



## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

### 1.AMAÇ

Bu İnsan Hakları Politikası ("Politika")'nın amacı, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda Petaş Ambalaj olarak temel insan haklarına ilişkin yaklaşımımızı yansıtan bir rehber oluşturmak, insan haklarına gösterdiğimiz saygıyı ve tüm çalışanlarımıza ve değer zincirimize verdiğimiz değeri vurgulamak, tüm menfaat sahipleri ile olan ilişkilerimizde insan hakları odaklı yaklaşımı inşa etmektir.

İşbu Politika aynı zamanda Petaş Ambalaj Etik İlkeler ve Çalışma Kuralları, Petaş Ambalaj politikaları ve şirket Değerlerimiz ile bütünlük içerisinde olup kendi operasyonlarımız ve tüm değer zincirimiz boyunca uygulanmaktadır. Şirket içi uygulamalarımız, söz konusu İnsan Hakları Politikası'nı ve Petaş Ambalaj Etik İlkeler ve Çalışma Kurallarımızı referans almaktadır.

### 2. KAPSAM

Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerdeki çalışanlarımız ve yöneticilerimiz, bu Politika'ya uygun hareket etmekle, Petaş Ambalaj'ın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamakla ve desteklemekle yükümlüdür. Mal veya hizmet temini ilişkisi içerisinde bulunduğumuz tüm İş Ortakları'mızdan da bu Politika'da yer alan ilke ve esaslara, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde uyumlu davranmalarını bekliyor ve bunu sağlamak için gerekli adımları atıyoruz.

### 3. TANIMLAR

"Birleşmiş Milletler (BM) İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri" iş dünyasında ticari faaliyetler esnasında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik küresel bir standart sağlamaktadır.

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü



## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

“BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR)” insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan Bildirge, 10.12.1948'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.

“BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact)”, a) insan hakları, b) çalışma standartları, c) çevre ve d) yolsuzlukla mücadele alanlarında belirlenen 10 ilkeden oluşmaktadır. Bu ilkeler, şirketlerin sürdürülebilirlik ve risk yönetimi hedeflerine ulaşmalarında yol gösterici olup, artan verimlilik, çalışan bağlılığı, marka bilinci ve yeni pazarlara erişime katkı sağlamaktadır.

“İnsan Hakları” cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, siyasi görüş, STK ve Sendika üyeliği, cinsel eğilim, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

“İş Ortakları” tedarikçi, müşteri, yüklenici ile her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları ve Petaş Ambalaj'in iş yaptığı kurum/kuruluşlar ve diğer üçüncü tarafları kapsamaktadır.

“Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)” işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir (Toplam 7 ilke). UN Global Compact ve UN Women 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.

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü



## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

“Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (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 hedeflemektedir.

“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” 1998 yılında kabul edilip 2022 yılında değiştirilmiş olup ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki beş ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklamaktadır. Söz konusu beş ilke şunlardır:

- Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin fiilen ortadan kaldırılması,
- İstihdam ve işe yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması,
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı.

#### 4. GENEL PRENSİPLER

Petaş Ambalaj olarak “BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR) (1948)” ve 2022 yılı itibariyle imzacı üye olduğumuz “BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNG) (2000)” rehberliğinde çalışanlarımıza, tüm İş Ortakları’mıza ve ürün veya hizmetlerimizden etkilenen diğer topluluklara karşı evrensel insan haklarına saygılı bir anlayış benimsiyoruz.

İnsan haklarını etik ilkelerimizin en önemlileri arasında görüyor ve bütün İş Ortakları’mızdan da bu ilkelere ve Petaş Ambalaj İnsan Hakları Politikası’na uygun hareket etmelerini bekliyoruz. Tüm İş Ortakları’mızla yaptığımız sözleşmelerde insan hakları konusunu güvence altına alıyor; bu

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü



## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

Politika'da yer alan ilke ve esaslara tam uyum sağlanması, İş Ortakları'mızın çalışanlarının da bu ilke ve esasları içselleştirmesi ve buna uygun davranmasına ilişkin hükümlere yer veriyor ve onları bu konuda teşvik ediyoruz.

İnsan hakları konusunda çalışanlarımıza kurumsal eğitim ve kapasite geliştirme imkânı sağlıyoruz. İş ilişkisi içerisinde bulunduğumuz İş Ortakları'mızın da kapasite gelişimine katkıda bulunmayı öngörüyoruz.

İnsan Haklarıyla ilgili olarak önceliklendirdiğimiz uluslararası standartlar ve ilkeler aşağıda belirtilmiştir:

- BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR) (1948)
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) (2000)
- BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011)
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998)
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (2011)
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) (2011)

### 5. TAAHHÜTLER VE UYGULAMA ESASLARI

Çalışanlarımıza sağlıklı, güvenli, adil, pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak, bunun devamlılığını sağlamak ve çalışanlarımızın tüm haklarını gözetmek temel prensibimizdir.

Ayrıca, insan hakları ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupları dikkate alan ek standartlarımız da söz konusu olabilir. *Petaş Ambalaj olarak, "BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011)"nde belirtildiği gibi, hakları BM belgelerinde daha ayrıntılı olarak açıklanan grupların (yerli halklar, kadınlar, etnik, dini ve dilsel azınlıklar, çocuklar, engelli insanlar, mülteci/göçmen işçiler ve aileleri) özel koşullarını dikkate alıyoruz.*

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü



## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

Bu doğrultuda Petaş Ambalaj olarak, Etik İlkeler ve Çalışma Kuralları'na bağlı olarak;

### Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği

- İş ortamında çalışanlarımız arasında veya işe alım, yerleştirme, işten ayrılma, eğitim, kariyer, terfi, atama, disiplin, ücret yönetimi ve yan hak süreçlerinde din, dil, ırk, milliyet, etnik köken, inanç, mezhep, renk, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet, medeni durum, siyasi görüş, sendika üyeliği, dezavantajlı olma ve yasal olarak korunan her türlü karakteristik ayrımı yapmaksızın kapsayıcı, çeşitliliğe önem veren, adil, etik ve eşitlikçi bir tutum sergilemeyi,
- Kendisini yaptığı işe adayın ve değer katabilecek bütün adaylar için en fazla tercih edilen ve çalışanlarının haklarını koruyan bir işveren olmayı,
- Kendi operasyonlarımız ve değer zincirimiz boyunca ayrımcılığın hiçbir türüne kesinlikle müsamaha göstermemeyi,
- Çalışanlarımızla sürekli diyalog içinde olmayı, çalışanlarımızı ilgilendirebilecek tüm konuları düzenli olarak kendileriyle paylaşmayı ve katılımcı bir yaklaşımla çalışanlarımızın fikirlerini özgürce ifade edebildikleri adil, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları yaratmayı,
- Çalışanlarımızı, potansiyellerini gerçek anlamda verimli kullanabilecekleri ve şirketin ana hedeflerine ulaşmada katkı ve değer yaratacakları görevlerde değerlendirmeyi,

### Çocuk İşçi ve Zorla/Zorunlu Çalıştırmanın Önlenmesi

- Faaliyetlerimizin hiçbir aşamasında çocukların fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmesine neden olan ve eğitim haklarını ellerinden alan çocuk işçiliğine ve modern kölelik, borç karşılığı çalıştırma ve insan ticareti de dâhil olmak üzere her türlü zorla ve zorunlu işçi çalıştırmaya şiddetle karşı çıktığımızı,

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü



## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

- İş Ortakları'mızın da çocuk işçi çalıştırma ile zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamalarından uzak durmaları için prosedürler geliştirmelerini sağlamayı,

### Taciz ve Şiddete Karşı Sıfır Tolerans

- Çalışanlarımıza güvenli ve her türlü istismar, suistimal, yıldırma, kötü muamele ya da fiziksel, sözlü, cinsel/psikolojik taciz, zorbalık, tehdit ve şiddetten uzak ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayı ve bu hususlarda gereken her türlü önlemi almayı ve prosedürlerle desteklemeyi,

### Çalışma Saatleri, Ücretlendirme ve Özlük Hakları

- Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde geçerli olan yasa ve yönetmeliklerle belirlenen yasal çalışma saatlerinin, çalışma koşullarının ve fazla mesai hükümlerinin uygunluğunu gözetmeyi,
- Ücretlendirmeyi, sektörel ve yerel iş gücü piyasasına göre rekabetçi bir şekilde ve varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre oluşturmayı ve yan haklar dahil olmak üzere tüm ücretleri geçerli yasa ve yönetmeliklere göre ödemeyi,
- Çalışanlarımızın özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını,
- İş Ortakları'mızın da çalışanlarına benzer yaklaşımları uygulamaları için prosedürler geliştirmelerini sağlamayı,

### Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme

- Çalışanlarımızın mevzuata uygun olarak örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına saygı göstermeyi, bu haklarını kullanan çalışanlarımızı hiçbir şekilde baskı veya ayrımcılığa maruz bırakmamayı,

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü



## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

### Kişisel/Mesleki Gelişim

- İnsan sermayesini değerli bir kaynak olarak görmeyi, çalışanlarımızın kendilerini en iyi şekilde geliştirmeleri ve işlerini daha iyi yapabilmeleri için iç ve dış eğitimler yoluyla yeteneklerine, potansiyellerine ve kişisel/mesleki gelişimlerine sürekli yatırım yaparak onlarla uzun soluklu iş ilişkisi sürdürmeyi,

### İş Sağlığı ve Güvenliği

- İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı'na uygun olarak, "sıfır kaza" hedefimiz doğrultusunda çalışanlarımız ve herhangi bir nedenle çalışma alanlarımızda bulunan İş Ortakları'mız için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı, gereken emniyet tedbirlerini almayı ve düzenli eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini uygulamayı,

### Çalışma Hayatı ve Veri Gizliliği

- Çalışanlarımızın ve İş Ortakları'mızın kişisel verilerinin ve ayrıca gizli bilgilerin (Ticari bilgiler, teknik veri, mali veri, üretim verileri, müşteri bilgisi, kişisel bilgiler, ürün bilgileri, ekipman ve uygulama bilgileri, teknik formül ve çizimler, sistem ve program bilgileri, satın alma bilgileri, mühendislik bilgileri, yönetmelikler, iş planları ve bunlarla kısıtlı olmamak üzere şirketin kamuya açıklamadığı tüm bilgiler) korunması için ulusal/uluslararası düzenlemelere ve dijital gizlilik, veri gizliliği ve güvenliği standartlarına uygun davranmayı,

### Çevreye ve Topluma Saygı

- Sürdürülebilir büyüme ve yeşil dönüşüm hedeflerimiz doğrultusunda, çevreye ve topluma karşı duyduğumuz sorumluluğun bilinci ile, yatırım projelerimizin ulusal/uluslararası mevzuata uygun bir şekilde çevresel etkilerinin analiz edilmesini,

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü



## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

- Değer zincirimiz boyunca arazi ve doğal kaynak kullanımımızın insan haklarına olası etkilerinin bilincinde olarak, bu konuyu özel politika ve uygulamalarla ele almayı, Entegre Yönetim Sistemleri ve Su Politikamıza paralel olarak, değer zincirimiz boyunca enerji, su ve hammaddelerin etkin kullanımı ve yenilenebilir kaynakların tercih edilmesi ile çevreye ve sağlığa verilen zararın azaltılmasını,
- Tedarik zincirini de içine alacak şekilde su stresi yüksek faaliyet ve üretim alanlarının belirlenmesi, kaynak bazında su kullanım miktarının ve deşarj edilen atıksu miktarının azaltılması ve su kullanım verimliliğinin artırılması için çalışmalar yürütmeyi,
- Toplumun su kaynaklarına ve güvenli içme suyuna olan erişimine ve uygun sanitasyon ile ekosistemlerin ve toplumların korunmasına özen göstermeyi,
- İşimizi toplumun bir parçası olarak kabul etmeyi ve faaliyetlerimizden etkilenen toplulukların haklarına saygı göstermeyi, yerel sorunları en uygun şekilde yerel düzeyde çözüme kavuşturabilmeyi ve gerekirse insan hakları konusunda sivil toplum temsilcileri ile iletişim kurmayı,

### Şikâyet Mekanizması

- Tedarik zinciri uygulamalarında insan haklarına ilişkin uluslararası yasal gerekliliklerin tüm çalışanlarımız ve İş Ortakları'mızca sağlandığını izlemek ve korumak için sözleşmeler yoluyla düzenlemeler yapmayı ve Petaş Ambalaj bünyesindeki mevcut ihbar/şikâyet hattı mekanizmalarımızı etkin kullanmayı,

taahhüt ediyoruz.

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü





## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

### 6. UYGULAMA VE YÜRÜRLÜK

İnsan Hakları Politikamız, yılda en az bir kez olmak üzere, güncel gereksinimler ve faaliyet koşullarımızdaki değişiklikler odağında düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Gerekli görülen güncellemeler/revizyonlar, “KYS Birimi” önerisiyle Petaş Ambalaj Genel Müdürü tarafından onaylanarak yürürlüğe girmektedir. Petaş Ambalaj Genel Müdürü bu Politika’ya uyumun sağlanması ve iyileştirmeler kapsamında olası ihlal ve şüpheli durumların düzenli takibinin sağlanmasından en üst düzeyde sorumludur.

Politikanın dili ile faaliyetlerimiz arasında bir çatışma olduğuna inanan, bu politika hakkında soruları olan veya bu politikanın potansiyel bir ihlalini gizli olarak bildirmek isteyen herhangi bir çalışmamız, bu soru ve endişelerini “kys birimi”ne iletebilmektedir.

Ayrıca, bu Politika’ya uyumun sağlanması ve iyileştirmeler kapsamında olası ihlal ve şüpheli durumların düzenli takibinin sağlanması için mevcut ihbar/şikâyet mekanizmamızı etkin kullanıyor, mal/hizmet temin ettiğimiz İş Ortakları’mızın iş süreçlerini insan hakları yönünden uluslararası kuruluşlara verdiği taahhütler kapsamında değerlendirmesi için çaba gösteriyoruz. Söz konusu insan hakları konularında riskleri ve etkileri önleme ve/veya azaltma yollarının üzerinde anlaşmak amacıyla İş Ortakları’mız ile sürekli etkileşim içerisinde oluyoruz.

Değer zincirimiz boyunca insan hakları konularında riskleri ve etkileri önlemek ve/veya azaltmak için yıllık hedefler/amaçlar belirliyor, zaman içerisinde ilerlemeleri takip ediyoruz (kurum içi ve kurum dışı programlar ve denetimler ile).

İşbu Politika ile ilgili geri bildirimler ve olası Politika ihlalleri ve uyumsuzluklar elektronik posta ([etik@kaplanfloor.com](mailto:etik@kaplanfloor.com)) yolu ile de bildirilebilir.

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü



## İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman No	PO.İK.001
Revizyon No	00
Rev.Tarihi	-
Yayın Tarihi	01.10.2023

Bu Politika'da yer alan ilke ve esaslara aykırı olan ihlal ve şüpheli durumların tespiti halinde ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak, gerekirse işten ayrılmalarının istenmesi derecesine varabilecek çeşitli disiplin yaptırımları uygulanabilir. Disiplin yaptırımları, uygunsuz davranışları ve kuralları bozmaya neden olan fiilleri onaylayan, yönlendiren veya bu konularda bilgi sahibi olup gerekli bildirimini uygun şekilde yapmayan kişilere de uygulanacaktır.

Petaş Ambalaj İnsan Hakları Politikamız, kurumsal web sitemiz aracılığıyla kamuya açık bir şekilde tüm paydaşlarımızın, ayrıca kurumsal intranet sitemiz/Dokümantasyon Yönetimi üzerinden tüm çalışanlarımızın erişimine sunulmaktadır.

<b>Hazırlayan</b>	<b>Onaylayan</b>
Sosyal Uygunluk Yöneticisi	Fabrika Müdürü