



KÜRESEL İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

GÜNCELLEME TEMMUZ 2025

Pirelli'nin faaliyetleri, kültürünün ve kurumsal stratejisinin müzakere edilemeyen temel bir değeri olan küresel insan haklarına saygıya dayanmaktadır. Pirelli, olası insan hakları ihlalleri riskini yönetmeye ve azaltmaya ve faaliyet gösterdiği uluslararası, çok ırklı ve sosyal ve ekonomik açıdan farklı ortamlarda bu haklar üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktan veya neden olunmasına katkıda bulunmaktan kaçınmaya çalışmaktadır.

Bu Politika, Pirelli'nin üçüncü şahıslarla olan iş ilişkileri dahil olmak üzere tüm Pirelli faaliyetleri için geçerli olup Pirelli'nin faaliyetler üzerinde kontrolünün olmadığı hallerde de tüm iş ortaklarının (örn. ortak girişimler, tedarikçiler, vb.) da bu Politikada belirtilen ilkelere uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

Pirelli Grubunun faaliyetleri, grubun Değerleri ve Etik Kurallarınca yönetilmektedir ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde öngörülen Sürdürülebilirlik Modeline uygundur; Şirket, faaliyet gösterdiği her bir ülkenin yasaları ve yönetmeliklerince belirlenen ve aşağıdakilerin de aralarında yer aldığı ilgili uluslararası standartlarda belirtilen temel insan haklarına saygı göstermekte ve bu hakları korumaktadır:

- Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi, Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nden oluşan Birleşmiş Milletler Uluslararası İnsan Hakları Yasası;
- Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Konvansiyonu;
- ILO Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ve ilgili sözleşmeler;
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi;
- Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi.

Pirelli, İş Ortakları ve Paydaşları ile birlikte insan haklarına saygı göstermekte ve ilgili uluslararası standartlara uygun hareket etmektedir ve yönetim modelini de BM İş ve İnsan Haklarına dair Yol Gösterici İlkeler'de yer alan tavsiyelere dayandırarak "Koru, Saygı Göster ve Telafi Et" Çalışma Çerçevesini hayata geçirmektedir.

İLKELER

- **Ayrımcılıkta bulunmama** – Pirelli, cinsiyet, cinsel kimlik ve ifade, cinsel yönelim, medeni hal, hamilelik durumu, ebeveynlik veya bakıcılık durumu, yaş, engellilik (gerek zihinsel gerekse de fiziksel), cilt rengi, etnik köken, uyruk, dini inanç, sosyo-ekonomik ve/veya kültürel geçmiş, sendika ilişkisi, siyasi ve diğer görüşlere dayalı her tür doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın karşısında olup çalışma hayatının tüm alanlarında ayrımcılığın önlenmesini taahhüt etmektedir.
- **Örgütlenme Özgürlüğü** – Pirelli, çalışanlarının özgürce sendika oluşturma ve toplu sözleşme düzenleme haklarını takdir etmektedir ve takdir edilen sendikaların temsilcileriyle de açık ve yapıcı iletişimi desteklemektedir.
- **Zorla çalıştırmaya karşı olma** – Pirelli, hem kendi çalışanlarında hem de tedarik zincirinde istihdam edilen çalışanlarda çocuk işçi, zorla veya zorunlu çalıştırma ve her tür suistimal ya da zihinsel veya fiziksel tehdit dahil olmak üzere her tür iş gücü sömürsüne karşıdır ve her tür insan kaçakçılığı ve sömürsünü kınamaktadır.
- **Yeterli çalışma koşulları** – Pirelli, güvene, diyaloga ve karşılıklı saygıya dayalı bir çalışma ortamını desteklemekte ve çalışanlarının refahını ve çalışma hayatı-özel hayat dengesini korumaktadır.



- **Adil ve yeterli ücret** – Pirelli, faaliyet gösterdiği her yerde adil ve yeterli ücret sunmaktadır. Yerel mevzuatlara ve sözleşmesel mutabakatlara uyumun yanı sıra ücretlendirme en azından çalışanların temel ihtiyaçlarını ve kendilerinin ve ailelerinin yeterli bir yaşam standardına sahip olmalarını sağlayacak yeterlilikte olacaktır. Pirelli tüm çalışanlarına şeffaf ve açık bilgilendirme sunarak yazılı istihdam sözleşmeleri ve doğru bir bordro vermektedir.
- **Eşit işe eşit ücret** – Pirelli, eşit işe eşit ücret ilkesine uymaktadır, örn. kadınlar ve erkekler arasında, ve çalışanlarının kariyerlerindeki ilerlemelerine yönelik kararları da sadece bu kişilerin sahip oldukları yeteneklere, deneyime ve mesleki potansiyelleri ile elde ettikleri sonuçlara dayandırmaktadır.
- **Adil çalışma saatleri, fazla mesai ve izinler** – Pirelli, makul çalışma saatleri¹ sunmak için çaba göstermektedir ve çalışanlarının fazla mesai saatlerini¹, ücretli yıllık izinlerini, çalışılmayan günlerini ve ücretli diğer tüm izinlerini ilgili ulusal, uluslararası ve/veya yerel yasalara ve yönetmeliklere ve toplu iş sözleşmelerine ve her durumda ilgili ILO standartlarına uygun bir şekilde ücretlendirmektedir.
- **Mesleki sağlık ve emniyet** – Pirelli, çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini bir temel değer olarak görmektedir ve ilgili risklerin önlenmesi, değerlendirilmesi ve yönetimine ilişkin üst düzey standartları benimseyerek ve mesleki sağlık ve emniyete ilişkin bir kurumsal kültürü destekleyerek ve tutarlı bir şekilde yaygınlaştırarak emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamını proaktif bir şekilde sürdürmektedir.
- **Yerel Topluluklar** – Pirelli bir yandan yerel kültürlere ve yerli halklara saygı göstererek ve kültürel ve doğal miras ile yerel gelenekleri ve adetleri koruyarak kendi temel iş değerlerini yaygınlaştırmayı ve desteklemeyi amaçlamaktadır. Pirelli, kişisel gelişimin desteklenmesi ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi için eğitim, kültürel ve sosyal girişimlere destek vererek faaliyet gösterdiği yerlerdeki toplulukların ekonomik refahına ve büyümesine katkıda bulunmaktadır. Pirelli, yetkin kurumlar ve sivil toplum kuruluşları ile iletişimin, yerel toplulukların desteklenmesine yönelik öncelikli alanların belirlenmesinde kilit role sahip olduğuna inanmaktadır.
- **Dürüstlük** – Pirelli, yolsuzluğun insan haklarına da zarar verdiği düşüncesiyle bu gibi faaliyetlerin teamülde kabul edilebilir nitelikte olduğu, hoş görüldüğü veya mahkemelerde takip edilmediği yerlerde dahi her tür yolsuzluğu reddetmektedir. Bu amaçla da Pirelli, yolsuzluk uygulamalarının önlenmesine yönelik kurumsal bir referans oluşturan ve yolsuzluk riskini önlemeyi veya azaltmayı amaçlayan ilkeler ve kuralları temsil eden kendi “Üst Düzey Dürüstlük” programını hayata geçirmiştir.
- **Gizlilik** – Pirelli, kişisel verilerin işlenmesi faaliyetleriyle ilgilenen ilgili taraflara, yeterli önlemlerin alındığı konusunda güvence vermenin önemini farketmektedir ve tüm *Paydaşlarının* gizlilik haklarına saygı göstermekte olup kendisine verilen verileri ve bilgileri doğru bir şekilde kullanmayı taahhüt etmektedir.

Pirelli, insan hakları ihlali risklerinin belirlenmesi, değerlendirilmesi, önlenmesi ve azaltılması faaliyetleriyle iştigal etmekte olup bu olayların meydana gelmesi durumunda da derhal düzeltici eylemleri uygulamaya koymaktadır. Özellikle:

- bilgilendirme ve eğitim yoluyla ve kurumsal faaliyetlerini de insan haklarına saygılı bir şekilde yürüterek çalışanların farkındalığını artırmaktadır;

¹ Düzenli çalışma saatleri haftada 48 saati aşmamalı ve her yedi günde en az 24 saatlik kesintisiz dinlenme süresi garanti altına alınmalı, ayrıca ücretli izin sağlanmalıdır. Fazla mesai saatleri, yasal düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri ve her durumda ilgili ILO Standartları tarafından belirlenen sınırları aşmamalıdır.



- tedarik zincirini, özellikle tedarikçi seçimi kriterlerinde, sözleşme hükümlerinde ve Denetim tarafından gerçekleştirilen kontrollerde insan haklarına saygı dahil olmak üzere sorumlu bir şekilde yönetmektedir;
- kendi tedarikçilerinin de tedarik zincirlerinde benzer bir yönetim modeli uygulamasını zorunlu kılmaktadır;
- ayrıca tedarikçilerinin, Pirelli'ye tedarik edilen ürünler ve malzemelerin tüm tedarik zinciri boyunca "çatışmasız" olduğunu doğrulamak amacıyla kendi tedarik zincirlerinde doğru *durum tespiti*² gerçekleştirmelerini zorunlu kılmaktadır². Pirelli, ihtilaflı madenlerin tedarik edildiğine dair açık delillerin bulunması ve her durumda İnsan Haklarının ihlali halinde tedarikçilerle ilişkilerini sonlandırma hakkını saklı tutmaktadır.

Pirelli, insan haklarını korumaya yönelik küresel politikaların ve ilkelerin geliştirilmesi için resmi, resmi olmayan, sektörel ve akademik kuruluşlarla işbirliğine açıktır ve esasen Grubun faaliyet raporları ve kurumsal web sitesi aracılığıyla olmak üzere *Paydaşlarını* gerçekleştirdiği faaliyetler ve elde edilen performans konusunda düzenli olarak bilgilendirmektedir.

YÖNETİŞİM VE AÇIKLAMA

Sürdürülebilirlik Departmanının yanı sıra sürece çeşitli şekillerde dahil olan diğer departmanlar (Uyum, Satın Alma, İnsan Kaynakları, Sağlık Emniyet ve Çevre, Hukuki İşler departmanları gibi) tarafından da desteklenen Pirelli'nin üst yönetimi, tüm personelin ve Pirelli ile işbirliği yapanların dahil olmasını ve böylece davranışların burada yer alan değerler ile uyumlu olmasını sağlayarak bu Politikanın eksiksiz bir şekilde uygulamaya konulmasında stratejik bir role sahiptir. Planlar ve performanslar, Sürdürülebilirlik Stratejik Komitesi (en azından altı ayda bir toplanan ve başkanlığını CEO'nun yaptığı bir organ) tarafından görüşülmekte ve onaylanmakta olup ilgili Kurul Komitesi tarafından sunulan ve görüşülen ve ardından Yönetim Kurulu tarafından sunulan, görüşülen ve onaylanan Sürdürülebilirlik planları ve sonuçlarının bir parçasıdır.

Pirelli, İnsan Hakları Yönetimi Modeli, gerçekleştirilen faaliyetler ve elde edilen performans hakkındaki bilgileri, Yönetim Kurulu tarafından onaylanmasını müteakiben Grup Faaliyet Raporunda ve Grubun web sitesinde yayınlamaktadır.

İHLAL HALİNDE BİLDİRİM, GİZLİLİK, MİSİLLEMEDE BULUNMAMA VE SONUÇLAR

Pirelli Grubu, bu dokümanın alıcılarının, Pirelli'de, Pirelli ile olan ilişkilerde veya Pirelli adına herhangi bir kişi tarafından gerçekleştirilen ve bir ihlali oluşturan veya oluşturabilecek olan veya bu Politikada yer alan ilkelerin ihlal edilmesine neden olan her tür eylemi veya ihmali, gerekirse kimlik bilgileri belirtilmeden, iyi niyetle bildirmelerini teşvik etmektedir. www.pirelli.com adresinde yayınlanan Grup İhbar Politikası, bildirimlerin gönderilmesine ilişkin prosedürü, bu bildirimlerin nasıl yönetildiğini ve gizlilik ve misillemede bulunmamanın nasıl garanti altına alındığını belirtmektedir.

Bu Politikanın ihlali halinde - bu ihlal ister İhbar süreci ile ister başka yollarla belirlensin - Pirelli, vakanın ciddiyet derecesine bağlı olarak ilgili yasal, düzenleyici, sözleşmesel ve disiplin sistemi doğrultusunda uygun eylemleri benimseyecektir.

Temmuz 2025

GRUP İCRA KURULU BAŞKANI

Andrea Casaluci

² yani "çatışmasız" oldukları doğrulanmadığı müddetçe, ilgili ihtilaflı madenler yönetmeliklerinde tanımlandığı şekliyle çatışma bölgelerinde faaliyet gösteren madenlerden veya döküm tesislerinden elde edilmemektedirler.