

HMC İnsan Hakları Politikası'na Uyum için Yönergeler

Genel Prensipler	Yönerge
Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırılmaya Karşı Sıfır Tolerans	Hyundai Motor Company çocuk işçiliğini yasaklamaktadır ve bu tür haksız istihdama karşı sıfır tolerans ilkesine uymaktadır. Çocukların eğitim olanaklarının çalışma nedeniyle kısıtlanmaması için önlemler alır. Hiçbir çalışanını kendi özgür iradeleri dışında, örneğin herhangi bir çalışana karşı şiddet, tehdit, asılsız hapis veya benzeri eylemde bulunmak, çalışmaya zorlamaz ve kimlik kartı, pasaport gibi kişisel bilgilerin orijinal kopyalarını saklamaz.
	☑ Zorla çalıştırma yasağı - Çalışanların iradesi dışında her türlü zorla ve zorunlu çalıştırma yasaktır. - Çalışanların eylemlerini kısıtlayabilecek kimlik kartı, vize vb. ibrazını gerektirmez ve çalışanlara zorla çalıştırma için saldırı, korkutma, hapis gibi fiziksel veya zihinsel bağlayıcılık oluşturmaz. - Borç ilişkisi nedeniyle fiziki/zihinsel bağlayıcı veya zorla çalıştırmaya maruz kalan şirketlere insan gücü sağlanmamakta olup yukarıdaki gerçeklerin ortaya çıkması durumunda derhal harekete geçilmektedir. ☑ Çocuk işçiliğinin yasaklanması - Prensip olarak, her türlü çocuk işçiliği yasaktır ve iş başvurusunda bulunanların yaşları kimlik belgesi gibi yasal belgeler aracılığıyla kontrol edilmektedir. - Reşit olmayan bir kişinin çalıştırılması durumunda sağlık ve güvenlik açısından riskli işlerde çalıştırılmayacak ve çalışma nedeniyle sınırlı eğitim olanaklarına sahip olmayacaktır. - Çocuk işçi çalıştıran veya ilgili kanunları ihlal eden şirketlere insan gücü sağlanmaz ve yukarıdaki gerçekler ortaya çıktığında derhal harekete geçilir.
Ayrımcılık ve İşyerinde Tacize Karşı Sıfır Tolerans	Hyundai Motor Company, işe alma, terfi, eğitim, ücretler, yan haklar vb. gibi istihdamla ilgili olarak hiçbir çalışana karşı ırk, cinsiyet, renk, milliyet, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, medeni durum ve siyasi görüşe bağlı ayrımcılığa müsaade etmeyen ve çalışan farklılıklarına saygı duyan bir organizasyon kültürü oluşturacaktır.
	Buna ek olarak, çalışanların işyerindeki konumunu veya ilişkisini kullanarak zorlayıcı iş emirleri, sözlü, fiziksel veya psikolojik tacize neden olmalarını veya çalışma ortamını kötüleştirmelerini yasaklar. - Yönetici ve çalışanlara cinsiyet, ırk, etnik köken, milliyet, din, engellilik, yaş, medeni durum veya hamilelik, aile durumu, sosyal statü, siyasi görüş vb. nedeniyle ayrımcılık yapılamaz. - Çalışanlara ücretlerin ödenmesinde ve sosyal yardım sisteminin işleyişinde ayrımcılık yapılmaz. - Yönetici ve çalışanların işe alımında iş performansı için gerekli olmayan koşullar dikkate alınmaz. - Meslektaşların niyetlerine saygı gösterilerek sözlü/fiziksel/sosyal/cinsel/zihinsel olarak rahatsız edici ve zarar verici hiçbir şey yapılmamalıdır. - Çalışan şirket içinde zorbalığa maruz kalması veya bir taciz durumuna tanık olması durumunda, bunu resmi şikayet kanalı aracılığıyla bildirebilir.
	Hyundai Motor Company, faaliyet gösterdiği her ülkenin yasal çalışma saatlerine uyarak maaş bordrosu ile birlikte tüm çalışanlara hizmet karşılığında makul ücret ödeyecektir. Çalışanından istihdamı sebebiyle herhangi bir komisyon veya aracılık ücreti talep etmemektedir. Ayrıca, tüm çalışanlarına yeteneklerini geliştirmek ve yaşam kalitelerini artırmak için yeterli eğitim fırsatları ve görevlerini yerine getirmelerine uygun bir çalışma ortamı sağlayacaktır.

Çalışma Koşullarına Uyum**Ücretler ve çalışma saatleri**

1. Projenin yürütüldüğü her ülkenin yasal çalışma saatlerine uyum gösterilir.
2. Fazla mesai için çalışanın onayı alınır ve fazla mesailer için adil ücretlendirme sağlanır.
3. Çalışanlara gecikmeksizin her ülkenin yasal asgari ücretinden daha fazla ücret ödenir.

Sosyal yardım desteği

1. İşin yürütüldüğü her ülke için sosyal sigorta desteklenir. (sağlık/istihdam/emeklilik/iş kazası sigortası vb.)
2. Yönetici ve çalışanların yaşam kalitesinin iyileştirilmesine yönelik bir refah sistemi yönetilmektedir.
3. Çalışanlara uygun bir çalışma ortamı ve esnek çalışma koşulları sağlayacak bir sistem yönetilir. (Esnek çalışma saatleri, süt izni, konaklama ve dinlenme yerlerinin işletilmesi vb.)

Yönetici ve çalışanlara yönelik eğitim

1. Her ülkenin kendi yasa ve yönetmelikleriyle belirlenen yasal zorunlu eğitimleri yönetici ve çalışanlara sağlanır. (İş sağlığı ve güvenliği, cinsel tacizi önleme, engelliliğe karşı farkındalığı artırma, bilgi güvenliği)
2. Yöneticilerin ve çalışanların kariyerlerini geliştirmek için iş yetkinliğini artırmaya yönelik eğitim programı yürütülür.
3. Çalışanlara yeniden istihdam edilmeleri ve emeklilik sonrası hayata hazırlanmaları için fırsatlar sağlanır.

Temel Prensipler**Yönerge****İnsanmerkezci Yaklaşım**

Hyundai Motor Company, çalışanların mahremiyetine saygı duyar ve kişisel bilgileri tamamen korur ve hiçbir çalışana zihinsel veya fiziksel olarak uygunsuz bir yaklaşımda bulunmaz.

Gizliliğin korunması

1. Çalışanların mahremiyetine saygı gösterilir ve çalışma saatleri dışında telefon görüşmeleri, kısa mesajlar, vb. yoluyla iş emri vermekten kaçınılır.
2. Çalışanların kişisel bilgilerini toplarken önceden bilgilendirecek ve gönüllü rızaları alınacaktır.
3. Çalışanların kişisel bilgilerinin toplanması ve yönetilmesine ilişkin düzenlemeler hazırlanacak ve ilgili yönetim esasları yönetici ve çalışanlarla paylaşılacaktır.

Zorbalığın önlenmesi

1. Yöneticiler ve çalışanlar arasında sözlü ve fiziksel şiddet gibi her türlü zorbalık eylemi yasaktır.
2. Yöneticiler ve çalışanlar arasında cinsel taciz başta olmak üzere her türlü cinsel şiddet eylemi yasaktır.
3. İşyerinde taciz vb. durumlardan etkilenen çalışanlara uygun önlemler ve destek sağlanacaktır.

Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme

Hyundai Motor Company, bu İnsan Hakları Politikası'nın uygulandığı ülkenin iş ilişkileri ile ilgili yasalarına saygı gösterir ve tüm çalışanlara yeterli iletişim fırsatı sağlar.

Sendika ve toplu sözleşme güvencesi

1. Çalışanlara örgütlenme, toplu sözleşme yapma ve meşru bir sendika örgütü oluşturma özgürlüğü tanır.
2. Çalışanların temsilcileri ve şirket temsilcileri, müzakereler sırasında içtenlikle istişarede bulunacaklardır.
3. Çalışan temsilcilerinin bulunmadığı durumlarda, tüm çalışanlar serbestçe görüşme teklifinde bulunabilir.

Toplu sözleşme faaliyetlerinde dezavantajlılığın yasaklanması

1. Çalışanlara, haklarına yönelik kişisel faaliyetlerde bulundukları gerekçesiyle haksız tavırda bulunulmaz.
2. Sendika faaliyetlerine katıldığı veya şirketin Ulusal Çalışma İlişkileri Komisyonu'na sunduğu rapor ve tanıklıklara katıldığı gerekçesiyle haksız tavırda bulunulmaz.
3. Personel yönetmeliği ve istihdam düzenlemelerinde belirli sendika üyeliği kısıtlanmaz ve belirli bir kuruluşa üye olmayı istihdam şartı haline getirmez.

Hyundai Motor Türkiye Otomotiv A.Ş.

Merkez: Aydınevler Mah. Sanayi Cad.
No: 32 İç Kapı No: 20 Maltepe / İstanbul

Tel: +90 (216) 571 63 63
Fax: +90 (216) 571 64 64

www.hyundai.com.tr

Fabrika: Atatürk (Os) Mah. Vatan Cad.
No: 3 İzmit / Kocaeli

Tel: +90 (262) 317 70 00
Fax: +90 (262) 365 10 67

İş Sağlığı ve Güvenliği	Hyundai Motor Company, tüm çalışanların güvenli bir çalışma ortamında çalışabilmesi için işyerindeki tesisleri, ekipmanları ve gerekli araçları düzenli olarak denetler. Fiziksel ve zihinsel riskleri önlemek için uygun önlemleri alır ve takip yönetimini destekler.
	İş Güvenliği Uyumluluğu - Çalışanlara güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla işyeri periyodik olarak kontrol edilerek yönetilecektir. - İşyerinde sağlık ve güvenlik yönetiminden sorumlu bir kişi, yönetim amiri, güvenlik yöneticisi vb., kanun ve yönetmeliklerin gerektirdiği iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevleri yerine getirmek üzere atanacaktır. - İşyerindeki zararlı veya tehlikeli tesisler için uyarı ve acil müdahale prosedürleri eklenecek, yönetici ve çalışanlara güvenlik ve sağlık açısından gerekli ekipman ve araçlar sağlanacaktır. - Güvenlik eğitimi gerektiren tesislerde çalışanlara eğitim verilecek, fiziksel/zihinsel risklerin yüksek olduğu işyerlerinde çalışan yönetici ve çalışanlara yönelik destek tedbirleri hazırlanacaktır. - Tıbbi muayene sonucunda anormal bulgular ortaya çıkan çalışanlar için uygun önlemler alınacak ve iş sırasında yaralanma veya hastalık halinde sağlık giderleri karşılanacaktır. Savunmasız çalışanlarınların Korunması - Engelliler, reşit olmayanlar ve göçmenler gibi diğer hassas çalışanların çalışma konusunda zorluk yaşamamasını sağlayacak bir çalışma ortamı oluşturmak ve gerekirse riskleri önlemek için iş yardımcı ekipmanlarına destek verilecektir. - Hamile kadın çalışanlar sağlık ve güvenlik açısından tehlikeli ortamlarda çalışmayacak ve çalışanların talebi üzerine iş yeri değişikliği gibi uygun önlemler alınacaktır.

Temel Prensipler	Yönerge
Yerel Halkın İnsan Haklarının Korunması	Hyundai Motor Company'nin tüm çalışanları, işlerini yaparken yerel halkın insan haklarını ihlal etmemeleri konusunda uyarılır ve yerel halkın güvenlik ve sağlık haklarını ve ikamet özgürlüğünü korumak için çaba gösterir. Ayrıca çocuklar, göçmen işçiler, engelliler ve kadınlar gibi hassas gruplara karşı ayrımcılık yapmaz ve onların insan haklarını korur.
	- İşyerinin kurulmasının/işletilmesinin/kapanmasının doğrudan ve dolaylı çevresel/güvenlik etkisini değerlendirilir, gözden geçirilir ve etki değerlendirmesinin ve hafifletme önlemlerinin sonuçlarını yerel toplulukla paylaşılır. - Yerel sakinlerin mülkiyet hakları ve fikri mülkiyet hakları şirkete devredildiğinde, şirket etkilenen yerel sakinlerin görüşlerini dinler ve yerel sakinlere mülkiyet haklarını korumanın yollarını önerir. - Projenin işletilmesiyle ilgili olarak, yeri değiştirilen veya taşınması planlanan bölge sakinlerinin korunmasına yönelik tüm yasa ve sistemlere uyulacak ve projenin işletilmesiyle bağlantılı olarak bölge sakinlerine haksız avantaj sağlanmayacaktır.
	Hyundai Motor Company'nin tüm görevlileri ve çalışanları, ürün ve hizmet sağlarken müşterilerin can, sağlık, mal ve yönetim faaliyetlerinden toplanan kişisel bilgileri korumak zorundadır.

Müşteriler için İnsan Haklarının Korunması**Müşteri haklarının korunması**

1. Bilgi asimetrisinin müşterilere zarar vermemesi amacıyla ürün ve hizmetlere ilişkin detaylı ve doğru bilgiler, anlaşılması kolay bir dille sunulmaktadır.
2. Üründeki kusurlardan dolayı müşterilerin canına, sağlığına ve malına zarar vermemek amacıyla, ürünün yasa ve yönetmeliklere uygun olarak tasarlanması, üretilmesi ve satışı sırasında gerekli özen gösterilmelidir.
3. Ürün ve hizmetlerdeki kusurlardan dolayı müşterilerin zarar görmesi durumunda, müşterileri kusur riski konusunda bilgilendirilir ve mümkün olan en kısa sürede geri alma (geri çağırma) gibi sorumlu önlemleri alınır.

Kişisel Bilgilerin Korunması

1. Müşterilerin kişisel bilgilerini koruyacak sistem ve altyapı kurularak saklanan ve saklanan kişisel bilgilerin sızmasını önlemek için en iyi önlemler alınır.
2. Kişisel bilgiler toplanırken, kişisel bilgiler müşterinin kararlaştırdığı amaç ve saklama süresi dışında kullanılmaz, kişisel bilgilerin amacı ve saklama süresinin değiştirilmesi durumunda müşteriden ayrıca izin alınır.
3. Hükümet veya soruşturma kurumu belirli kişisel bilgileri talep ederse veya belirli bilgileri kaldırır, insan hakları ihlallerinin meydana gelmesini önlemek için yeterli bir yasal inceleme sürecinden geçmelidir.

Sorumlu Tedarik Zinciri Yönetimi

Sürdürülebilir bir tedarik zinciri oluşturmak amacıyla Hyundai Motor Company, tedarik zincirinden kaynaklanan ESG risklerini değerlendirip yönetir ve risklerin önceden önlenmesi için tedarikçilere yönelik eğitim ve destek faaliyetleri yürütür.

1. Tedarikçi şirketin davranış kurallarının gerekliliklerine ve yasaların izin verdiği ölçüde uyup uymadığını kontrol edilir ve denetlenir.
2. Tedarikçi incelemesinde ve durum tespitinde belirlenen risklere yönelik azaltma planlarının oluşturulması ve iyileştirilmesi tavsiye edilir.
3. Tedarikçilerin risk azaltma planlarını başarıyla uygulayabilmesi için danışmanlık ve eğitimi desteklenir.
4. Bir tedarikçi seçerken etik kurallara (CoC) uygunluk ve durum tespiti sonuçları önemli kriterler olarak kullanılır.

Çevre Haklarının Güvencesi

Hyundai Motor Company, çevre kirliliğinin insanların yaşamlarını ve sağlığını doğrudan etkileyen ciddi bir insan hakları ihlali olabileceğini kabul eder ve çevre kirliliğinin neden olduğu olumsuz çevresel etkileri en aza indirmek için çevre yönetimi politikaları ve yönergeleri oluşturur.

1. Çevreyi kurumsal başarının anahtarı olarak kabul eder, proaktif çevre dostu yaklaşımlarla kurumsal değerler yaratır, yönetir ve kurumsal sosyal sorumluluğunu yerine getirir.
2. İklim değişikliğine yanıt vermek için uygulanabilir hedefler belirleyecek ve uygulama performanslarını değerlendirecektir.
3. Geliştirme, üretim, satış ve imha yaşam döngüsü boyunca kaynakları ve enerjiyi sürdürülebilir bir şekilde kullanmak ve kirleticileri azaltmak için çaba gösterecektir.
4. Tedarikçilerin çevre yönetimi faaliyetlerini aktif olarak destekleyecek ve çevre dostu bir tedarik zinciri politikası için gerekli kriterleri oluşturacak ve uygulayacaktır.
5. Ulusal ve uluslararası çevre kanun ve sözleşmelerine uyar, çevre yönetimini geliştirmek için gerekli politikaları oluşturur ve uygular.
6. Biyolojik çeşitliliğin korunması ve doğal çevrenin korunması için çaba gösterir.
7. Çevre yönetimi performansını makul ve objektif kriterlere göre kurumsal üyelere ve paydaşlara açıklar.

YONGJIN KIM**Başkan**