

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

İnsan hakları, hiçbir ayırım gözetilmeksizin her bireye ait olan temel hak ve özgürlüklerdir. KLINGER Turkey olarak bu haklara saygıyı, üretim süreçlerimizin, istihdam uygulamalarımızın ve ticari ilişkilerimizin bütününde gözetilmesi gereken bir sorumluluk kabul ediyoruz.

Bu Politika, insan haklarına ilişkin taahhütlerimizi, sorumlulukların nasıl dağıtıldığını ve ihlal bildirimlerinin ne şekilde ele alındığını tanımlar. Amacımız, insan haklarına saygıyı tanımlı kurallar, izlenebilir göstergeler ve erişilebilir bir bildirim kanalı üzerinden yönetilen bir başlık hâline getirmektir.

Politikamız, KLINGER Turkey bünyesinde görev yapan tüm çalışanlarımızı ve yöneticilerimizi, stajyerlerimizi, alt işveren çalışanlarını ve şirketimiz adına hareket eden temsilcilerimizi kapsar. Tedarikçilerimiz, yüklenicilerimiz ve iş ortaklarımızla kurduğumuz ilişkilerde de bu ilkeleri esas alır, tedarikçilerimizden aynı beklentiği kendi tedarik zincirlerine aktarmalarını bekleriz.

2. GÖREV VE SORUMLULUKLAR

- Politikanın onaylanması, yürürlüğe alınması ve uygulanması için gerekli kaynakların tahsis edilmesi Genel Müdürlük sorumluluğundadır.
- İnsan Kaynakları birimi politikanın uygulanmasını, güncel tutulmasını ve performansının izlenmesini yürütür. İşe alım, çalışma koşulları, ücretlendirme, eğitim ve performans süreçlerinin bu Politikaya uygunluğunu gözetir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği birimi ile İSG Kurulu, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamına ilişkin taahhütlerin saha uygulamasından sorumludur.
- Etik Komitesi, Etik Hat üzerinden iletilen insan hakları bildirimlerini gizlilik esasıyla değerlendirir ve sonuçlandırır.
- Satın Alma birimi, insan haklarına ilişkin beklentilerimizin tedarikçilerimize aktarılmasını ve tedarikçi değerlendirme süreçlerine yansıtılmasını sağlar.
- Yöneticilerimiz, sorumlu oldukları ekiplerde bu Politikanın bilinmesini ve uygulanmasını temin eder. Tüm çalışanlarımız Politikaya uymakla ve tespit ettikleri ihlalleri bildirmekle yükümlüdür.

3. ULUSAL VE ULUSLARARASI MEVZUAT İLE STANDARTLARA UYUM

Faaliyetlerimizi başta **4857 sayılı İş Kanunu**, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu** ile **6698 sayılı Kişisel**

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Verilerin Korunması Kanunu olmak üzere yürürlükteki tüm mevzuata uygun olarak yürütüyoruz. Çalışma sürelerine, ücretlendirmeye, izin haklarına ve çalışan sağlığına ilişkin yasal gerekliliklerin tamamını asgari eşik kabul ediyoruz.

Uluslararası düzeyde **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**'ni, **Uluslararası Çalışma Örgütü**'nün **Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi** ile temel sözleşmelerini, **Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri**'ni ve **OECD Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Yönetimi** rehberini referans alıyoruz. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarımızı ISO 45001 Yönetim Sistemi çerçevesinde sürdürüyor, KLINGER Grubu Davranış Kuralları'nda tanımlanan ilkelere uyum sağlıyoruz.

Avrupa Birliği'nin kurumsal sürdürülebilirlik özen yükümlülüğü ve raporlama alanındaki düzenlemelerini, müşterilerimiz aracılığıyla değer zincirimize yansıyabilecek gereklilikler bakımından takip ediyoruz.

4. POLİTİKA ESASLARIMIZ

- **Ayrımcılığın Önlenmesi ve Fırsat Eşitliği**

İşe alım, ücretlendirme, eğitim, terfi ve iş ilişkisinin sona erdirilmesi dâhil tüm insan kaynakları süreçlerimizi, yalnızca işin gerektirdiği yetkinlik ve liyakat ölçütlerine dayandırıyoruz. Cinsiyet, yaş, medeni durum, engellilik, etnik köken, din, siyasi görüş ve benzeri hiçbir özellik temelinde ayrımcılığa izin vermiyoruz.

Metal işleme sektöründe kadın istihdamının tarihsel olarak sınırlı kaldığının farkındayız. Kadın çalışan oranımızı artırmayı ve cinsiyet temelli ücret dağılımını izlenebilir göstergelere bağlamayı gelişim önceliğimiz olarak tanımlıyoruz. Engelli çalışan istihdamında yasal yükümlülüklerimizi karşılıyor, çalışma ortamının erişilebilirliğini gözetiyoruz. Ayrımcılığın önlenmesine ilişkin kurallarımız *Ayrımcılık ve Tacizin Önlenmesi Politikamızda* ayrıca tanımlanmıştır.

- **Şiddet ve Tacizin Önlenmesi**

Fiziksel, sözlü, psikolojik, cinsel ve dijital taciz ile mobbing dâhil olmak üzere çalışanlarımızın onurunu zedeleyen hiçbir davranışa müsamaha göstermiyoruz. Bu alandaki kurallarımız ve uygulama esaslarımız *Ayrımcılık ve Tacizin Önlenmesi Politikamızda* tanımlanmıştır. Bu kapsamdaki bildirimleri gizlilik esasıyla soruşturuyor, doğrulanan vakalarda disiplin sürecini işletiyoruz.

- **Çocuk İşçiliğinin ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi**

Çocuk işçi çalıştırılmasını ve her biçimiyle zorla ya da zorunlu çalıştırmayı kesin olarak reddediyoruz. Bu kural, işe alım sürecine yerleştirilmiş bir kontrol mekanizmasıyla güvence

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

altına alınmaktadır: adaylarımızdan kimlik belgesi talep ediyor, yaş bilgisini sosyal güvenlik kaydı aşamasında doğruluyoruz.

Çalışanlarımızın kimlik belgelerine el konulması, borçlandırma yoluyla çalışmaya zorlanması ve iş ilişkisini sona erdirmeye özgürlüğünün kısıtlanması hiçbir koşulda kabul edilmez. Aynı beklentiye tedarikçilerimiz için de geçerli sayıyoruz.

- **Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamı**

Kaynak, şekillendirme, montaj ve basınç testi işlemlerinin yürütüldüğü bir üretim ortamında güvenli çalışma koşullarının sağlanmasını, insan haklarına ilişkin en somut sorumluluğumuz olarak görüyoruz. Risk değerlendirmesi, acil durum planlaması, periyodik sağlık gözetimi, ortam ölçümleri ve kişisel koruyucu donanım tedarikini bu sorumluluğun gereği olarak yürütüyoruz.

Çalışanlarımızın tehlike bildiriminde bulunma ve ciddi tehlike durumunda çalışmaktan kaçınma hakkını tanıyoruz. Bu hakkı kullanan çalışanlarımıza karşı olumsuz bir işlem yapılmasına izin vermiyoruz. İş kazalarını kök neden analizine tabi tutuyor, sonuçları İSG Kurulumuzda değerlendirerek önleyici tedbirleri belirliyoruz.

- **Adil Ücret ve Çalışma Süreleri**

Çalışanlarımıza yasal asgari ücretin altında ücret ödenmemesini temel kural olarak benimsiyoruz. Ücret ve yan hakları sektör koşulları ile görevin gerekleri çerçevesinde belirliyor, fazla çalışma sürelerini mevzuatın öngördüğü sınırlar içinde tutuyoruz. Fazla çalışmanın karşılığını yasal düzenlemelere uygun biçimde ödüyoruz.

Her çalışanımızla yazılı iş sözleşmesi imzalıyoruz. Standart belirsiz süreli iş sözleşmemiz, kademe ayrımı gözetilmeksizin tüm çalışanlarımız için aynı hükümleri içermektedir. Önemli operasyonel değişiklikler öncesinde çalışanlarımızı en az dört hafta önceden bilgilendiriyoruz.

- **Örgütlenme Özgürlüğü ve Sosyal Diyalog**

Çalışanlarımızın sendikaya üye olma, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına saygı duyuyoruz. Bu haklarını kullanan çalışanlarımızın herhangi bir olumsuz muameleye maruz kalmasına izin vermiyoruz.

Şirketimizde sendika üyesi çalışan ve yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu nedenle sosyal diyalogu, mevzuat uyarınca seçilen çalışan temsilcimiz, İSG Kurulu, çalışan memnuniyeti anketleri ve performans değerlendirme görüşmeleri üzerinden sürdürüyoruz.

- **Kariyer Yönetimi ve Eğitim**

Teknik bilginin önemli ölçüde deneyim yoluyla aktarıldığı bir üretim ortamında eğitimi, çalışanlarımızın gelişim hakkının yanı sıra kalite güvence sistemimizin bileşeni olarak

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

değerlendiriyoruz. Eğitim faaliyetlerimizi yıllık eğitim planı üzerinden yürütüyor, çalışan başına eğitim saatini ve eğitimin çalışan grupları arasındaki dağılımını izliyoruz.

Performans değerlendirmesini yılda bir kez gerçekleştiriyor, bu süreci geçmiş dönemin sonuçlarının ele alındığı bir değerlendirme olmasının ötesinde çalışanlarımızın kariyer beklentilerinin görüşüldüğü bir diyalog zemini olarak kuruyoruz.

- **Kişisel Verilerin Korunması**

Çalışanlarımıza, adaylarımıza, müşterilerimize ve iş ortaklarımıza ait kişisel verileri 6698 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat çerçevesinde işliyoruz. Verileri yalnızca tanımlı amaçlarla ve gerekli olduğu ölçüde topluyor, saklıyor ve erişim yetkilerini görev tanımlarıyla sınırlandırıyoruz. Sağlık verileri başta olmak üzere özel nitelikli kişisel verileri ayrı bir gizlilik rejimi altında koruyoruz.

- **Değer Zinciri ve Toplum**

İnsan haklarına ilişkin beklentilerimizi tedarikçilerimize sözleşme ve taahhütname yoluyla iletiyoruz. Tedarikçi değerlendirme süreçlerimizde çevresel ve sosyal ölçütlere yer veriyor, insan hakları açısından risk taşıdığını değerlendirdiğimiz tedarikçilerle önce düzeltici faaliyet yürütmeyi tercih ediyoruz.

Ürünlerimizde çatışma bölgelerinden kaynaklanan mineral kullanımına ilişkin beklentilerimizi tedarikçilerimizle paylaşıyoruz. Faaliyetlerimizin yerel toplum üzerindeki etkilerini gözetiyor, işe alımlarımızda bölgesel istihdamı önceliklendiriyoruz.

5. BİLDİRİM VE ŞİKÂyet MEKANİZMASI

Çalışanlarımız, alt işveren çalışanları, tedarikçilerimiz ve faaliyetlerimizden etkilenen diğer paydaşlarımız insan hakları ihlallerine ilişkin bildirimlerini Etik Hat üzerinden iletebilir. Bildirimler, doğrudan yöneticiye, İnsan Kaynakları birimine veya çalışan temsilcisine de aktarılabilir.

Bildirimler Etik Komitesi tarafından değerlendirilir. Bildirimde bulunan kişinin kimliği ve bildirim içeriği gizlilik esasıyla korunur. İyi niyetle bildirimde bulunan, soruşturmaya bilgi veren veya sürece katılan hiç kimseye karşı misilleme yapılamaz. Bu koruma çalışanlarımızın yanı sıra alt işveren çalışanlarını, stajyerlerimizi ve tedarikçilerimizi de kapsar. Bildirimin sonradan doğrulanmamış olması tek başına kötü niyet sayılmaz. Misilleme niteliğindeki her davranış, bildirim konu ihlalden bağımsız olarak disiplin sürecine tabi tutulur.

Soruşturma sonucunda ihlalin doğrulanması hâlinde düzeltici ve önleyici faaliyetler belirlenir, mağduriyetin giderilmesine yönelik adımlar atılır. Bildirimlerin sayısı ve sonuçlandırılma durumu üst yönetime düzenli olarak raporlanır.

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

6. UYUMSUZLUĞUN SONUÇLARI

Bu Politikaya aykırı davranışlar, ihlalin niteliğine ve ağırlığına göre işletilen disiplin sürecine konu edilir. Sürecin sonucunda iş sözleşmesinin feshine kadar varan yaptırımlar uygulanabilir. Düzeltici faaliyetlerin uygulanması ve etkinliğinin izlenmesi ilgili birim yöneticisinin sorumluluğundadır.

Tedarikçilerimizin veya iş ortaklarımızın Politikamızda tanımlanan ilkelerle bağdaşmayan uygulamalarını tespit etmemiz hâlinde, makul bir süre içinde düzeltici faaliyet uygulanmasını talep ederiz. Ciddi ihlallerin giderilmemesi durumunda iş ilişkisinin askıya alınması veya sona erdirilmesi gündeme gelir.

7. İZLEME VE RAPORLAMA

Politikamızın uygulanmasını, İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı ve Güvenliği süreçlerimiz kapsamında topladığımız göstergeler üzerinden izliyoruz. İlgili göstergeleri yıllık olarak değerlendiriyor, değerlendirme sonuçlarını izleyen dönemin gelişim önceliklerinin belirlenmesinde esas alıyoruz.

8. YÜRÜRLÜK VE REVİZYON

Bu Politika, Genel Müdür onayı ile yürürlüğe girer. Politika yılda en az bir kez gözden geçirilir; mevzuat değişiklikleri, organizasyonel değişiklikler veya değerlendirme sonuçlarının gerektirdiği durumlarda güncellenir.