

ILPEA

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Ilpea Grup

GİRİŞ

İnsan Hakları Politikası (artık "Politika" olarak anılacaktır) Ilpea Grup ("Ilpea" veya "Grup" veya "Şirket" olarak anılacaktır) tarafından geliştirilmiştir ve 5 kitada 30'dan fazla tesisi dahil olmak üzere Grup genelinde uygulanmaktadır.

1.1 ILPEA'nın Taahhüdü ve Politikanın Amacı

İnsan haklarına saygıyı garanti etmek, ILPEA'nın işletme ve sürdürülebilirlik stratejisinin temel ilkelerinden biridir.

Politikanın Amacı, ILPEA'nın saygı duyduğu temel ilkeleri, insan hakları risklerinin (ILPEA çalışanları, tedarik zinciri, müşteriler ve Şirketin faaliyet gösterdiği toplulukların) değerlendirilmesi için yürürlükte olan süreçler ve ayrıca bu risklerin meydana gelmesi durumunda bu riskleri hafifletecek aksiyonları tanıtmaktır.

1.2 Uluslararası Referans Çerçevesi

ILPEA'nın insan haklarına saygı duyma ve insan haklarını koruma taahhüdüne, bu konulardaki bazı temel uluslararası standartlar ve ulusal ve uluslararası yasalar rehberlik eder:

- Adil Çalışma Derneği (FLA) Adil Çalışma ve Sorumlu Tedarik İlkeleri
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi'nin Koruma, Saygı Duyma ve Çözüm Çerçevesi
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- İnsan Ticaretini Önleme Yasası
- İngiliz Modern Kölelik Yasası (2015)
- Aşağıdakileri içeren Birleşmiş Milletler Uluslararası Haklar Şartı:
- Evrensel insan hakları beyannamesi
- Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi
- Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi
- Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmelerinde öngörülen insana yakışır çalışma standartları: Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 1948 (No. 87), Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98), Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No. 29), Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957 (No. 105), Sözleşme Asgari Yaş, 1973 (No. 138), En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi, 1999 (No. 182), Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100), Ayrımcılığa İlişkin Sözleşme (İş ve İstihdam), 1958 (No. 111), Çalışma Saatleri Sözleşme, 1919 (No. 1), Haftalık Dinlenme Sözleşmesi, 1921 (No. 14), Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri Sözleşmesi, 1928 (No. 26), İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 (155)

- Uluslararası standartlar SA 8000, ISO 26000, ISO 45001, ISO 14001
 - OECD'nin Çok Uluslu Şirketler Yönergesi (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
 - Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi
 - Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
 - Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Yol Gösterici İlkeleri
 - Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
 - Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler)
 - Kaliforniya Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Yasası
 - ABD Dodd Frank Yasası Wall Street Reformu ve Tüketiciyi Koruma Yasası'nın 1502. Bölümü
 - Çatışma bölgelerindeki madenlere ilişkin Yönetmelik (AB) 2017/821 (insan hakları ihlallerine yönelik ilgili ekonomik yaptırımlar dahil)
 - Finansal olmayan bilgilerin açıklanmasına ilişkin AB Direktifi 2014/95

1.3 Şirket İçi Referans Çerçevesi

Tutarlılığı ve istikrarı sağlamak için Ilpea'nın İnsan Hakları Polikası, diğer Grup politikalarında sağlanan bilgileri entegre eder.

- Etik Kuralları
- Tedarikçi Davranış Kuralları
- Çatışma Mineralları Politikası
- Bilgi Uçurma Prosedürü
- Rüşvetle Mücadale Politikası
- Kalite, Sağlık, Güvenlik, Çevre ve Sürdürülebilirlik Politikası
- Gizlilik Politikası.

1.4 Kapsam ve İlgili Taraflar

ILPEA Grubu, sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmak için tüm değer zinciri boyunca faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini garanti altına alma gerekliliğinin bilincindedir.

Bu nedenle ILPEA'nın İnsan Hakları Politikası, dünya çapındaki tüm Grup şirketlerinin çalışanlarına yöneliktir ve tüm tedarikçiler, ticari ortaklar ve işbirlikçiler için ortak bir referans belgedir.

2. YÖNETİŞİM

Politikanın işleyişi, politikanın ve İlkelerinin periyodik olarak gözden geçirilmesini ve gerektiğinde güncellenmesini sağlayan ve aynı zamanda doğru uygulanmasını garanti eden Kurumsal seviyedeki İnsan Kaynakları birimi tarafından yönetilmektedir.

Kurumsal seviyedeki İnsan Kaynakları Birimi, Politika'nın tüm farklı operasyonel tesislerde yaygınlaştırılmasıyla ilgilenirken, her operasyonel sahanın sorumlu Yöneticileri Politika'nın yerel düzeyde uygulanmasını sağlar.

3. ÇALIŞMA ALANINDA İNSAN HAKLARI

3.1 Taciz ve Yıldıрма

Ilpea, kişisel veya kültürel çeşitliliğe veya diğer herhangi bir çeşitliliğe dayalı fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü olan, Grup içinde ve dışında kişisel iş ilişkilerinde her türlü taciz veya yıldırmaı reddeder ve yasaklar.

Bu tür davranışlar, herhangi bir istisna olmaksızın yasaktır.

Gücün kötüye kullanılması da dahil olmak üzere her türlü şiddet yasaktır.

3.2 Ayrımcılık, Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Grup, insan gelişimi için , benzersizliğe ve çeşitliliğe temel kaynaklar olarak değer veren kapsayıcı bir iş yeri sağlar.

ILPEA, ırk, etnik köken, cinsiyet, milliyet, dil, engellilik, din, siyasi inanç, cinsel yönelim gibi hiçbir ayırım gözetmeksizin çalışanlarının her birinin liyakat ve yeterliliğe dayalı olarak adil bir muamele görmesini sağlayarak, tüm çalışanlarına eşit fırsatlar sunmayı taahhüd eder.

3.3 Çalışan İşe Alımı

ILPEA, İşe alınacak personelin değerlendirilmesini aranan profil ve şirket ihtiyaçları ile örtüşmesine göre her türlü çeşitlilik için fırsat eşitliğine uygun olarak yapıldığını garanti eder.

Yeni işe alımlar için her bir seçim süreci, gerekli mesleki niteliklere ve/veya deneyime sahip tüm kişilerin başvurusunu teşvik eder ve sadece liyakat esasına göre yürütülür.Yeni yeteneklerin seçimi, hem İnsan Kaynakları Departmanı hem de işe alımda yer alan organizasyonel birimlerin Yöneticileri tarafından çok sayıda görüşme yapılması yoluyla gerçekleştirilir.

3.4 Çalışan Gelişimi

Yönetimin ve çalışanların profesyonelliği ve bağlılığı, Grubun hedeflerine ulaşması için stratejik öneme sahiptir.

ILPEA, personeline liyakati esas alarak değer verir, fırsat eşitliği ilkesi ile eğitim ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, çalışanlarının mesleki becerilerini stratejik tercihleri, organizasyonel ve üretim ihtiyaçlarını doğrultusunda geliştirir.

ILPEA, çalışanlarının mesleki becerilerinin gelişimini artırmak amacıyla aşağıdakilerle ilgili programlar uygular:

- "iş başında" eğitim ve mesleki ve idari eğitim;
- Yöneticilerin önderliğinde kişisel gelişim;
- farklı pozisyonlara geçiş;
- performans değerlendirmesi;
- kariyer geliştirme ve terfi süreci.

ILPEA, insan sermayesi gelişimi yoluyla kurumsal hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunan eğitim sürecine stratejik değer verir.

3.5 İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre Koruma

Çalışanlarının sağlığını, güvenliğini ve çevreye saygıyı uluslararası ve ulusal mevzuatlara uygun olarak garanti etmek Grubun taahhüdüdür.

Grup, sağlık, güvenlik ve çevreye her yönüyle önem vermektedir.

Grup, periyodik olarak risk değerlendirmeleri (örn. Stres kaynaklı, gürültü vb.) yapar ve riskleri ortadan kaldırmak için genel önlemler alır ve bunun mümkün olmadığı durumlarda riskleri azaltır.

3.6 Çalışma saatleri ve koşulları

Grup, saygılı ve teşvik edici çalışma koşulları yaratmanın önemini farkındadır

Bu aynı zamanda ulusal ve uluslararası yasalara saygılı, insana yakışır çalışma saatleri, esnek çalışma yöntemleri aracılığıyla iş ve özel yaşam arasında yeterli bir dengeyi de içerir.

ILPEA ayrıca, olağan bir olay değil de bir istisna olarak görülse de fazla mesainin yerel yasalara göre yönetilmesini ve ödenmesini sağlamayı taahhüt eder.

3.7 Tazminat ve ücretler

ILPEA, faaliyet gösterdiği farklı alanlarda geçerli olan ücretlendirmeye ilişkin yasal ve sözleşmesel kurallara tam olarak uymayı taahhüt eder ve çalışanlarının her birinin, liyakat ve yetkinliğe dayalı olarak adil bir muamele görmesini ve maaş almasını sağlar.

ILPEA için çalışan herkes, faaliyet gösterdiği çeşitli ülkelerde yürürlükte olan, başlıca uluslararası standartlara uygun ve en azından yerel mevzuat tarafından belirlenen asgari seviyelere eşit veya daha yüksek düzeyde ve yeterli bir ücretten yararlanmalıdır.

3.8 Çocuk İşçilik

ILPEA, çocuk işçi çalıştırmayı kesinlikle yasaklar ve her ülkenin yerel kanunları daha yüksek bir sınır öngörmediği sürece, 15 yaşın altındaki herhangi bir çalışanın çalıştırılmasına müsamaha göstermez.

3.9 Zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığı

ILPEA, esaret altında, zorla, irade dışı hapsedme ve bedensel ceza dâhil olmak üzere her türlü zorla çalıştırma, insan istismarı ve insan ticaretini reddeder.

3.10 İletişim ve Bağlılık

Tüm ILPEA Grubu için, çalışanlarının bağlılığı önemli bir husustur.

Aktif katılım desteklenir ve yalnızca çalışanların kendi gelişimine değil, aynı zamanda Grubun gelişimine de fayda sağlayacak karşılıklı bilgi ve değer alışverişi yoluyla teşvik edilir.

İfade, fikir ve bilgi özgürlüğü Ilpea'nın tüm çalışanlarına garanti edilmektedir.

3.11 Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık

ILPEA, çalışanlarının sendikalara üye olma hakkını ve dolayısıyla sendikalar ve diğer temsil birimleri gibi çıkarlarını koruma ve geliştirmeyi amaçlayan örgütler kurma, bunlarda temsil edilme veya bu kuruluşlarda yer alma hakkını bu hususlarda yürürlükte olan yerel kanunlara uygun hareket etmeleri şartıyla teşvik eder.

3.12 Toplumla İlişki ve Yerel Kalkınmaya Katkı

Grup, yerel halkın istihdamını artırarak ve yerel profesyonellerin gelişimini teşvik ederek yerel toplulukların sosyo-ekonomik büyümesine katkıda bulunur.

Yerel topluluklarla iletişim, ILPEA'nın iş stratejisinin önemli bir yönüdür; bu bağlamda ILPEA, faaliyet gösterdiği toplulukların ekonomik, sosyal, çevresel ve kültürel refahını artırmayı amaçlayan işbirliği ve katılım girişimleri geliştirmeyi taahhüt eder.

3.13 Veri koruma ve gizlilik

ILPEA, kişisel verilerin işlenmesinin, yürürlükteki kanunun gerektirdiği şekilde, ilgili tarafların temel haklarına ve onurlarına saygı gösterilerek gerçekleştirildiğini garanti eder.

Kişisel veriler hukuka uygun ve adil bir şekilde işlenir ve her durumda toplanan ve saklanan veriler yalnızca belirli, açık ve meşru amaçlar için gerekli olanlardır.

Ayrıca, kişisel verilerin, toplanma amacı için gerekli olan süreyi geçmeyecek şekilde saklanması zorunludur.

Ayrıca, Ilpea imha ve kayıp veya yetkisiz erişim yada işleme riskinden kaçınmak için kişisel verileri depolayan ve saklayan tüm veritabanları için yeterli önleyici güvenlik önlemleri almayı taahhüt eder.

4. RİSK DEĞERLENDİRME VE HAFİFLETME

Ilpea, sürdürülebilirlik stratejisinin ayrılmaz bir parçası olarak ticari faaliyetleriyle ilgili ESG risk değerlendirmelerini gerçekleştirir.

Risk değerlendirmesi, üretim faaliyetleri ilgili İnsan Hakları risklerinin özel bir değerlendirmesini içerir ve yerel yöneticilerin doğrudan katılımıyla gerçekleştirilir.

ILPEA, İnsan Hakları üzerindeki potansiyel olumsuz etkileri önlemek ve azaltmakla birlikte, insan hakları üzerindeki etkilerini proaktif olarak izlemek için gerekli tüm önlemleri almaya kararlıdır.

5. İLETİŞİM VE EĞİTİM

İnsan Hakları Politikası, tüm ILPEA çalışanlarına, işe yeni başlayanların oryantasyon aşamasında ve periyodik eğitimler aracılığıyla iletilir.

ILPEA, çalışanları arasında farkındalık yaratmak ve onları belirlenen ilkelere saygı duymaya teşvik etmek için insan hakları konularına odaklanan eğitim kursları başlatmıştır.

Ilpea'nın İnsan Hakları Politikasına Grup'un internet sayfası olan www.ilpea.com adresinden ulaşabilir.

6. BİLGİ UÇURMA PROSEDÜRÜ

ILPEA, bu Etik Kurallarında belirtilen değer ve ilkelerin ihlal edildiğinden şüphelenilen tüm vakaların rapor edilmesini ve zamanında ve uygun şekilde yönetilmesini sağlamak için Yönetim Kurulu tarafından onaylanan özel bir Bilgi Uçurma Prosedürü (ILPEA web sitesi www.ilpea.com'da mevcuttur) oluşturmuştur.

Prosedürün amacı, uygunsuz, etik olmayan veya uygunsuz şeyler içerebilecek herhangi bir konuyu bildirme konusunda herkesin güvenebileceğini ve desteklendiğini hissetmesini sağlamaktır. Tüm bildirimler derhal, tutarlı, profesyonelce ve gerekirse anonim olarak ele alınır. Tüm bildirimler incelenecek, gizli tutulacak ve misilleme korkusu olmadan ele alınacaktır.

Herhangi bir suç şüphesinin farkına varır varmaz aşağıda belirtilen kişilere bildirmeniz önerilir.

- bölüm müdürü
- genel müdür

Bu kişilerle iletişime geçme konusunda rahatsız hissettiğiniz durumlarda, bu durumu ilpea.report.com ("Bildirim Aracı") linkine tıklayarak isminizle veya isterseniz isimsiz olarak bildirmeniz önerilir. Şüpheli durum Yönetim Kurulu tarafından usulüne uygun olarak atanan tarafsız profesyonellerden oluşan Denetim Organı tarafından ele alınacaktır.

Başka hiç kimsenin kendi başına soruşturma yürütmesine veya bilgi alışverişinde bulunmasına izin verilmez.