerin haklarını, işe alım, işten çıkarma, terfi ve ücretlendirme dahil uygun çalışma koşullarını, istihdamda adil yargılanma, adil ve eşit muamele, tacizden uzak bir ortam ve örgütlenme özgürlüğü haklarını tanırız. Cinsiyet ayrımcılığı dahil olmak üzere her türlü ayrımcılığı reddederiz ve işe alım, terfi ve ücretlendirme konusunda kapsayıcı ve çeşitlendirilmiş bir yaklaşımı teşvik ederiz. Çalışanlarımız ve değer zincirimiz, kurumsal politika ve prosedürlerde tanımlanmış olan şekilde, şirketin şikâyet ve ihbar mekanizmaları aracılığıyla insan haklarıyla ilgili endişeleri gündeme getirebilir. Bu mekanizmalar, endişelerin gizli ve misilleme korkusu olmadan dile getirilmesini sağlamak

için tasarlanmıştır. Şirket, bu kanallar aracılığıyla ortaya çıkan endişeleri gözden geçirecek ve uygun olduğunda olumsuz insan hakları etkilerini ele almak ve düzeltmek için adımlar atacaktır.

- Çocuk, Zorla Çalıştırma ve Modern Kölelik: Yerel yasalar uyarınca işe alım uygulamalarında asgari yaş standartlarına uyarız. Maaş avansları veya borç vermek dahil olmak üzere, işçileri borçlu emek ilişkileri tesis ederek istihdam etmekten kaçınılız çalışanlardan iyilik elde etmek veya ek iş yapmaları konusunda onları zorlamak amacıyla maaş veya yan hakları kesmeyiz. Tüm işler zorla veya zorunlu çalıştırma olmaksızın özgürce seçilir. Sözleşmelerin feshedildiği işçilere bildirilir ve tüm maaş ile haklar yerel düzenlemelere uygun olarak ödenir.
- Güvenlik ve Çatışma: Güvenlik yüklenicilerimize, ortaklar ve paydaşlarla etkileşimde bulunurlarken uygun davranış konusunda rehberlik de dahil olmak üzere insan hakları farkındalığı eğitimi veririz. Herhangi bir sözleşmeyi ihale etmeden önce tüm güvenlik yüklenicileri hakkında gerekli durum tespitini gerçekleştiririz. Görüşmelerimizde, açık iletişimi, barışçıl çatışma çözümünü ve uzlaşmanın tesis edilmesini teşvik ederiz. Ayrıca, güç kullanımı konusunda sıkı kontroller uygular ve mümkün olduğunda sahalarımızda ateşli silah kullanımını en aza indiririz. Güç kullanımı orantılı olup, yasal ve hayatı korumak veya ciddi zararı önlemek amacıyla gerekli olan durumlarla sınırlıdır.
- Yolsuzlukla Mücadele: Rüşvet ve kara para aklamaya karşı aktif bir duruş sergilenmesi gerekliliğine inanırız. Ortaklarımız ve paydaşlarımızla iş yürütürken dürüst ve etik davranırız.
- Müşteriler: Ticari kaidelerimizden biri elektrik dağıtımı ve bunun son kullanıcılara satışlarıdır. Yüksek kaliteli hizmetler sunmaya ve müşteri şikâyetlerini derin ve sorumlu bir şekilde harici Şikâyet Mekanizmamız aracılığıyla ele almaya çalışırız.

## 7. İnsan Hakları Durum Tespiti

ENERGO-PRO, iş faaliyetleri ve değer zinciriyle ilişkili olumsuz insan hakları etkilerini belirlemeyi, önlemeyi ve hafifletmeyi amaçlamaktadır.

Bu taahhüdün bir parçası olarak, Şirket insan hakları hususlarını ilgili kurumsal süreçlerle bütünleşik hale getirir. Bu eylem aşağıda belirtilenleri içerir:

- Potansiyel ve gerçek insan hakları risklerinin ve etkilerinin değerlendirilmesi.
- Bulguların iç karar alma süreçleriyle bütünleşik hale getirilmesi.
- Hafifletme önlemlerinin etkinliğinin izlenmesi ve
- Şirketin bu etkilere neden olduğu veya katkıda bulunduğu durumda bu etkilerin ele alınması.

## 8. İletişim

İnsan hakları, Davranış Kurallarımız, iç Politikalarımız ve Sürdürülebilirlik Çerçevemizde yer almaktadır. Bu beklentileri yılda en az bir kez, işe alım programları, eğitim oturumları, kurumsal web sitemiz, e-posta ve SMS güncellemeleri, ofis posterleri, yüklenici anlaşmaları ve diğer iletişim araçları dahil olmak üzere birçok kanal aracılığıyla tüm çalışanlara ve değer zincirimize iletiriz.

Ayrıca, her İşletme biriminin, insan hakları eğitimi, önemli insan hakları konularının yönetimi, insan haklarının durum tespitinin uygulanması ve bu beklentilerin değer zincirimiz genelinde iletilmesi dahil olmak üzere bu politikayla nasıl bütünleşik hale geldiklerini ve buna uyduklarını ortaya koymak zorundadır.

## **9. Dağıtım**

Bu belge, şirketin web sitesinde mevcuttur, seçilmiş standart iş şartlarına dahil edilmiştir ve paydaşlarımızdan gelen geri bildirimler ile düzenleyici değişikliklere yanıt olarak düzenli olarak gözden geçirilebilir.

## **10. Yürürlüğe Girme**

Bu Politika sürümü Mayıs 2026'dan itibaren yürürlüğe girer ve geçerli hale gelir.