

**Düzeş Tüketim Malları Sanayi Pazarlama ve
Ticaret A.Ş.
İnsan Hakları Politikası**

İÇİNDEKİLER

1.	AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2.	TANIMLAR	3
3.	GENEL İLKELER.....	4
4.	TAAHHÜTLER.....	5
5.	YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	7
6.	REVİZYON GEÇMİŞİ.....	7

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu İnsan Hakları Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Düzey Tüketim Malları Sanayi Pazarlama ve Ticaret A.Ş.'nin ("Düzey") insan hakları konusundaki yaklaşım ve standartlarını yansıtan bir rehber oluşturmak ve bu yolla Düzey'in insan haklarına verdiği önemi vurgulamaktır.

Düzey'in tüm çalışanları ve yöneticileri, işbu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Düzey, tüm İş Ortaklarından, ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

2. TANIMLAR

"**BM**", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"**BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri**"¹, iş hayatında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

"**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**"², insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

"**En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (182 no.'lu Antlaşma)**"³, en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin engellenmesi ve acil eylem planına ilişkin İLO antlaşmasını ifade eder.

"**ILO**" Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

"**ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi**"⁴, ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan İLO Bildirgesini ifade eder:

- Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin engellenmesi,
- İstihdam süresince ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

"**İnsan Hakları**" cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

¹ https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

² <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

⁴ <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

“İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”⁵, insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel insan haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

“İş Ortakları” tedarikçi, müşteri, bayi, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

“Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS)”⁶ işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır.

“Koç Topluluğu” Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“OECD” Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nü ifade eder.

“OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi”⁷ uluslararası pazarda rakipler arasındaki dengeyi koruyacak devlet destekli bir kurumsal sorumluluk davranışı geliştirmeyi ve böylelikle çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkısını artırmayı hedefleyen OECD rehberini ifade eder.

3. GENEL İLKELER

Düzey, küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini kendisine rehber almakta ve faaliyet gösterdiği toplumlardaki paydaşlarına karşı insan haklarına saygılı bir anlayış benimsemektedir. Çalışanlarına pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve bunu sürdürmek Düzey’in temel prensibidir. Düzey, işe alım, terfi, kariyer gelişimi, ücret, yan haklar ve çeşitlilik gibi konularda küresel etik ilkelere uygun hareket eder ve çalışanlarının kendi seçimleriyle sivil toplum örgütü kurma ve bunlara katılma haklarına saygı duyar. Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, her türlü ayrımcılık ve tacize kesinlikle tolerans göstermez.

Düzey, İnsan Haklarıyla ilgili olarak aşağıda belirtilen uluslararası standartları ve ilkeleri öncelikli olarak dikkate alır:

- BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011),
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (2000),
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998),
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (2011),

⁵ <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

⁶ <https://www.weps.org/about>

⁷ <http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.htm>

- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182).
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (2011)

4. TAAHHÜTLER

Düzey, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ilkelerini yerine getirerek çalışanlarının, hissedarlarının, İş Ortaklarının ve faaliyetleriyle ilişkili olarak ürün veya hizmetlerinden etkilenen diğer herkesin hakkına saygı duymaya özen gösterir.

Düzey, tüm çalışanlara dürüst ve adil bir şekilde davranır, ayrımcılıktan kaçınarak insan onuruna saygılı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunu üstlenir.

Düzey ayrıca, İnsan Hakkı ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupları dikkate alarak bunlar için ek standartlar da uygulayabilir. Düzey, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde belirtildiği gibi, hakları Birleşmiş Milletler belgelerinde daha ayrıntılı olarak açıklanan grupların (yerli halklar; kadınlar; etnik, dini ve dilsel azınlıklar; çocuklar; engelli insanlar; göçmen işçiler ve aileleri) özel koşullarını dikkate alır.

Çeşitlilik ve Eşit İşe Alım Fırsatları

Düzey, farklı kültürlerden, tecrübelerden ve özgeçmişlerden bireyleri istihdam etmeye çalışır. İşe alımda karar verme süreçleri, ırk, din, milliyet, cinsiyet, yaş, medeni durum ve engellilik durumuna bakılmaksızın işin gerekliliklerine ve kişisel niteliklere bağlıdır.

Ayrımcılığın Önlenmesi

Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası tüm işe alım, terfi, atama ve eğitim süreçlerinde temel ilkedir. Düzey tüm çalışanlarından birbirlerine olan davranışlarında aynı hassasiyetle hareket etmelerini bekler.

Düzey, çalışanlarına eşit haklar ve fırsatlar sunarak eşit davranmaya özen gösterir. Irk, cinsiyet, renk, milliyet, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim ve siyasi görüşe dayanan ayrımcılığın ve saygısızlığın hiçbir türüne müsaade edilmez.

Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırmaya Karşı Sıfır Tolerans

Düzey çocukların fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmesine neden olan ve eğitim haklarını ellerinden alan çocuk işçiliğine şiddetle karşı çıkmaktadır. Ayrıca, Düzey gönülsüz olarak ve tehdit altında çalışma olarak tanımlanan zorla çalıştırmanın her türüne karşıdır.

Düzey, İLO'nun sözleşme ve tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca köleliğe ve insan ticaretine karşı sıfır tolerans politikası uygulamakta ve tüm İş Ortaklarının bu doğrultuda hareket etmesini beklemektedir.

Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme

Düzey, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu yaşamadan bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma haklarına saygı duyar. Düzey, yasal bir sendika tarafından temsil edilen, çalışanlarının özgürce seçilmiş temsilcileriyle yapıcı bir diyalog kurmayı taahhüt eder.

Sağlık ve Güvenlik

Çalışanların ve herhangi bir nedenle Düzey'in çalışma alanında bulunan diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin korunması Düzey'in en önemli önceliklerinden biridir. Düzey, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlar. Güvenlik hizmetleri, gerektiğinde her bir kişinin haysiyetine, gizliliğine ve itibarına saygı duyacak şekilde sağlanır. Düzey, ilgili mevzuata uyar ve tüm çalışma alanlarında gerekli güvenlik önlemlerini uygular.

Düzey, çalışma alanında emniyetsiz koşulların veya davranışların tespit edilmesi durumunda, müşterilerin ve çalışanların sağlık, emniyet ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri derhal alır.

Taciz ve Şiddete Sıfır Tolerans

Çalışanların kişisel itibarını korumanın önemli bir yolu, taciz ve şiddetin meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almak, ancak böyle bir olayın meydana gelmesi halinde buna uygun yaptırımları uygulamaktır. Düzey, şiddet, tacizin tolere edilmediği, güvenliği tehdit eden veya rahatsız edici koşulların olmadığı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Bu nedenle, Düzey fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik taciz, zorbalık, suistimal veya tehdidin hiçbir türüne tolerans göstermez.

Çalışma Saatleri ve Ücretler

Düzey, haftalık azami çalışma saatlerini aşmamak için yerel yasal çalışma saatlerine uymaktadır. Çalışanların düzenli molalar, izinler yapması ve verimli bir iş-yaşam dengesi kurmasına çok önem verilmektedir.

Ücret belirleme süreci, ilgili sektörlerle ve yerel iş gücü piyasasına göre rekabetçi bir şekilde ve varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre oluşturulur. Sosyal yan haklar dahil olmak üzere tüm ücretler, geçerli yasa ve yönetmeliklere göre ödenir.

Düzey çalışanları, çalışmakta oldukları ülkelerdeki çalışma koşullarını düzenleyen mevzuata ilişkin ek bilgi almak için Hukuk ve Uyum Birimi ile iletişime geçebilir.

Kişisel Gelişim

Düzey, çalışanlarına yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirmeleri için fırsatlar sunar. İnsan sermayesini değerli bir kaynak olarak gören Düzey, çalışanlarını iç ve dış eğitimlerle destekleyerek onların kapsamlı şekilde kişisel gelişimleri için çaba gösterir.

Veri Gizliliği

Düzey, alışanlarının kişisel bilgilerini korumak için üst düzey veri gizliliği standartları uygular.

Veri gizliliği standartları, ilgili mevzuatlara uyumlu olarak uygulanır.

Düzey, faaliyet gösterdiği her ÷lkede, çalışanlarının ilgili veri gizliliği yasalarına uymasını bekler.

Siyasi Faaliyetler

Düzey, alışanların tüm yasal ve gönüllü siyasi katılımlarına saygı duyar. Bununla birlikte, çalışanlar siyasi faaliyetlerini mesai saatleri dışında gerçekleştirmeli ve bu faaliyetler için Düzey kaynaklarını kullanmaktan kaçınmalıdır.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Düzey'in tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Düzey'in ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Düzey, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Düzey'in faaliyet gösterdiği ÷lkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata, Koç Topluluğu veya Düzey Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hat'ta "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Düzey alışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Düzey İnsan Kaynakları Birimi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politikatarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Düzey İnsan Kaynakları Birimi sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama