



# İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Versiyon	:	2
Onaylayan	:	Kordsa Yönetim Kurulu
Onay Tarihi	:	23 Mart 2018
Son Revizyon Tarihi	:	10 Haziran 2024

## 1. AMAÇ

Kordsa Teknik Tekstil A.Ş. ("Kordsa") sürdürülebilir kalkınma amaçları doğrultusunda, ilan edilen uluslararası insan haklarını temel almak suretiyle işbu politikayı yayınlamıştır. Kordsa İnsan Hakları Politikası'nın ("Politika") amacı Kordsa ve Grup Şirketleri'nin İnsan Hakları konusundaki yaklaşım ve standartlarını yansıtan bir rehber oluşturmak ve bu yolla Kordsa ve Grup Şirketleri'nin İnsan Haklarına verdiği önemi vurgulamaktır. Kordsa ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları ve yöneticileri, bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Politika aynı zamanda Kordsa İş Etiği Kuralları'nın bütünüyle bir parçasıdır.

Bu politika; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi, BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Temel ILO Sözleşmeleri, Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri, En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi, OECD'nin Çokuluslu Şirketler için Rehber İlkeleri, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve ulusal yasalar ile Sabancı Holding İş Etiği Kuralları temel alınarak hazırlanmıştır.

## 2. KAPSAM

Politika, Kordsa ve Grup Şirketleri'nin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki çalışanları, mal veya hizmet temini ilişkisi içerisinde bulunduğu tüm kişi, tedarikçiler, iş ortakları, kurum ve kuruluşlar ile onların çalışanları ve iş ilişkisinde olduğu tüm paydaşlarının uygun hareket etmesi gereken bir rehber olma özelliği taşır ve bu kimselerle yapılacak anlaşmaların özünü teşkil eden temel ilkeleri içerir. Kordsa, bu kişi ve paydaşların da bu Politika'da belirtilen ilkeleri uygulamalarını ve benzer politikalar benimsemelerini bekler.

## 3. TANIMLAR

BM", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

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

"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi", İnsan 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)", en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin engellenmesi ve acil eylem planına ilişkin İLO antlaşmasını ifade eder.

"Grup Şirketleri", Kordsa'nın doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50'sinden fazlasını elinde tuttuğu tüzel kişilikleri ifade eder.

<sup>1</sup> <https://www.sabanci.com/tr/calisma-prensipleri/is-etigi-kurallari>

<sup>2</sup> [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>3</sup> [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

“ILO” Uluslararası Çalışma Örgütü’nü ifade eder.

“ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” , İlgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan ILO 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.

“İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” , 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 İnsan Haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

“İş Ortakları” tedarikçi, distribütör, yetkili servis firmaları, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmaları kapsar.

“Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (Women’s Empowerment Principles, WEPS)” işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden 7 prensipten oluşmaktadır. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve İnsan Hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır.

“Sabancı Topluluğu” Sabancı Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Sabancı 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” 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.

#### **4. TEMEL İLKELER, TAAHHÜT VE UYGULAMA ESASLARI**

Bir Sabancı Topluluğu şirketi olarak Kordsa ve Grup Şirketleri, başta Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’ne, Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne, BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’ne, Temel ILO Sözleşmeleri’ne, Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri’ne, En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi’ne, OECD’nin Çokuluslu Şirketler için Rehber İlkeleri’ne, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri’ne uygun olarak faaliyet göstermeyi ve faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde ve tüm faaliyetlerinde evrensel insan haklarına saygı göstermeyi; ulusal ve uluslararası beyanname, ilke sözleşme ve prensipleri benimseyerek çalışanlarının tüm haklarını gözetmeyi taahhüt etmektedir. Bu kapsamda Kordsa ve Grup Şirketleri, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, her türlü ayrımcılık ve tacize kesinlikle tolerans göstermez.

Kordsa ve Grup Şirketleri, işbu temel ilkeler ışığında Politika kapsamındaki amaçları uygulamaya koymak, desteklemek ve insan hakları ihlallerinin doğrudan veya dolaylı olarak önüne geçmek üzere çalışma yöntemleri geliştirmektedir.

<sup>5</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>6</sup> <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

<sup>7</sup> <https://www.weps.org/about>

<sup>8</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.htm>

Bu doğrultuda Kordsa ve Grup Şirketleri, gerek Sabancı Holding İş Etiği Kuralları gerekse Kordsa İş Etiği Kurallarına bağlı olarak;

### **Çeşitlilik, Kapsayıcılık, Fırsat Eşitliği:**

- İş Ortaklarımız ve paydaşlarımızla ilişkilerimizde veya işe alım, işten ayrılma, eğitim, kariyer, terfi, performans değerlendirme, disiplin, ücretlendirme, sosyal hak süreçlerinde din, dil, ırk, etnik köken, inanç, mezhep, renk, milliyet ya da sosyal köken, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet, medeni durum, siyasi görüş, sendika üyeliği, dezavantajlı olma ve yasal olarak korunan her türlü karakteristik ayrımı yapmaksızın eşit bir tutum sergilemeyi taahhüt eder.
- İş Ortaklarımıza güvenli ve her türlü taciz, istismar, suistimal, yıldırma ya da fiziksel, sözlü, cinsel, dijital, psikolojik olarak şiddetten uzak bir çalışma ortamını desteklemekte ve bu hususlarda gereken her türlü önlemi almayı taahhüt eder.

### **Çalışma Koşulları, Ücretlendirme ve Yan Menfaatler:**

- Faaliyet gösterilen tüm ülkelerde yasa ve yönetmeliklerle belirlenen çalışma saatleri ve fazla mesai hükümlerine uygun olarak çalışmayı, alt işverenlerimiz ve iş ortaklarımızla da ilişkilerimizde bu doğrultuda sözleşmesel ilişkiler kurmayı taahhüt eder. İş Ortaklarının da işbu Politika'da yer alan hususları gözeterek hareket etmesini ve İş Ortaklarının faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan çalışma koşulları, ücretlendirme ve yan menfaatlere (örneğin; zorunlu minimum ücret gibi) ilişkin yasa ve yönetmeliklere uymalarını bekler.

### **İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevreye Saygı:**

- Faaliyet gösterilen tüm ülke ve işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği anlayışının temeli olan "sıfır kaza" hedefi doğrultusunda çalışanların yanı sıra tüm iş ortakları için de güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları sağlamayı ve bu hususta gereken tedbirleri almayı, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı'na uygun olacak şekilde düzenlemeler geliştirmeyi ve bu konuda eğitim ve sair yollarla bilinçlendirme çalışmaları yapmayı ilke edinir ve taahhüt eder.
- Sürdürülebilir büyüme hedefleri ve topluma ve çevreye karşı hukuki sorumluluklar çerçevesinde, yatırım projelerinin uluslararası mevzuata uygun olarak çevresel etkileri yönünden analizlerinin yapılmasının sağlanmasını ilke edinir ve taahhüt eder.

### **Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırmaya Karşı Sıfır Tolerans**

- İş ortaklarının da modern kölelik, borç karşılığı çalıştırma ve insan ticareti de dâhil olmak üzere her türlü zorla ve zorunlu işçi çalıştırma ile çocuk işçi çalıştırma uygulamalarından uzak durmaları için prosedürler geliştirmeyi ve bu kapsamda hizmet aldığı tarafların performansını uluslararası kuruluşlara verdiği taahhütler kapsamında değerlendirmek üzere çalışmalar yapmayı taahhüt eder.
- Kordsa ve Grup Şirketleri, hem kendi çalışanlarında hem de tedarik zincirinde istihdam edilen çalışanlarda çocuk işçi, zorla veya zorunlu çalıştırma ve her tür suistimal ya da zihinsel veya fiziksel tehdit dahil olmak üzere her tür iş gücü sömürsüne şiddetle karşı çıkmaktadır ve her tür insan kaçakçılığı ve sömürsünü kınamaktadır.
- Kordsa ve Grup Şirketleri, ILO'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 Ortakları'nın bu doğrultuda hareket etmesini beklemektedir.

### **Tacizin Engellenmesi ve Sıfır Tolerans Prensipleri**

- Kordsa ve Grup Şirketleri, tüm çalışanları için güvenli ve cinsel taciz dahil tacizin herhangi bir formundan kaynaklanan ayrımcılığa ve/veya şiddete sıfır tolerans gösterilen bir ortam sağlamayı ilke edinip taahhüt eder.
- Cinsel taciz, bir kişinin kendisini aşağılanmış ve/veya korkutulmuş ve/veya rahatsız hissetmesine neden olan cinsel veya diğer nitelikteki istenmeyen davranıştır. Davranış, o kişinin istihdamının bir koşulu olarak sergilenebilir veya maruz kalan kişi için düşmanca, korkutucu veya küçük düşürücü bir ortam yaratmayı içerebilir.

Cinsel veya diğer taciz türleri, bir veya daha fazla olayı içerebilir ve tacizi oluşturan eylemler, fiziksel, sözlü ve sözsüz olabilir.

Tacize maruz kalan ve/veya şahit olan herkes (fiziksel şiddet veya tacize dönüşme bile), bunun ilgili Kordsa ve Grup Şirketleri tarafından istenmeyen bir davranış olduğunu ve işbu Politika'nın ihlali anlamına geldiğini bilmektedir. Her bir Kordsa ve Grup Şirketleri, tacizin eşit olmayan ilişkilerde (yani, bir yönetici ve bağlı çalışanı arasında) meydana gelebileceğini ve mağdurun iddia edilen tacizciyi şikâyet etmekte tereddüt yaşayabileceğini bilir, o nedenle kendisinin yanında olduğunu ve şikâyet etmeye karar vermesi halinde, şirketin kendisini destekleyeceğini, ayrıca işini kaybetme vb. deneyimler yaşamayacağını mağdura hatırlatır.

Çalışanlar veya diğer paydaşlar, işbu Politika'ya aykırılık oluşturabilecek bir etik ihlali öğrenirse işbu Politika'nın şikâyet mekanizmasını kullanır.

Taciz şikâyeti alan kişi ya da merci,

- Olay(lar)ın tarihlerini, saatlerini derhal kaydeder,
- Mağdurun şirketin şikâyeti ele alma prosedürlerini anlamasını sağlar,
- tüm tartışmaların kaydını gizli tutar,
- mağdurun şirket prosedürleri ve/veya yasal yollardan olayın çözümüne ilişkin seçimine saygı gösterir.

Kordsa ve Grup Şirketleri içi yürütülen soruşturmanın yanı sıra mağdura yasal haklarını kullanmasının önünde bir engel olmadığı açıkça belirtilir.

Kordsa ve Grup Şirketleri, asgari düzeyde yukarıdaki niteliklerde bir şikâyet mekanizmasını kurmak, işletmek ve paydaşlarına açık ve erişilebilir hale getirmekle yükümlüdür.

Kordsa ve Grup Şirketleri genelinde istisnasız tüm çalışanlara verilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programlarına tacizi engelleme yönündeki politikaları da dahil eder.

### **Şikâyet Mekanizması:**

Tedarik zinciri uygulamalarında insan hakları konusunda uluslararası ve ulusal yasal gerekliliklerin tedarikçiler yönünden sağlandığını izlemek ve korumak için sözleşmeler yoluyla düzenlemeler yapmayı ve hem çalışanların hem de iş ortaklarının isimsiz olarak ihbar/şikâyetinde bulunabilecekleri bağımsız 3. Kişi kurumlar tarafından yönetilen ihbar hattı mekanizmalarını etkin şekilde kullanmayı sürdürmeyi ilke edinir ve taahhüt eder.

**Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü:**

Çalışanların faaliyet gösterilen tüm ülkelerdeki mevzuata uygun olarak örgütlenme, ifade özgürlüğü ve toplu müzakere özgürlüğüne saygı göstermeyi, bu haklarını kullanan çalışanlarımızı hiçbir şekilde baskı veya ayrımcılığa maruz bırakmamayı ilke edinir ve taahhüt eder.

**Veri Gizliliği:**

Çalışanların ve iş ortakları ile paydaşların kişisel verilerinin korunması için üst düzey veri gizliliği standartları uygulamayı ve bu kapsamda ulusal ve uluslararası düzenlemelere ve veri koruma otoriteleri uygulamalarına uygun davranmayı ilke edinir ve taahhüt eder.

**5. İŞ ORTAKLARI VE PAYDAŞLARA YÖNELİK BEKLENTİLER**

Kordsa ve Grup Şirketleri adına hareket eden kişi ve kurumlar da dahil olmak üzere tüm iş ortakları ile paydaşların Politika'ya uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

Bu kapsamda tüm iş ortaklarıyla yapılan sözleşmelerde; işbu Politika'da yer alan esaslara tam uyum sağlanması, iş ortaklarının çalışanlarının da bu esasları özümsemesi ve buna uygun davranmasına ilişkin hükümlere yer verilmektedir.

Kordsa ve Grup Şirketleri, Politika'ya uyumun sağlanması ve iyileştirmeler kapsamında olası ihlal ve şüpheli durumların düzenli takibinin sağlanması için ihbar/şikayet mekanizması kurar ve hizmet aldığı tarafların iş süreçlerini insan hakları yönünden uluslararası kuruluşlara verdiği taahhütler kapsamında değerlendirmek üzere çaba gösterir.

**6. UYUM, İZLEME, DENETİM VE RAPORLAMA**

Kordsa ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Kordsa ve Grup Şirketlerinin ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Bu kapsamda Kordsa ve Grup Şirketlerinde bu Politika'ya uyumun izlenmesi ve etki-değerlendirmesine yönelik çalışmalar yapılır. Şirket Yönetim Kurulu, bu Politika'ya, kural ve düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmalarının belirlenmesi ve işletilmesinin üst gözetiminden sorumludur. Politika sorumluluğu en üst düzeyde CEO ve Yönetim Kurulu'na aittir.

Bu Politika'ya aykırı olan durum ve uygunsuz davranışların tespiti halinde faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak cezai yaptırımlar uygulanabilir. Ancak Politika ile Kordsa ve Grup Şirketlerinin faaliyet gösterdiği ülkelerde 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.

Politika ile ilgili geri bildirimler ve olası Politika ihlalleri ve uyumsuzluklar ya da yasal düzenlemelere aykırı olduğu düşünülen her durum ve şüphe bağımsız bir üçüncü parti şirket tarafından (Navex Global) işletilen Kordsa Etik Hattı aracılığıyla etik ve yasal ihlaller telefon ve web sayfası üzerinden Kordsa Etik Hattı'na bildirilebilir ve/veya çalışanlar yöneticileri ile veya Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı'na ve/veya Baş Hukuk Müşaviri ve Uyum Yöneticisi ile etik olmayan ve uygunsuz davranışları açıkça paylaşabilirler. Kordsa Etik Hattı, hem iç hem de dış raporlama için kullanılabilen özel ve gizli bir hattır. Bu amaçla kullanılan ilgili ücretsiz telefon numaraları ve web adresleri aşağıda yer almaktadır:

	<b>Etik Hat</b>
<b>Çevrimiçi</b>	kordsa.ethicspoint.com (masaüstü versiyon)
	kordsa-mobile.ethicspoint.com (mobil versiyon) Kordsa Global
<b>Etik Hattı Telefon Listesi :</b>	Endonezya 0800-140-1916 Tayland 1800-014-755 Türkiye 0800-621-2461 ABD 800-725-927 Brezilya 0800-000-0551 İtalya 800-725-927 Almanya 0800 1822656

Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali halinde, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü tarafın bu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, bu ihlal ister İhbar süreci ile ister başka yollarla belirlensin Kordsa, vakanın ciddiyet derecesine bağlı olarak ilgili yasal, düzenleyici, sözleşmesel ve disiplin sistemi doğrultusunda uygun eylemleri benimseyecektir.

## **7. YÜRÜRLÜK TARİHİ VE ŞARTI**

İnsan Hakları Politikası 23.03.2018 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile geçerlik kazanmış ve yürürlüğe girmiş olup, 10.06.2024 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile tadil edilmiştir. Politika gerek görüldükçe ve her hâlde iki yılda bir Etik Kurul tarafından gözden geçirilir ve olası değişiklikler yine Yönetim Kurulu kararı ile gerçekleştirilir. Politikanın koordinasyonu, Global Hukuk ve Uyum Departmanı sorumluluğu altındadır. Bununla birlikte, tüm şirket yöneticileri, sorumlu oldukları idari ve ticari fonksiyonlardaki iş süreçlerini politikaya uygun yönetmekle sorumludurlar.

**10 Haziran 2024**