

## Pigeon Group insan Hakları Politikası

Pigeon Group <sup>1</sup>(aşağıda “biz” veya “Pigeon Group” olarak anılacaktır) olarak, bebeklere gerçek anlamda odaklanmak ve bu dünyayı daha bebek dostu bir yer haline getirmek için dünyanın dört bir yanındaki ülkelerde ve bölgelerde faaliyet gösteriyoruz. İnsan haklarına saygı, Pigeon DNA’sında yönetim felsefesi olarak “sevgi”yi ve kurumsal sloganı olarak “sevgi sadece sevgiyi doğurur”u benimseyen Pigeon Group’un iş faaliyetlerinin temelini oluşturmaktadır. “İnsan haklarına saygı”, iş faaliyetlerimizi yüksek etik standartlar ve dürüstlikle yürütmek için temel uyum politikamız olan “İş Etiği Kurallarımız”da ve tedarik faaliyetlerimizde iş ortaklarımızla birlikte hareket etme kılavuzumuz olan KSS Tedarik Kılavuzumuzda da belirtilmiştir.

Pigeon Group İnsan Hakları Politikası (aşağıda “İnsan Hakları Politikası” olarak anılacaktır), İş Etiği Kurallarımızda ve diğer belgelerde belirtildiği şekilde insan haklarına saygı gösterme taahhüdümüzü ve bunu somut olarak nasıl uygulayacağımızı daha açık bir şekilde tanımlamaktadır.

### Uygulama Kapsamı

Bu İnsan Hakları Politikası, Pigeon Group’un tüm yönetim kurulu üyeleri ve çalışanları<sup>2</sup> için geçerlidir. Ayrıca, tedarikçiler ve yükleniciler de dahil olmak üzere iş ortaklarımızdan KSS Tedarik Kılavuzu ile birlikte bu İnsan Hakları Politikasını desteklemelerini ve bunlara uymalarını talep ediyoruz.

Tüm Pigeon Group kuralları ve düzenlemeleri (istihdam düzenlemeleri dahil) İş Etiği Kuralları ve bu İnsan Hakları Politikasına uygun olarak yorumlanır ve uygulanır.

### İnsan Haklarına Saygı Taahhüdü

İş faaliyetlerimizden, ürün ve hizmetlerimizden ve değer zincirlerimizden etkilenen kişilerin (paydaşların) insan haklarına, yani “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”, “Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi”, “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme”de belirtilen insan haklarına, “ILO Çalışmalardaki Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”nde belirtilen temel haklara ilişkin ilkelere<sup>3</sup> ve “temiz, sağlıklı ve sürdürülebilir bir çevreye erişimi evrensel bir insan hakkı olarak ilan eden

---

<sup>1</sup> Pigeon Group, Pigeon Corporation ve tüm yan kuruluşlarını ifade eder.

<sup>2</sup> Çalışanlar arasında düzenli olmayan çalışanlar, yarı zamanlı çalışanlar, kısmi zamanlı çalışanlar, belirli süreli (dönemsel) sözleşmeli çalışanlar ve geçici çalışanlar yer almaktadır.

<sup>3</sup> Beş ilkeye atıfta bulunacağız: Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde tanınması, her türlü zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması, istihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı.

Birleşmiş Milletler Kararı'nda yer alan haklar da dahil olmak üzere, uluslararası düzeyde tanınan insan haklarına saygı duyacağız.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin imzacısı olarak, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 ilkesini hayata geçirmek için çabalarımızı sürdüreceğiz.

Faaliyet gösterdiğimiz ülke ve bölgelerde yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uyacak ve uluslararası kabul görmüş insan haklarına saygı göstereceğiz. Her bir ülkenin yasaları ile uluslararası düzeyde tanınan insan hakları arasında bir çelişki ile karşılaştığımızda, uluslararası düzeyde tanınan insan haklarına mümkün olan en üst düzeyde saygı gösterilmesini sağlamanın yollarını arayacağız.

### Taahhütlerin Yerine Getirilmesi

İnsan haklarına saygı taahhüdümüzü BM "İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri" ile tutarlı bir şekilde uygulayacağız. İş faaliyetlerimizin insan hakları üzerinde olumsuz etkilere neden olmasından, olumsuz etkileri teşvik etmesinden veya olumsuz etkilere katkıda bulunmasından kaçınacağız ve ticari faaliyetlerimizin insan hakları üzerinde olumsuz etkilere neden olduğu, olumsuz etkileri teşvik ettiği veya olumsuz etkilere katkıda bulunduğu durumlarda, dürüstçe insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerin üstesinden geleceğiz. İş ilişkilerimiz aracılığıyla doğrudan iş faaliyetlerimiz, ürünlerimiz veya hizmetlerimizle ilgili olan insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri önlemeye veya azaltmaya çaba göstereceğiz.

### İnsan Haklarına Saygı İçin Yönetişim

İnsan haklarına saygı taahhüdümüzü yerine getirmede önemli olan konularda Yönetim Kurulumuzun karar vermesini sağlayarak insan haklarına saygıyı teşvik edeceğiz. İnsan haklarına saygı gayretlerimiz, Risk Yönetimi Komitesi Başkanı tarafından bir insan hakları sorumlusunun atanmasıyla uygulanacak ve Risk Yönetimi Komitesi Başkanı gayretlerin durumu hakkında Yönetim Kuruluna düzenli olarak rapor verecektir. Yönetim Kurulu, bu politikaya uyumun ve insan hakları için gereken özenin yerine getirilip getirilmediğini gözlemleyecektir.

#### ■ İnsan Hakları İçin Gereken Özen

İnsan hakları üzerindeki olumsuz etkileri belirleme, olumsuz etkileri önleme, hafifletme ve olumsuz etkilerin üstesinden gelme konusunda sorumluluk almamızı sağlamak için aşağıdaki süreçler de dahil olmak üzere insan hakları için gereken özeni göstereceğiz.

- İş faaliyetlerimiz ve iş ilişkilerimiz sonucunda sebep olduğumuz insan hakları üzerindeki mevcut ve potansiyel olumsuz etkileri belirleyecek ve değerlendirmeye alacağız.
- Bu değerlendirmenin sonuçları şirket içi süreçlere dahil edeceğiz, olumsuz etkileri önlemek veya hafifletmek için önlemler alacağız, önlemlerin etkinliği takip edeceğiz ve denetleyeceğiz.

- insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerin ne şekilde üstesinden gelindiğini paydaşlara ileticeğiz.

insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerin ele alınmasına yönelik tedbirlere öncelik verilmesi gereken durumlarda, öncelikle en ciddi olanlardan veya gecikmiş bir müdahalenin telafisi mümkün olmayan sonuçlara yol açabilecek olanlardan başlayarak, etkilerin önlenmesi veya hafifletilmesi için çaba göstereceğiz.

#### ■ Telafi

insan hakları üzerinde olumsuz etkilere neden olduğumuzu, olumsuz etkileri teşvik ettiğimizi veya olumsuz etkilere katkıda bulunduğumuzu tespit ettiğimiz durumlarda, yasal işlemler yoluyla telafi yöntemleri uygulayacağız. İş ilişkilerimiz yoluyla iş faaliyetlerimizin, ürünlerimizin veya hizmetlerimizin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerle doğrudan ilişkili olması durumunda, olumsuz etkileri azaltmak için iş ortaklarımızla birlikte çaba göstereceğiz.

#### ■ Şikayetlere Yanıt Verme Mekanizması

insan hakları üzerinde olumsuz etkilerin oluşabileceği bireyler ve topluluklar için iş düzeyinde etkili bir şikayetlere yanıt verme mekanizması oluşturacağız ya da endüstri dernekleri tarafından kurulan şikayetlere yanıt verme mekanizmalarına<sup>4</sup> katılım sağlayacağız.

(Bir yıldan az bir süre önce emekli olanlar da dahil olmak üzere) Pigeon Group yönetim kurulu üyeleri ve çalışanları bu İnsan Hakları Politikası'nın ihlallerini (Pigeon şirket içi veya dışı danışma masasının herhangi birini seçebilmenin de mümkün olacağı şekilde) Sesini Duyur Masasına (Speak-up Desk)<sup>5</sup> veya her bir Pigeon Group şirketi tarafından belirlenen danışma masalarına bildirebilir ve danışabilirler.

Pigeon Group iş ortakları, bu İnsan Hakları Politikası ihlallerini e-posta veya (kapalı bir zarf içinde) posta yoluyla (Pigeon şirket içi veya dışı danışma masasının herhangi birini seçebilmenin de mümkün olacağı şekilde) "Pigeon Partners Line" danışma masasına bildirebilir ve danışabilirler.

#### ■ Eğitim

Bu İnsan Hakları Politikasının anlaşılmasını ve etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak için Pigeon Group yönetim kurulu üyeleri ve çalışanlarına gerekli eğitimleri vereceğiz.

---

<sup>4</sup> Sürdürülebilir Palm Yağı Yuvarlak Masası (RSPO), RSPO üyelerine yönelik şikayetleri ele almak için bir sistem işletmektedir. Daha fazla bilgi için (<https://rspo.my.site.com/Complaint/s/>) adresindeki RSPO şikayet portalını ziyaret ediniz.

<sup>5</sup> Sesini Duyur Masası (Speak-up Desk) birden fazla dilde hizmet vermekte ve anonim olarak bildirim ve danışmaya olanak sağlamaktadır.

## ■ Diyalog

Faaliyetlerimizden etkilenen paydaşlarımızla diyalog ve istişareleri ciddiyetle yürüteceğiz.

## ■ Bilgilerin açıklanması ve tebliğ edilmesi

İnsan haklarına saygı konusundaki taahhüdümüzü Pigeon Corporation web sitesinde ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi'nde açıklayacağız ve tebliğ edeceğiz.

## Yüksek Öncelikli İnsan Hakları Alanları

Değer zincirimiz boyunca uluslararası kabul görmüş tüm insan haklarına saygı duymakla birlikte, aşağıdaki insan haklarını Pigeon Group'un iş faaliyetleri ve iş ilişkileri açısından yüksek öncelikli konular olarak belirledik ve bu konulara ilişkin somut politikalarımızı ortaya koyduk.

Ayrıca tedarikçiler ve yükleniciler de dahil olmak üzere iş ortaklarımızdan aşağıdaki politikalara uymalarını bekleyeceğiz.

- **Ayrımcılığın Yasaklanması:** İşe alım, istihdam, görevlendirme ve iş dağılımı, terfi, ödüllendirme, eğitim ve yan haklar da dahil olmak üzere istihdamın ve çalışma alanlarının tüm noktalarında ırk, renk, ulusal köken, cinsiyet, yaş, din, cinsel kimlik veya cinsel yönelim, engellilik, sendika üyesi olma veya olmama, etnik ya da sosyal köken veya diğer kişisel özellikler temelinde ayrımcılığı yasaklayacak ve çalışanlara eşit fırsatlar sağlayacağız.
- **Tacizin Yasaklanması:** Tacizin<sup>6</sup> kişisel onura yönelik bir hakaret olduğunun bilinciyle, işyerinde cinsel taciz, güç tacizi, ırksal taciz, fiziksel cezalandırma ve diğer fiziksel veya zihinsel taciz biçimleri de dahil olmak üzere sözlü veya sözsüz fark etmeksizin tüm taciz, zorbalık, istismar veya kişisel onuru rencide eden diğer davranışları yasaklayacağız. Çalışma alanlarında tacizi önlemek ve gidermek için adımlar atacağız.
- **Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Genç İşçilerin Korunması:** Çocuk işçiliği, çocukları sadece çocuk olarak geçirdikleri zamandan değil, aynı zamanda potansiyellerinden, eğitim fırsatlarından ve kişisel onurlarından da mahrum bırakır ve fiziksel ve zihinsel gelişimleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Kendi iş faaliyetlerimiz, tedarikçilerimiz ve yüklenicilerimiz de dahil olmak üzere değer zincirimiz boyunca 15 yaşın altındaki çocuk işçiliğinden<sup>7</sup> yararlanmayacak,

---

<sup>6</sup> Taciz, "Ayrımcılığın Yasaklanması"nda da belirtildiği gibi kişisel özellikler temelinde haksız veya uygunsuz olduğu düşünülen davranışlardır.

<sup>7</sup> Yasal asgari çalışma yaşının 14 veya 16 yaş ve üzeri olarak belirlendiği ülkelerde, çocuk işçiliği, ilgili ulusal yasa tarafından belirlenen asgari çalışma yaşının altındaki çocukların çalışması olarak tanımlanmaktadır. Ancak, bir çocuğun

suç ortağı olmayacak veya göz yummayacağız. Tehlikeli işlerde, gece vardiyalarında veya fazla mesailerde 18 yaşın altındaki genç işçiler çalıştırmayacak, suç ortağı olmayacak veya bunlara göz yummayacağız.

- **Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması:** Zorla çalıştırma, bir işçinin ceza veya misilleme tehdidi altında yapmaya zorlandığı ve işçinin kendi özgür iradesiyle yapmayı teklif etmediği tüm işlerdir. Zorla çalıştırma, kişinin kendi özgür iradesiyle çalışma ve kendi işini özgürce seçme yönündeki temel insan hakkının ihlalini teşkil etmektedir. Kendi iş faaliyetlerimiz, tedarikçilerimiz ve yüklenicilerimiz de dahil olmak üzere değer zincirimiz boyunca, mecburi çalıştırma, borç karşılığı çalıştırma<sup>8</sup>, modern kölelik ve insan kaçakçılığı dahil olmak üzere hiçbir zorla çalıştırma biçimini kullanmayacak, suç ortağı olmayacak veya göz yummayacağız.
  - ✧ İstihdamı, iradeye dayalı sözleşmelere ve çalışanlarımızın belgelendirilmiş istihdam hüküm ve koşullarına göre uygulayacağız.
  - ✧ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Uluslararası Çalışma Standartları'nda belirtildiği üzere, çalışanlardan ve iş başvurusunda bulunanlardan doğrudan veya dolaylı olarak işe alma ve işe yerleştirme ile ilgili herhangi bir ücret veya maliyet tahsil etmeyeceğiz.
  - ✧ Çalışanlarımızdan depozito, pasaport veya diğer kimlik belgelerini almayacak ve saklamayacağız<sup>9</sup>.
- **Ücretler ve Çalışma Saatleri de Dahil Olmak Üzere Çalışma Koşulları:** Ücretler ve çalışma saatleri de dahil olmak üzere çalışma koşullarına ilişkin olarak her ülkede yürürlükte olan yasalar ve mevzuata dayalı olarak, toplu iş sözleşmeleri de dahil olmak üzere çalışanlarımızla yaptığımız anlaşmalara uyacağız.
  - ✧ Çalışanlara/işçilere yasal asgari ücreti karşılayan ve çalışanların/işçilerin ve ailelerinin iyi bir yaşam sürdürebilmesi için gerekli düzeyi dikkate alan bir ücret (geçimi sağlayacak maaş) ödeyeceğiz.
  - ✧ İşçiler ve yönetim tarafından her ülkenin yasa ve yönetmeliklerine göre kararlaştırılan koşullara ve sınırlara dayanmayan ücret kesintilerini cezai tedbir olarak kullanmayacağız ve fazla mesailer (mesai saatleri dışı çalışmalar) için yasalara uygun olarak ilave ücret ödeyeceğiz.

---

zorunlu eğitimi tamamlama yaşı, istihdam için yasal asgari yaştan daha yüksekse, çocuk işçiliği zorunlu eğitimi tamamlama yaşının altındaki çocukların çalışması olarak tanımlanır.

<sup>8</sup> Borç karşılığı çalıştırma, işçilerin kendilerine, ebeveynlerine veya akrabalarına olan borçlarını ödemek için köle benzeri koşullar altında çalışmaya zorlandıkları durumdur.

<sup>9</sup> Bilgiler istisnai olarak güvenli saklama amacıyla alınıyorsa, çalışanların gerçek talebi ve rızası üzerine alınacak ve herhangi bir zamanda çalışanların/işçilerin erişimine sunulacaktır.

- ❖ İşçiler ve yönetim tarafından her ülkenin yasalarna göre kararlaştırılan çalışma saatlerine uyacağız.
- ❖ Aşırı çalışmayı ve uzun çalışma saatlerini azaltmak ve ortadan kaldırmak için çaba sarf edeceğiz. Her ülkenin yasalarna göre belirlenen veya yasalara uygun olarak işçiler ve yönetim tarafından kararlaştırılan izinleri uygulayacağız<sup>10</sup>.
- ❖ Çalışanlar/işçileri çalışma koşulları hakkında (elektromanyetik kayıtlar da dahil olmak üzere) yazılı olarak bilgilendireceğiz.
- **Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı:** Tüm çalışanların tehdit veya misilleme korkusu olmadan ve her ülkenin yasalarna uygun olarak kendi seçtikleri sendikaları kurma, bu sendikalara katılma hakkına ve ayrıca da bir sendikaya katılmama özgürlüklerine saygı duyacağız.
  - ❖ Sendikalara her türlü müdahaleyi yasaklayacak ve istihdam başvuruları, terfiler, işten çıkarma veya transfer kararları gibi hususlarda sendikal örgütlenme, üyelik veya sendikal faaliyetler temelinde ayrımcılık yapmayacağız.
  - ❖ Toplu pazarlık, işverenlerin ve çalışanların, özellikle çalışma koşulları ve işverenler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ile ilgili olarak tartıştıkları ve müzakere ettikleri, özgür iradeye bağlı bir süreçtir. Sendika temsilcileri ve çalışanlar tarafından atanan temsilciler ile dürüst ve yapıcı diyalog ve müzakereleri teşvik edeceğiz. Samimi müzakerelerin yapılmasını sağlamak amacıyla, sendika temsilcilerine ve çalışanlar tarafından belirlenen temsilcilere verimli müzakerelerin yapılabilmesi için gerekli bilgileri sağlayacağız.
  - ❖ Çalışanların şikayetlerini kolayca iletme hakkına saygı göstereceğiz.
- **İş Sağlığı ve Güvenliği:** Faaliyetlerimiz için geçerli olan sağlık ve güvenlik yasalarna, yönetmeliklerine ve endüstri standartlarına uyacağız ve çalışanlarımız/işçilerimiz ve yüklenicilerimiz için güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlayacağız. İşle ilgili kazaları, yaralanmaları ve hastalıkları önlemek için, üretim tesislerinde bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi işletecek ve iş sağlığı ve güvenliği performansını sürekli olarak iyileştirmek için çalışacağız.
- **Yerel Halklar ve Yöresel Topluluklar:** Yerel halkların ve yöresel toplulukların, palm yağı ve küspe de dahil olmak üzere faaliyetlerimizle bağlantılı tarımsal tedarik zincirlerinde yasal veya geleneksel olarak sahip oldukları, yerleşik oldukları, kullandıkları veya edindikleri araziler, bölgeler ve kaynaklar üzerindeki haklarına saygı duyacağız. Aynı zamanda, yerel halkların ve yöresel toplulukların kültürel mirasına, geleneksel bilgi ve adetlerine de saygı göstereceğiz.
  - ❖ Yerel halkların ve yöresel toplulukların kendi temsil organları aracılığıyla samimi istişarelerine ve topraklarını, bölgelerini ve kaynaklarını etkileyecek faaliyetler için Özgür,

---

<sup>10</sup> izin mevzuatı bulunmayan veya izinlere ilişkin yerel mevzuatın uygulanmadığı ülke veya bölgelerdeki işçiler için haftada en az bir gün (24 saat) veya dört haftalık bir dönem boyunca en az dört gün izin sağlayacağız.

Önceden ve Bilgilendirilmiş Onaylarına (Free, Prior and Informed Consent; FPIC) saygı göstereceğiz.

- ✧ Yerel halkların ve yöresel toplulukların özgür, bilgilendirilmiş, önceden rızaları ve adil ve hakkaniyetli bir tazminat konusunda anlaşmaları olmadan zorla yerlerini değiştirmeyecek veya onları zorla topraklarından ya da bölgelerinden uzaklaştırmayacağız. Faaliyetlerimiz nedeniyle yer değiştirme ve yeniden yerleşimden etkilenen kişilerin yeterli tazminat alma hakkını destekleyeceğiz.

#### Ek Hükümler

1. Bu İnsan Hakları Politikası 14 Mayıs 2024 tarihinden itibaren uygulamaya konulacaktır.