

# İnsan Hakları Yasası

Deutsche Telekom AG, Group Corporate Responsibility

Güncelleme 01.12.2023

Durum final

Harici

# Künye

## Yayımcı

Deutsche Telekom  
Group Corporate Responsibility  
53113 Bonn, Friedrich Ebert Alle 140  
Almanya

Başlık	Sürüm	Uygulama alanı
İnsan Hakları Yasası	2,0	global
Yazar	Teknik onay	İrtibat yetkilisi
Linß, Mandy Bonn, 24.10.2023	Kubin-Hardewig, Melanie Bonn, 24.10.2023	Linß, Mandy mandy.linss@telekom.de
Durum ve güncelleme	Yürürlüğe giriş	Belgelerin yeri
son sürüm 24.10.2023	Deutsche Telekom AG'de 24 Ekim 2023 tarihli <i>Yönetim Kurulu kararı</i> uyarınca 1 Aralık 2023 itibarıyla Grup şirketlerinde yönetim organlarının kararı veya sorumlu yönetim kurulu üyesinin kararı uyarınca.	Deutsche Telekom yönerge veritabanı ( <a href="http://richtlinien.telekom.de">http://richtlinien.telekom.de</a> )

## Özet

Deutsche Telekom AG'nin insan haklarına ve çevresel duyarlılıklara saygı gösterme taahhüdü ve bu taahhüdün uygulanmasına yönelik durum tespit süreci

## Değişiklik geçmişi

Sürüm	Güncellik	Düzenleyen	Değişiklikler / Açıklama
2,0	01.12.2023	Mandy Linß	İnceleme ve güncelleme, Integration „Employee Relations Policy“
1,0	14.11.2017	Yvonne Hommes	Güncelleme

## Dikkat:

Bu belgenin çıktısı zaten güncelliğini kaybetmiş olabilir. Güncel sürüm olup olmadığını anlamak için lütfen her zaman Deutsche Telekom yönergeleri veritabanını (<http://richtlinien.telekom.de>) kontrol edin

# İçindekiler

1	Giriş .....	3
2	Alıcılar ve kapsam .....	4
3	Yerel uyum.....	4
4	İnsan haklarına ve çevresel duyarlılıklara saygı gösterme taahhüdümüz .....	4
5	İnsan hakları ve çevreye ilişkin ilkelerimiz ve beklentilerimiz .....	5
5.1	Çalışanlarımıza yönelik ilkelerimiz ve beklentilerimiz .....	5
	Çocuk işçiliğinin yasaklanması.....	5
	Zorla çalıştırmanın ve her türlü köleliğin yasaklanması .....	5
	İşyerinde iş güvenliği ve sağlığının korunması.....	5
	Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı.....	5
	İstihdamda eşit olmayan muamele yasağı.....	5
	Makul ücret .....	6
	Her türlü şiddet ve tacize karşı sıfır hoşgörü tutumu .....	6
	Nitelik .....	6
5.2	Müşterilerimize yönelik ilkelerimiz ve beklentilerimiz .....	6
	Veri koruma.....	6
	Düşünce ve bilgi edinme özgürlüğü .....	6
	Çocuk ve gençlerin korunması .....	6
5.3	Topluma yönelik ilkelerimiz ve beklentilerimiz ile çevrenin korunmasına yönelik taahhüdümüz .....	7
	Uyumluluk ve yolsuzlukla mücadele.....	7
	Dijital sorumluluk ve katılım.....	7
	Yerel toplulukların hakları ve geçim kaynaklarının korunması.....	7
	Mobil iletişim ve sağlık.....	7
	Çevreyi koruma .....	7
5.4	Tedarikçi firmalara yönelik ilkelerimiz ve beklentilerimiz .....	8
6	Uygulama: İnsan hakları ve çevresel durum tespit süreçlerimiz.....	8
6.1	Uygun iş süreçlerine entegre edilmiş risk yönetimi.....	8
6.2	Risk analizi .....	9
6.3	Önleme tedbirleri .....	10
6.4	İyileştirici tedbirler .....	11
6.5	Dokümantasyon ve yıllık raporlama .....	12
7	Şirket içi şikayet sistemi .....	12
8	İletişim ve inceleme .....	12
9	Yürürlüğe giriş .....	13

## 1 Giriş

“Yaşama sorumluluğu” şirket stratejimizin bir parçasıdır ve bu nedenle gruptaki tüm çalışanlar için bir gerekliliktir. Temel işimiz insanları birbirine bağlamaktır. Ve her bağlantının sürdürülebilir gelişme fırsatını içerdiğine inanıyoruz.

Ekolojik ve sosyal sorumluluk, yirmi yılı aşkın süredir ticari faaliyetlerimizin önemli bir parçası olmuştur ve şirket yönetimimizin ayrılmaz bir parçasıdır. Temel şirket süreçlerimizi sürekli olarak kararlı bir şekilde yürütüyoruz..

**Bu insan hakları kurallarıyla, Deutsche Telekom Grubu, insan haklarına ve çevresel duyarlılıklara saygı duymayı ve bunları desteklemeyi taahhüt etmektedir.**

**Bu yasalar aynı zamanda Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Kanunu'nun (LkSG) 6. Bölüm 2. Fıkrası uyarınca şirket yönetimi tarafından yapılacak ilkeler beyanının bir parçasıdır ve gerektiğinde ek beyanlarla genişletilecektir. Bu amaçla, bu İnsan Hakları Yasası kamunun erişimine de açıktır.**

## 2 Alıcılar ve kapsam

Bu insan hakları kuralları, sorumlu yönetim organının veya yönetimin sorumlu üyesinin şirket için geçerli olduğuna karar verdiği veya karar verdiği ölçüde Deutsche Telekom Grubunda dünya çapında geçerlidir. Uyumdan ilgili şirketlerin yönetimi sorumludur. Bu insan hakları yasasında bireylerin veya üçüncü tarafların hiçbir hakkı yer almamaktadır.

## 3 Yerel uyum

Bu insan hakları kurallarının şirketlerde uygulanması sırasında, yürürlükteki ulusal ve uluslar üstü hukuk ve ilgili kültürel uygulamaların yanı sıra - mevcut olduğunda - sorumlu veya meşru çalışan temsilcisi organlarının katılım hakları dikkate alınmalıdır.

Ulusal mevzuat ile bu İnsan Hakları Kurallarının içeriği arasında çelişki olması durumunda, merkezi bölge “Corporate Responsibility” konusunda sorumlu olacaktır (şu anda: Group Corporate Responsibility – DTAG GCR), bu İnsan Hakları Kuralları tarafından izlenen hedefe en yakın etkiyi elde etmek için ilgili şirketle birlikte çalışır.

## 4 İnsan haklarına ve çevresel duyarlılıklara saygı gösterme taahhüdümüz

Tedarik zincirlerimiz ve iş ortaklarımız da dahil olmak üzere faaliyet gösterdiğimiz her yerde insan haklarına ve çevresel duyarlılıklara saygı duyma ve bunları destekleme taahhüdümüzü aşağıdaki şekilde belirtiyoruz:

**Deutsche Telekom, uluslararası alanda tanınan tüm insan hakları ve çevresel duyarlılığını ciddiye almakta ve küresel bir telekomünikasyon şirketi olarak kurumsal sorumluluğunun bilincindedir. Şirketimizin başarısı yüksek kalite standartlarımıza, dürüstlüğümüze ve değer odaklılığımıza dayanmaktadır. İnsan haklarına ve çevresel duyarlılıklara saygı gösterilmesini sağlıyoruz ve grup çapında durum tespiti süreçlerini uyguluyor ve bunları sürekli olarak daha da geliştiriyoruz.**

Yasal gerekliliklere ek olarak, şu anda aşağıdaki uluslararası insan ve çevre hukuku referans belgelerine de bağlıyız:

- **Birleşmiş Milletler Uluslararası İnsan Hakları Şartı**, yani Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin yanı sıra tüm insanların onurları uğruna sahip oldukları medeni, siyasi ve sosyal hakları tanımlayan Medeni Sözleşme ve Sosyal Sözleşme;
- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, zorla ve çocuk çalıştırmanın ortadan kaldırılması, istihdam ve meslekte ayrımcılığın yasaklanması ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin beş temel ilkesini içeren **Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel çalışma standartları**;
- Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün **“OECD – Çok Uluslu Şirketlere Yönelik Kılavuzları”**;
- **BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin** ilkeleri;
- **Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi** (MNE Bildirgesi);
- **Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Kılavuz İlkeler**

## 5 İnsan hakları ve çevreye ilişkin ilkelerimiz ve beklentilerimiz

Aşağıda açıklanan insan hakları ve çevre ilke ve beklentileri **ticari faaliyetlerimizin** temelini oluşturmaktadır. **Çalışanlarımızın** yanı sıra tedarikçi **firmalarımıza** ve **iş ortaklarımıza** da hitap ediyorlar. **Bunlar Grup içi yönergelerimizde, talimatlarımızda ve süreçlerimizde** belirtilen değerlerimizi ve standartlarımızı tanımlamakta ve böylece eylem çerçevemizi oluşturmaktadır.

### 5.1 Çalışanlarımıza yönelik ilkelerimiz ve beklentilerimiz

**Çalışanlarımızın haklarına saygıyı teşvik eden** iç düzenlemeleri ve süreçleri benimseriz. Bu özellikle şunları içerir:

#### Çocuk işçiliğinin yasaklanması

Çocuk haklarına saygı duyuyoruz. Grup şirketlerimizde çocuk işçi çalıştırılmasını yasaklıyoruz. Tüm şirket uygulamaları en azından 138 ve 182 Sayılı ILO Sözleşmelerinin güncel geçerli sürümleriyle uyumlu olmalı ve tüm çalışanların ilgili ulusal mevzuat uyarınca yasal asgari yaşa ulaşmasını sağlamalıdır.

#### Zorla çalıştırmanın ve her türlü köleliğin yasaklanması

Modern kölelik ve insan kaçakçılığı da dahil olmak üzere her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmayı ve her türlü köleliği yasaklamaya kararlıyız. Tüm şirket uygulamalarının en azından mevcut sürümlerdeki ILO temel çalışma standartlarıyla uyumlu olması gerekmektedir.

#### İşyerinde iş güvenliği ve sağlığının korunması

İşveren bir şirket olarak çalışanlarımızın iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin en azından yürürlükteki yasalar çerçevesinde korunmasını sağlıyor ve çalışma yaşamının iyileştirilmesi için sürekli gelişimi destekliyoruz. Bu aynı zamanda çalışma saatleri ve molalar ile ilgili olarak aşırı fiziksel ve zihinsel yorgunluğun önlenmesine yönelik iş organizasyonu önlemlerinin uygulanmasını da içerir. Harici şirketlerden çalışanları kullanırken yürürlükteki iş güvenliği gerekliliklerine uyarız.

#### Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı

Ulusal düzenlemeler ve mevcut anlaşmalar çerçevesinde **örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğünün** yanı sıra **grev hakkını** da tanıyoruz. Ayrıca, **demokratik olarak meşru çalışan temsilcileriyle** yapıcı sosyal diyalog temelinde ve adil bir çıkar dengesi hedefiyle **açık ve güvene dayalı bir işbirliği** yapmaya kararlıyız. Çalışanlarımızın bu hakları kullanmasını engellemeyeceğiz veya kısıtlamayacağız. Kendi kendini örgütleme hakkını kullanan çalışanlara yönelik misilleme tehdidi ne kabul edilir ne de hoş görülür.

#### İstihdamda eşit olmayan muamele yasağı

Çeşitliliğin yedi boyutu boyunca ayrımcılıktan korunmayı ve fırsat eşitliğini savunuyoruz: **1. Yaş, 2. Cinsiyet ve cinsiyet kimliği, 3. Milliyet ve etnik köken, 4. Cinsel yönelim, 5. Zihinsel ve fiziksel yetenekler / durum, 6. İnanç ve dünya görüşü ve 7. sosyal geçmiş (kök ailenin eğitim ve mali durumu).**

Bu boyutları göz önünde bulundurarak, katılımın önündeki **sistemik engelleri** (örn. binalarımızda, IT sistemlerimizde) sürekli olarak azaltmaya kararlıyız.

Grup yönergelerimiz ve **Davranış Kurallarımız "Code of Conduct"**, Grup içindeki işbirliğinin dünya çapında geçerli olan temelini oluşturur. "**Çeşitlilik, Fırsat Eşitliği ve Katılım**" konularını, aynı adı taşıyan "VC&E" Grup yönergelerimizde ve ayrıca liderlik davranışı için DT yönergelerini belirleyen "Leadership Anchors"a koyduk.

## Makul ücret

İlgili ulusal işgücü piyasasındaki ilgili yasal asgari ücretleri temel alan ve çalışanlarımızın 4'te **atıfta bulunulan uluslararası referans araçları anlamında yeterli bir yaşam güvencesine** sahip olmalarını sağlayan, sözleşmeye dayalı, adil ve uygun ücret alma hakkına dikkat ediyoruz.

## Her türlü şiddet ve tacize karşı sıfır hoşgörü tutumu

Telekom **fiziksel, zihinsel veya cinsel şiddete, bu tür tehditlere veya diğer tacizlere hoşgörü gösterilmeyen** bir yerdir. Bu aynı zamanda, örneğin kontrol eksikliği veya yetersiz eğitim nedeniyle güvenlik güçlerinin kullanımının bu prensibi ihlal etmesi durumunda, bir şirket projesini korumak için **özel veya kamu güvenlik güçlerinin görevlendirilmesi veya kullanılmasıyla** bağlantılı olarak da geçerlidir.

## Nitelik

**Dijitalleşen çalışma dünyası** giderek daha karmaşık, daha çeşitli hale geliyor ve çok fazla esneklik gerektiriyor. Bu şekilde sürekli olarak yüksek düzeyde performans ve yüksek kalitede hizmet sağlamak amacıyla, şirketin çıkarına olan çalışanlarımızın daha da geliştirilmesini ve yeniden vasıflandırılmasını destekliyoruz. Sunduğumuz öğrenme formatları, sürekli **dijitalleşen iş dünyasına** geçişi ve **teknolojik, ekolojik ve sosyal değişimle bağlantılı olarak işyeriyle ilgili zorlukları** ele alan gelecekteki konuları özellikle öngörüyor. Ayrıca **bireysel ihtiyaçlara göre bağımsız, esnek öğrenmeyi** en iyi destekleyen **dijital öğrenme biçimlerine** de güveniyoruz.

## 5.2 Müşterilerimize yönelik ilkelerimiz ve beklentilerimiz

### Veri koruma

Deutsche Telekom Grubu ile ilişkili herkesin kişisel verilerinin korunması temel hedeflerimizden biridir. Kişisel verilerin genel insan haklarını gözeterek hukuka uygun şekilde işlenmesini sağlıyoruz. AB'de geçerli olan veri koruma ve **bilgisel olarak kendi kaderini tayin etme** temel hakkına bağlıyız ve bunun dünya çapında tanınmasını destekliyoruz. Sürekli olarak teknik standartlar geliştiriyoruz ve mümkün olan en yüksek **şeffaflığı** taahhüt ediyoruz. Bu amaçla, veri koruma önlemlerini ve düzenlemelerini Grubun süreçlerine kapsamlı bir şekilde yerleştirdik. Bu, özellikle veri korumaya uyumlu tasarımı ve yapay zeka (KI) veya algoritmaları **geliştirirken ve kullanırken insan haklarıyla ilgili hususların dikkate alınmasını içerir.**

Aynı zamanda, **herkesin kendi verilerinin kullanımı üzerinde kontrole sahip olmasını** sağlamaya kararlıyız. Bu aynı zamanda veriye dayalı iş modellerinin nasıl çalıştığına ve örneğin müşterilerimizdeki kişilerin dijital **egemenliklerine** nasıl dikkat edilebileceğine ilişkin bilgileri de içerir.

Grup içinde aynı düzeyde yüksek düzeyde veri koruması sağlamak için çeşitli şirket içi yönergeler sunduk. "**Binding Corporate Rules Privacy**", Deutsche Telekom Grubu şirketlerinin yasal olarak mümkün olduğu ölçüde uymayı taahhüt ettiği grup çapında veri koruma düzenlemelerini oluşturur.

### Düşünce ve bilgi edinme özgürlüğü

Düşünce özgürlüğüne saygı duyuyoruz ve örneğin olası hükümet kısıtlamalarının etkilerini önlemek veya en aza indirmek için onu koruyoruz. Bu kısıtlamalar ulusal ve/veya uluslararası düzenleme ve kanunlara uygun olmalı ve örneğin ulusal güvenlik veya çocukların korunması gibi ilgili amaç için gerekli ve uygun olmalıdır.

### Çocuk ve gençlerin korunması

Dijital medyayı kullanırken çocukları ve gençleri koruyoruz ve bu nedenle hizmetlerimizi ve ürünlerimizi geliştirirken ilgili gençleri koruma kriterlerini dikkate alıyoruz.

## 5.3 Topluma yönelik ilkelerimiz ve beklentilerimiz ile çevrenin korunmasına yönelik taahhüdümüz

### Uyumluluk ve yolsuzlukla mücadele

Uyumluluk kültürümüz, **dürüstlük ve takdire dayalı şirket yönetimi** için önemli bir yapı taşıdır. Grup genelinde etik ilkelere, hukuka ve düzene bağlıyız. Bunu yönergelerimiz ve Davranış Kurallarımızda “**Code of Conduct**” sabit hale getirdik.

Yolsuzluk ulusal ve uluslararası hukuku ihlal eder. Kamu ve özel sektörde, hem aktif yolsuzluk olarak rüşvet hem de pasif yolsuzluk olarak rüşvet olmak üzere **her türlü yolsuzluğu** reddediyoruz. Her türlü yolsuzluktan ve bu şekilde tasarlanan eylemlerden kaçınılmalıdır.

### Dijital sorumluluk ve katılım

Teknolojik değişim ve dijitalleşmeden kaynaklanan sorumluluklar açısından insan haklarını her zaman korumaya ve geliştirmeye çalışıyoruz; amacımız **teknolojilerimizin kullanımının insani bir değer sistemine dayanmasıdır**.

Taahhüdümüz, temel demokratik değerlerimize dayanan ve herkesin güvenli, yetkin ve kendinden emin bir şekilde katılabileceği bir dijital toplumun şekillendirilmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır: Dijital dünyayı herkes için hoşgörülü ve güvenli bir alan haline getirmek ve toplumun dijital boşluğun üstesinden gelmesini sağlamak istiyoruz.

### Yerel toplulukların hakları ve geçim kaynaklarının korunması

**Yerli halklar gibi yerel toplulukların** haklarına saygı duyuyor ve onları koruyoruz. Yerel topluluklardaki insanların faaliyetlerimizden etkilenebileceği yerde, insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerden kaçınmaya çalışıyoruz. Uzlaşmaya veya anlaşmaya varmak için potansiyel olarak etkilenen topluluklarla **aktif olarak iştişarede** bulunuyoruz.

Kullanımı bir kişinin geçimini sağlayan arazi, orman ve suları edinirken, geliştirirken veya başka şekilde kullanırken, **hukuka aykırı tahliye ve arazi, orman ve suların hukuka aykırı olarak yoksun bırakılması yasağının** uygulanmasını sağlıyoruz.

### Mobil iletişim ve sağlık

Elektromanyetik alanlar bağlantılı dünyamızın önemli bir parçasıdır. İlgili yasal sınırlara uyulmasını sağlıyoruz. Uluslararası Radyasyondan Korunma Komisyonu'nun tavsiyelerine göre hareket ediyoruz. Yayınlanan “**Yüksek Frekanslı Elektromanyetik Alanlar**” (EMF) **kılavuzumuz** daha fazla bilgi sağlar, yaklaşımımızı açıklar ve yıllık raporlamayla desteklenir.

### Çevreyi koruma

Çevrenin korunmasına kararlıyız ve özellikle iklim değişikliğinin engellenmesine ve Paris İklim Anlaşması'na bağlı kalınmasına katkıda bulunuyoruz. Çevresel risk hususları, birleşme ve satın alma bağlamında **çevresel durum tespiti süreçlerimizin ayrılmaz bir parçasıdır**. Bu, **zararlı toprak değişikliklerinin oluşması, su ve hava kirliliği, gürültü emisyonları veya aşırı su tüketiminin yanı sıra ormansızlaşma ve biyolojik çeşitliliğin kısıtlanması** da dahil olmak üzere iş faaliyetlerimizden olumsuz etkilenen **tüm çevresel duyarlılığı** içerir; bu da sağlık ve insanların doğal geçim kaynaklarında önemli bozulmalara yol açar. ...

**Atıkları** mümkün olduğunca önlemeye çalışıyoruz, daha fazla kullanımı ve yeniden kullanımı teşvik ediyoruz ve bunun mümkün olmadığı durumlarda atıkların öncelikli olarak **geri dönüştürülmesini** sağlıyoruz.

Stockholm Sözleşmesi kapsamındaki maddelerin (**kalıcı organik kirleticiler “POP'lar”**) yasaklanmış üretimi ve/veya kullanımının yanı sıra, **POP içeren atıkların** çevresel açıdan uygun olmayan şekilde işlenmesine ve **küresel tedarik zincirimizde Basel Sözleşmesi anlamında tehlikeli atıkların** uygunsuz sevkiyatına dikkat ediyoruz.

**Minamata Sözleşmesi** cıva ve cıva içeren atıkların üretimini, kullanımını ve/veya bertarafını düzenlemektedir. İş faaliyetlerimizle bağlantılı çevresel risklerden kaçınmak amacıyla bunları durum tespiti süreçlerimize dahil ediyoruz.

**Entegre iklim stratejimiz** dört temele dayanmaktadır: Değer zinciri emisyonları, yenilenebilir enerji, enerji verimliliği ve etkinleştirme. Dört temelinin her biri için belirli hedefleri takip ediyoruz ve bunlar hakkında rapor veriyoruz. **Grup çapında sertifikalı bir çevre yönetim sistemi**, çevresel durum tespiti yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin temelini oluşturur.

## 5.4 Tedarikçi firmalara yönelik ilkelerimiz ve beklentilerimiz

Özellikle sözleşme ilişkisi içinde olduğumuz **doğrudan tedarikçi firmalarımıza** karşı aşağıdaki yükümlülükleri üstleniyoruz ve bunların uygulanmasına yönelik uygun önlemleri oluşturuyoruz:

- **Uzun yıllardan beri** onların aynı zamanda insan haklarına ve çevresel duyarlılıklara ve **ilgili ilkelerimize (Bölüm 5.1-5.3) saygı göstermelerini**, uygun **risk bazlı** olarak **durum tespiti süreçlerini oluşturmalarını** ve bu beklentileri kendi tedarikçi firmalarına aktarmalarını bekliyoruz.
- Gerektiğinde tedarikçi firmalarla birlikte uygunluğun **kontrol edilmesini** sağlayacak süreçler oluşturuyoruz.
- Tüm tedarik zinciri boyunca **ham maddelerin sorumlu bir şekilde tedarik edilmesine** özellikle kararlıyız ve bu nedenle **metallerle, özellikle de ihtilaflı minerallerle çalışırken standartlara uyulmasını** istiyoruz. Ayrıca, tedarik zincirimiz genelinde şeffaflığı artırmaya yönelik anlamlı bir adım olarak, **küresel bir mineral menşei takip sistemi** kurmaya yönelik girişimleri de özellikle destekliyoruz.

## 6 Uygulama: İnsan hakları ve çevresel durum tespit süreçlerimiz

Deutsche Telekom Grubu, birkaç yıldır, 4'te belirtilen uluslararası referans araçlara uygun olarak insan hakları ve çevresel durum tespiti yükümlülüklerine uyum sağlamaya yönelik bir program yürütmektedir. Bu bulgulara dayanarak ve iç ve dış uzmanlığı kapsayacak şekilde, **iş faaliyetlerimizin potansiyel olarak olumsuz veya olumlu etki yaratabileceği** insan gruplarını belirledik (insan hakları etki analizi):

- Grup şirketlerimizdeki çalışanlar
- Doğrudan veya dolaylı tedarikçi şirketlerimizdeki çalışanlar
- Müşterilerimizdeki insanlar
- Çocuklar ve gençler
- Topluluklardaki insanlar

Durum tespiti süreçlerimizi yürütürken özellikle aşağıdaki gibi **hassas insan gruplarının** çıkarlarını dikkate alıyoruz: **Çocuklar, gençler, kadınlar, göçmen işçiler ve ulusal veya etnik, dinsel ve dilsel azınlıklara mensup diğer kişiler**. Yıllık insan hakları ve çevresel risk analizimizi gerçekleştirdikten sonra **yılda en az bir kez bu hassas insan gruplarının tespitini geliştirmeye devam ediyoruz**.

**Deutsche Telekom AG'nin yıllık insan hakları ve çevre politikası beyanında** ("Yıllık Rapor LkSG") yeni bilgileri web sayfamızda yayınlıyoruz.

### 6.1 Uygun iş süreçlerine entegre edilmiş risk yönetimi

Grup risk yönetimi sistemi, insan hakları ve çevresel riskleri belirlemek ve en aza indirmek, ihlalleri önlemek veya sona erdirmek veya bunların boyutlarını en aza indirmek için ilgili tüm iş süreçlerinde gerekli süreç adımlarını belirtmektedir. **Grup risk yönetimi sistemi**, Deutsche Telekom AG'nin üzerinde belirleyici etkiye sahip olduğu grup şirketlerini (bundan sonra "grup şirketleri" olarak anılacaktır) içerir.

**Bu risk yönetim sisteminin temel süreç adımları** şunları içerir:

- Risk yönetiminin kontrolünden sorumlu kişinin belirlenmesi
- **Şikayet sürecinin** oluşturulması
- Şirketin kendi iş alanına ait grup şirketleri ve bunların doğrudan tedarikçileri için **yıllık risk analizi**



- İş ortakları da dahil olmak üzere tüm tedarik zinciri için **olaya ilişkin risk analizleri**
- Doğrudan tedarikçi şirketler için ek olarak: **sürekli risk değerlendirmesi**
- **Önleyici ve iyileştirici önlemlerin oluşturulması ve uygulanması**
- **Kontrol ve etkinlik testleri**
- **Dokümantasyon ve arşivleme**
- **Yıllık raporlama**

Durum tespiti süreçlerimizin uygulanması ve bunlara uyulması için **sorumlulukları tanımladık:**

- En üst yönetim düzeyinde, Deutsche Telekom AG'nin İcra Kurulu ve grup şirketlerinin ilgili yönetimi, insan haklarına ve çevresel yükümlülüklere saygı gösterilmesinden sorumludur.
- Yönetim gibi karar alma organlarında insan hakları veya çevreyle ilgili sonuçlara ilişkin düzenli ve/veya olayla ilgili dahili raporlama, her zaman bilinçli kararların alınabilmesini sağlar.

Destekleyici bir fonksiyon olarak, **grup çapında durum tespiti süreçlerini Deutsche Telekom AG düzeyinde izlemek** üzere bir kişi (insan hakları görevlisi veya LkSG görevlisi olarak anılır) atandı. Bu kişi, Deutsche Telekom AG'nin Yönetim Kurulu'nda başkanlık yapan ve diğer destek fonksiyonlarına sahip olan kişiye doğrudan rapor verir.

Eyalet yasalarının gerektirdiği ölçüde (örneğin Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası), grup şirketleri bu tür izleme personelinin kendi iş alanları için aynı şekilde belirlemiştir.

## 6.2 Risk analizi

Risk yönetimi kapsamında insan hakları ve çevresel riskleri belirlemek amacıyla **yıllık risk analizi** gerçekleştiriyoruz. Bu, ilgili mali yılda grup şirketlerimizi ve onların doğrudan tedarikçi şirketlerini kapsamaktadır. **Riskleri izlerken ve değerlendirirken potansiyel olarak etkilenen kişilerin çıkarlarına özellikle dikkat ediyoruz.**

Gerçek koşullara dayalı olarak, Bölüm 4'teki insan hakları ihlali veya çevresel kaygıların ihlali ve bir grup şirketinin buna neden olduğu veya katkıda bulunduğu konusunda yeterli bir olasılık oluştuğunda **risk mevcut olur**. Böyle bir risk, insan haklarının veya çevresel yükümlülüklerin ihlali nedeniyle halihazırda **meydana gelen ihlallerden** de kaynaklanabilir ve konunun tekrarı uygun önleyici tedbirlerle azaltılamaz.

Yıllık risk analizine ek olarak, yukarıda belirtilen anlamda bir riskin mümkün görüldüğüne dair gerçek kanıtlarımız varsa veya tedarik zincirinde önemli ölçüde değişen veya önemli ölçüde genişleyen bir risk durumu beklememiz gerekiyorsa, **gerektiğinde** daha fazla risk analizi yapılır. Bu, bizim ve diğer iş ortaklarımızın bildiği tüm grup şirketleri, doğrudan tedarikçi firmalar ve dolaylı tedarikçi firmaları kapsamaktadır.

**Bir şirketin satın alınmasından (birleşme ve satın almalar) önce** insan ve çevre riskleri de sistematik olarak analiz edilir.

**Düzenli risk analizindeki ana prosedür adımlarımız** aşağıdakilerden oluşur:

**Aşama 1:** Kendi iş alanınızdaki grup şirketlerinin/şubelerinin/lokasyonlarının ve bunların doğrudan tedarikçi şirketlerinin artan risk durumunun belirlenmesi

- **Dış ve iç bilgi ve kaynakların karşılaştırılması,**
- **Ülkeye özgü siyasi çerçeve koşullarının haritalandırılması** (örneğin iş alanlarına, konumlara, ürünlere veya menşe ülkelere göre risk haritalaması).
- **Tedarikçi sektöründe** risk analizi için bu adımda **ürün grubuna veya ürüne özel risklere** de bakıyoruz.

Kaynaklar arasında ülke ve sektör riskleri hakkında kamuya açık raporlar, şikayet prosedürleri gibi mevcut yönetim süreçlerinden elde edilen dahili bilgiler, grup şirketlerinden alınan risk anketleri, çalışan anketleri, denetimler ve sertifikalar yer alır. Ayrıca, fiili veya potansiyel olarak etkilenen grupların temsilcileri de dahil

olmak üzere, ilgili **uzmanlardan, iş ortaklarından ve seçilmiş paydaşlardan** gelen iç ve dış insan hakları ve çevre bilgilerini de değerlendiriyoruz.

Riskli doğrudan tedarikçi şirketlerini belirlemek için ayrıca **dış uzman sağlayıcılardan alınan risk verilerini de kullanıyoruz**. Bu, küresel tedarik zincirlerimizi risk bazlı olarak sürekli olarak izlememize ve kamuya açık çeşitli kaynakları sürekli olarak değerlendirmemize olanak tanır.

Özellikle **savunmasız grupları (çocuklar, etnik ve dini azınlıklar, insan hakları savunucuları, kadınlar veya yerli halklar** gibi) tespit etmek ve maruz kaldıkları insan hakları risklerini **derinlemesine analiz etmek** için giderek daha fazla çaba harcıyoruz.

**Aşama 2:** Sektörler arası risk diyalogunun bir parçası olarak grup şirketleri/şubeleri/lokasyonları/tedarikçi şirketlerinde **1. adımdan elde edilen sonuçların** ve belirli insan hakları ve çevresel risklerin belirli bir bağlamda **ağırlıklandırılması ve önceliklendirilmesinin** uygunluk kontrolü. Merkezi uzman departmanlardan ve LkSG temsilcilerinden (LkSG Risk Kurulu) oluşan **bir uzman komitesi**, ortak risk diyalogunun bir parçası olarak olasılık kontrolünün yanı sıra ağırlıklandırma ve önceliklendirmeyi de gerçekleştirir.

**Tüm bulgular** (riskler ve yaralanmalar dahil), **riski artıran veya en aza indiren** olarak değerlendirilir, bir puan ölçeğine dönüştürülür ve bir sonraki adımda aşağıda açıklanan **uygunluk kriterlerine göre önceliklendirilir**:

- **Ticari faaliyetlerin türü ve kapsamı:** “Emtia grubu sınıflandırması” (Örneğin, çatışma bölgelerinde veya yüksek riskli bölgelerde çıkarıldığı açıkça görülen veya genellikle insan hakları ihlalleri veya çevresel bozulmaların eşlik ettiği hammaddelerin kullanıldığı mal grupları; (İlk ürünlerin üretiminde tehlikeli makinelerin ve/veya kimyasalların kullanılması; yüksek oranda düşük vasıflı, el emeği, göçmen işçiler, uzak/erişimi zor işyerleri ve/veya mevsimsel/dalgalı işgücü talebi içeren üretim)
- Doğrudan nedeni **etkileme yeteneği**
- **tipik olarak beklenen ciddi yaralanma ve yaralanmanın meydana gelme olasılığı:** Etkilenen kişi sayısı, etkili önleyici tedbirlerin varlığı
- **Nedensel katkı:** doğrudan neden olan veya katkıda bulunan neden

Bu şekilde yıllık olarak oluşturulan, insan haklarına veya çevreye zarar verme **riski yüksek, orta veya düşük** olan grup şirketleri/tedarikçi şirketleri arasında ayırım yapan **risk matrisi veya risk ölçeği**, **Grup yönetim kurulu tarafından onaylanarak daha ileri tedbirlerin alınmasına** temel oluşturur ve iç ve dış iletişimin yanı sıra **kurumsal karar alma süreçlerine** de akar.

Sonuçları, durum tespiti süreçlerimizin değişen gereksinimlerini yansıtacak şekilde iç düzenlemeleri, süreçleri ve eğitimleri uyarılmanın gerekli olduğu yerde temel olarak kullanırız.

## 6.3 Önleme tedbirleri

Risk analizinin bir parçası olarak yüksek bir risk tespit edildiği anda, **derhal** aşağıdakiler gibi **uygun ve riske dayalı** önleyici tedbirleri alırız:

### **Kendi grup şirketlerimiz (kendi iş alanımız) için:**

İnsan hakları ve çevre stratejilerini uygulamak için kılavuzlar ve talimatlar uygulanır veya gerekirse uyarlanır, bunlar örneğin:

- İnsan Hakları Yasası
- Davranış kuralları “Code of Conduct“
- LkSG risk yönetim sisteminin tanımı
- Global Procurement Policy
- Yönetim sistemi kalitesi, sağlık, güvenlik ve çevre koruma
- Çevre Yönergesi
- Çeşitlilik, fırsat eşitliği ve katılıma ilişkin grup politikası

Ayrıca sahada insan hakları etki değerlendirmeleri, iç ve dış denetimler gibi **eğitim ve risk bazlı kontrol önlemleri** de yürütüyoruz.

### **Tedarikçi sektörü için:**

**Tedarikçi seçiminde** insan hakları ve çevre ilkelerimiz ve doğrudan tedarikçi firmalara **yönelik ilkelerimiz ve beklentilerimiz uygun şekilde dikkate alınmakta ve uzun yıllardır sözleşmelerin temel bir parçası haline gelmektedir.**

Ayrıca **uygun ve riske dayalı** önlemler alıyoruz, örneğin:

- Tedarikçi denetimleri gibi **risk bazlı kontrol önlemlerinin** uygulanmasına yönelik özel sözleşme maddeleri üzerinde mutabakata varılması, olayla ilgili belirlenen risklerle bağlantılı olarak neden olan dolaylı tedarikçi firmalara karşı tedbirlerin uygulanmasında doğrudan tedarikçi firmanın desteklenmesi
- İnsan ve çevre hakları beklentilerimize yönelik eğitimlerin sunulması
- Sektörler arası girişimlere katılın

Kendi iş alanımızda veya doğrudan veya dolaylı tedarikçi şirketlerimizde uyguladığımız yerleşik önleme tedbirlerinin **etkinliği, sabit kontrol mekanizmaları kullanılarak yılda en az bir kez** veya ihtiyaç duyuldukça kontrol edilir ve gerekiyorsa güncellenir. Diğerlerinin yanı sıra aşağıdaki etkililik ve kontrol mekanizmaları kullanılmaktadır:

- Yıllık risk değerlendirmesinde grup şirketlerini sorgulayarak grup yönergelerinin uygulanmasının gözden geçirilmesi
- Çalışan anketleri yapmak
- Eğitim kurslarına katılım oranının kontrol edilmesi
- İç ve dış denetimlerin ve sertifikasyonların gerçekleştirilmesi

## **6.4 İyileştirici tedbirler**

Risk analizimizin bir parçası olarak bir insan hakları veya çevre yükümlülüğü ihlalinin **zaten meydana geldiğini veya yaklaşmakta olduğunu** belirlersek, derhal uygun düzeltici önlemleri alacağız ve ayrıca yukarıda belirtilen uygunluk kriterlerini dikkate alarak bunları önceliklendireceğiz (bkz. 6.2):

### **Kendi grup şirketlerimiz (kendi iş alanımız) için:**

- İhlali önlemek, durdurmak veya boyutunu en aza indirmek için derhal harekete geçmek
- Eğitim kurslarının yürütülmesi
- Kılavuzların eklenmesi ve süreçlerin ayarlanması
- İş hukuku tedbirleri
- Konsept geliştirmek için diğer uzman departmanların ve çalışan temsilcilerinin dahil edilmesi

### **Tedarikçi sektörü için:**

Derhal **doğrudan tedarikçi firmalarımızla** iletişime geçerek durumu görüşeceğiz ve ihlal eylemlerinin durdurulmasını talep edeceğiz. İhlalin öngörülebilir gelecekte düzeltilememesi durumunda, somut bir program da dahil olmak üzere **ortak** bir sonlandırma veya en aza indirme **konseptinin** hazırlanmasını talep ediyoruz. Ayrıca dış ortaklara ve sektör girişimlerine de güveniyoruz.

Tedarikçi firmanın gerekliliklere uymayacağını öngörülmesi veya öngörülebilir hale gelmesi durumunda iş ilişkilerinin geçici olarak durdurulması veya tedarikçi firmanın satın alma listelerinden çıkarılması incelenecektir. İhlalin ciddi olması ve/veya sonlandırılmaması durumunda iş ilişkisinin feshi son çare olarak değerlendirilecektir.

**Dolaylı tedarikçi firmalarla** sözleşmesel bir ilişkinin bulunmaması durumunda, ihlal durumlarında gerektiğinde ve mümkün olduğu ölçüde doğrudan tedarikçi şirketimizle iletişime geçeceğiz. Burada da, dahil olan herkesin katılımıyla bir önleme, sonlandırma veya en aza indirme konsepti oluşturmaya ve bunu **ortaklık halinde uygulamaya** çalışıyoruz. **Ayrıca ilgili sektör girişimlerine katılmayı da düşünüyoruz.**

**Sabit kontrol mekanizmaları kullanılarak, yukarıda belirtilen uygulanan iyileştirici önlemlerin etkinliği yılda en az bir kez veya ihtiyaç duyulduğunda** kontrol edilir. Diğerlerinin yanı sıra aşağıdaki etkililik ve kontrol mekanizmaları kullanılmaktadır:

- Çalışan anketlerindeki sorguları kaydetme
- Eğitim kurslarına katılım oranının kontrol edilmesi
- İç ve dış denetimlerin ve sertifikasyonların gerçekleştirilmesi

## 6.5 Dokümantasyon ve yıllık raporlama

İnsan hakları ve çevresel durum tespiti yükümlülüklerimizi etkili bir şekilde uygulamaya yönelik çabalarımızı sürekli olarak belgeliyoruz.

**Deutsche Telekom AG**, bu İnsan Hakları Kurallarında yayınlanan insan hakları ve çevre stratejisine ek olarak, durum tespiti yükümlülüklerinin yerine getirilmesine ilişkin **başka raporlar** da yayınlamaktadır; bunlar şunlardır:

- **Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası uyarınca** yıllık risk analizi yapıldıktan sonra Deutsche Telekom AG'nin **öncelikli insan ve çevre ile ilgili risklerine ilişkin yıllık ek bir beyan** "Yıllık Rapor LkSG" [internet sayfamızda](#) yayınlanmaktadır
- geçerli yasal sürdürülebilirlik raporlama yükümlülüklerine uygun olarak sürdürülebilirliğe ilişkin yıllık rapor, şu anda geçerli versiyonda

## 7 Şirket içi şikayet sistemi

Tüm çıkar gruplarına, diğer konuların yanı sıra, Deutsche Telekom ve tedarik zinciriyle ilgili insan hakları veya çevresel duyarlılıkla ilgili şikayetleri ifade etmek ve dikkatimizi bunlara çekmek için ihbar ve şikayet portalımız "**TellMe**"yi kullanma fırsatı veriyoruz.

Prosedür kuralları [ana sayfamızda](#) ve grup şirketlerimizin internet sitelerinde kamuya açıklanmaktadır. Şikayet prosedürünün **mümkün olduğu kadar erişilebilir** olmasını sağlamak için, bildirimler ve şikayetler **çeşitli giriş kanalları** aracılığıyla ele alınabilir:

- **Telefonla** ücretsiz uluslararası hizmet numarasından: **+8000 3824 835**
- **E-Posta ile:** [tell-me@telekom.de](mailto:tell-me@telekom.de)
- **Mektupla:** **Deutsche Telekom AG; Hinweisgeberportal TellMe; Friedrich-Ebert-Allee 140; D-53113 Bonn**
- **anonim online giriş**

Tüm girişler, yasal gerekliliklere uygun olarak ve şikayetçinin korunması dikkate alınarak daha ileri işlemler için eğitimli uyum departmanı personelimiz tarafından yapılmaktadır. Prensip olarak, alındıyorsa ve sonraki süreç için iletişim bilgisi yedi gün içinde duyurulacaktır. Uzman ekibimiz raporun geçerliliğini kontrol ederek ilave sorumlulukları belirler. Gerekiyorsa şikayetçiyle görüşerek gerçekleri açıklığa kavuşturmak için ilgili diğer taraflar da getirilebilir. Amacımız, sonucu ve alınan önlemleri, alındığının onaylanmasından itibaren yaklaşık üç ay içinde şikayetçiye iletmektir.

**Şikayet prosedürünün etkinliğini sürekli olarak gözden geçirip** geliştiriyoruz, **ancak yılda en az bir kez**. Şikayet prosedüründen elde edilen bulgular yıllık risk analizinde dikkate alınır ve olaya ilişkin bir risk analizini tetikleyebilir. Ayrıca, iş hukuku ve/veya ceza hukuku tedbirleri gibi ilgili yasal seçenekleri tüketerek ilave tedbirlerin başlatılmasını da inceliyoruz.

## 8 İletişim ve inceleme

Bu insan hakları kuralları, Deutsche Telekom Grubunun tüm çalışanlarına ve onların çıkar gruplarına uygun bir biçimde sunulacak ve yayınlanacaktır.

Bu yönergenin içeriği grup şirketlerimizin iş ortaklarına ve tedarikçilerine bir beklenti tutumu olarak uygun bir şekilde aktarılmaktadır.

Şirketimiz geliştikçe çevresel duyarlılıklar da dahil olmak üzere insan hakları ağırlık noktasının değişebileceğinin bilincindeyiz. Bu nedenle, insan hakları ve çevresel konular alanındaki bu konu alanlarını

ve ilgili durum tespiti yükümlülüklerini sürekli olarak gözden geçiriyor ve gerekiyorsa bu İnsan Hakları Kurallarını uyarlıyoruz.

## 9 Yürürlüğe giriş

Deutsche Telekom AG Yönetim Kurulu'nun aldığı kararın ardından, bu İnsan Hakları Kuralları, Deutsche Telekom AG için 1 Aralık 2023'te yürürlüğe girecek ve Kasım 2017'den itibaren mevcut "İnsan Hakları Kuralları ve Sosyal İlkeler" ile "Employee Relations Policy" grup yönergelerinin yerine geçecektir. Grup şirketlerinde İnsan Hakları Yasası, sorumlu yönetim organının kararı veya sorumlu yönetim kurulu üyesinin kararı doğrultusunda yürürlüğe girer.

Bonn, 24.10.2023

### Deutsche Telekom AG Yönetim Kurulu Üyeleri

#### Timotheus Höttges

Yönetim Kurulu Başkanı

#### Adel Al-Saleh

Yönetim Kurulu Üyesi  
T-Systems ve Grup IT

#### Birgit Bohle

İnsan Kaynakları ve Hukuk  
İşlerinden Sorumlu Yönetim  
Kurulu Üyesi

#### Srini Gopalan

Yönetim Kurulu Üyesi  
Almanya

#### Christian P. Illek

Finans kurulu üyesi

#### Thorsten Langheim

Yönetim Kurulu Üyesi  
ABD ve kurumsal gelişim

#### Dominique Leroy

Yönetim Kurulu Üyesi Avrupa

#### Claudia Nemat

Yönetim Kurulu Üyesi  
Teknoloji ve yenilik