ZORLA VE CEBRİ ÇALIŞTIRMAYA KARŞI POLİTİKA

1. AMAÇ

Bu politikanın amacı; Midas bünyesinde ve tedarik zincirinde zorla çalıştırmanın önlenmesine ilişkin temel ilkeleri belirlemek, çalışanların çalışma ve işten ayrılma özgürlüğünü güvence altına almak, zorla çalıştırmaya yol açabilecek uygulamaları önlemek ve olası ihlallerin bildirilmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesine ilişkin yaklaşımı ortaya koymaktır.

2. KAPSAM

Bu politika;

- Midas Hediyelik Eşya San. ve Tic. A.Ş.'nin tüm çalışanlarını ve yöneticilerini,
- mesleki eğitim programı kapsamında bulunan stajyer öğrencileri,
- geçici çalışanları,
- alt işverenleri,
- hizmet sağlayıcıları,
- tedarikçileri,
- iş gücü sağlayıcılarını ve
- Midas adına faaliyet gösteren ilgili iş ortaklarını

kapsar.

Midas, tedarikçilerinden ve iş ortaklarından da zorla veya cebri çalıştırma, borca bağlı çalıştırma, modern kölelik ve insan ticaretinin önlenmesine yönelik yürürlükteki mevzuata, uluslararası çalışma standartlarına ve bu politikada belirtilen temel ilkelere uygun hareket etmelerini bekler.

3. TANIMLAR

- **Zorla veya Cebri Çalıştırma:** Bir kişinin herhangi bir ceza, tehdit, baskı, borçlandırma, belge alıkoyma veya benzeri yaptırım tehdidi altında ve kendi özgür iradesi dışında çalışmaya veya hizmet sunmaya zorlandığı her türlü çalışma biçimidir.
- **Borç Bağımlı Çalıştırma:** Bir kişinin kendisinin veya üçüncü bir kişinin borcunu ödemek amacıyla çalışma özgürlüğünün kısıtlandığı veya borcun çalışma ilişkisinden özgürce ayrılmasını engellemek amacıyla kullanıldığı çalışma biçimidir.
- **Modern Kölelik:** Zorla çalıştırma, insan ticareti, kölelik, kulluk ve kişilerin sömürü amacıyla özgürlüklerinin kontrol altına alınmasını içeren uygulamaların genel ifadesidir.
- **İnsan Ticareti:** Kişilerin sömürü amacıyla tehdit, güç kullanımı, zorlama, kaçırma, aldatma, hile veya kişinin savunmasız durumundan yararlanma gibi yöntemlerle temin edilmesi, taşınması, devredilmesi, barındırılması veya teslim alınmasıdır.
- **İşe Alım Ücreti:** Bir kişinin işe erişebilmek veya işe yerleştirilmek amacıyla doğrudan veya dolaylı olarak ödemek zorunda bırakıldığı ücret, komisyon, masraf veya benzeri bedellerdir.

4. SORUMLULUKLAR

Üst Yönetim

Bu politikanın uygulanmasını desteklemek, gerekli kaynakları sağlamak ve zorla çalıştırmanın önlenmesine yönelik şirket taahhüdünün sürdürülmesini sağlamakla sorumludur.

İK & Yönetim Sistemleri Departmanı

- Politikanın uygulanması ve güncelliğinin takibinden,
- İşe alım ve çalışma koşullarının bu politika açısından değerlendirilmesinden,
- Zorla çalıştırmaya ilişkin risk değerlendirmelerinin koordinasyonundan,
- Çalışanların bildirim ve şikâyetlerinin değerlendirilmesinden,
- Gerekli eğitim ve farkındalık faaliyetlerinin yürütülmesinden,
- Tespit edilen uygunsuzluklar için düzeltici ve iyileştirici faaliyetlerin koordinasyonundan ve
- Uygulamaların etkinliğinin izlenmesinden

sorumludur.

Satınalma Departmanı

Tedarikçi, alt yüklenici ve hizmet sağlayıcılara Midas'ın zorla çalıştırmanın önlenmesine ilişkin beklentilerinin aktarılması ve gerekli sosyal uygunluk kontrollerinin yürütülmesinden sorumludur.

Bölüm Yöneticileri

Kendi sorumluluk alanlarında bu politikaya aykırı uygulamaların oluşmasını önlemek, çalışanların haklarına saygı göstermek ve şüpheli durumları ilgili bildirim mekanizmalarına iletmekle sorumludur.

Çalışanlar

Bu politikaya uygun hareket etmek ve zorla çalıştırmaya ilişkin şüpheli bir uygulama veya ihlalle karşılaşmaları halinde mevcut bildirim mekanizmalarını kullanmakla sorumludur.

5. REFERANS DOKÜMANLAR

- 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve ilgili hükümler
- ILO 29 No.lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- ILO 105 No.lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesi 2014 Protokolü
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- Responsible Jewellery Council (RJC) Code of Practices
- Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Workplace Requirements
- ETI Base Code
- İnsan Hakları Politikası
- Şiddet ve Tacizle Mücadele Politikası
- Şikâyet ve İhbar Politikası
- Çocuk / Genç İşçiliği ve Zorla Çalıştırma Risk Değerlendirmesi

6. TEMEL İLKELERİMİZ

6.1. Özgür İradeye Dayalı Çalışma

- Midas'taki tüm çalışma ilişkileri özgür iradeye dayanır.
- Hiçbir çalışan tehdit, şiddet, cezalandırma, borçlandırma, fiziksel veya psikolojik baskı, belge alıkoyma veya benzeri yöntemlerle çalışmaya zorlanamaz.
- Çalışanlardan işe giriş sırasında veya çalışma ilişkisi devam ederken zorla çalıştırma niteliği oluşturabilecek herhangi bir taahhüt, teminat veya güvence talep edilemez.

6.2. İşten Ayrılma Özgürlüğü

- Çalışanlar yürürlükteki mevzuat ve iş sözleşmelerinde belirlenen bildirim yükümlülüklerine uymak kaydıyla iş ilişkilerini kendi özgür iradeleriyle sona erdirebilir.
- İşten ayrılmak isteyen çalışanlara tehdit, baskı, cezalandırma veya misilleme uygulanamaz.
- Ücret, hak ediş, kişisel belge veya kişisel eşyalar çalışanın işten ayrılmasını engellemek amacıyla alıkonulamaz.

6.3. Kimlik ve Kişisel Belgelerin Korunması

- Midas; çalışanların kimlik kartı, pasaport, çalışma izni, diploma veya diğer kişisel belgelerinin asıllarını çalışanın hareket veya işten ayrılma özgürlüğünü kısıtlamak amacıyla alıkoymaz.
- İşe alım veya yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla gerekli belgeler yalnızca mevzuata uygun şekilde işlenir ve muhafaza edilir.
- Çalışanlar kendi kişisel belgelerine erişim hakkına sahiptir.

6.4. Depozito ve Teminat Yasağı

- Çalışanlardan işe alınma, işe devam etme veya işten ayrılma koşulu olarak depozito, teminat veya benzeri herhangi bir mali güvence talep edilmez.
- Çalışanın işverene karşı borçlandırılması, çalışmaya devam etmesini sağlamak veya işten ayrılmasını engellemek amacıyla kullanılamaz.

6.5. İşe Alım Ücretleri

- Midas, çalışanlardan işe alınmaları veya işe yerleştirilmeleri karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak işe alım ücreti, komisyon, depozito veya benzeri bir bedel talep etmez ve çalışanların bu tür ödemeleri yapmak zorunda bırakılmasına izin vermez.
- İş gücü sağlayıcıları veya işe alım aracılarının kullanılması halinde bu kuruluşların uygulamaları da zorla çalıştırma ve çalışanların borçlandırılması riskleri açısından değerlendirilir.
- Bir çalışanın işe alınma veya işe yerleştirilme sürecinde kendisinden uygunsuz şekilde işe alım ücreti, komisyon veya benzeri bir bedel tahsil edildiğinin tespit edilmesi halinde durum derhal incelenir; çalışanın uğradığı mali kaybın giderilmesi dâhil gerekli iyileştirici ve düzeltici faaliyetler uygulanır.

6.6. Hareket Özgürlüğü

- Çalışanların tuvalet, içme suyu, dinlenme alanları ve benzeri temel ihtiyaçlara erişimi, çalışanı cezalandırmak, kontrol altında tutmak veya çalışmaya zorlamak amacıyla makul olmayan şekilde kısıtlanamaz.
- Güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği veya üretim süreçlerinin gerektirdiği erişim kontrolleri çalışanları işyerinde tutmak veya çalışmaya zorlamak amacıyla kullanılamaz.

6.7. Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma

- Çalışma süreleri, dinlenme süreleri, hafta tatilleri ve fazla çalışma uygulamaları yürürlükteki mevzuata uygun şekilde yürütülür.
- Fazla çalışma, çalışanın özgür iradesine ve yürürlükteki mevzuat hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilir. Fazla çalışmayı reddeden çalışanlara karşı tehdit, baskı, ayrımcılık, disiplin cezası veya diğer olumsuz uygulamalar gerçekleştirilemez.
- Fazla çalışma uygulamalarında yürürlükteki mevzuatın öngördüğü çalışan onayı ve diğer yasal gereklilikler uygulanır.

6.8. Ücretlerin Korunması

- Çalışanların ücret ve hak edişleri yürürlükteki mevzuata ve çalışma koşullarına uygun şekilde ödenir.
- Ücretlerin tamamı veya bir bölümü, çalışanı işe devam etmeye zorlamak, işten ayrılmasını engellemek veya disiplin amacıyla hukuka aykırı biçimde alıkonulamaz.

6.9. Tehdit, Baskı ve Cezalandırmanın Yasaklanması

- Çalışanların kendilerinin veya aile üyelerinin tehdit edilmesi; fiziksel veya psikolojik şiddet uygulanması, hareket özgürlüklerinin kısıtlanması veya çalışan üzerinde çalışmaya devam etmesi amacıyla baskı kurulması kesinlikle yasaktır.
- Zorla çalıştırmayla bağlantılı şiddet, taciz, kötü muamele ve misilleme vakaları ilgili Midas politikaları ve prosedürleri kapsamında ayrıca değerlendirilir.

7. TEDARİK ZİNCİRİNDE ZORLA ÇALIŞTIRMANIN ÖNLENMESİ

Midas, zorla çalıştırma, modern kölelik ve insan ticareti risklerinin yalnızca kendi faaliyetlerinde değil, tedarik zincirinde de önlenmesini temel bir insan hakları sorumluluğu olarak kabul eder.

Tedarikçi, alt yüklenici, hizmet sağlayıcı ve diğer iş ortaklarından;

- zorla veya cebri çalıştırmanın hiçbir biçimini kullanmamaları,
- çalışanların kimlik veya seyahat belgelerini alıkoymamaları,
- çalışanlardan işe alım amacıyla depozito veya teminat talep etmemeleri,
- çalışanları borçlandırma yoluyla işe bağımlı hale getirmemeleri,
- insan ticareti veya modern kölelik uygulamalarına izin vermemeleri,
- çalışma ilişkilerinin özgür iradeye dayanmasını sağlamaları,
- çalışanlardan işe alınma veya işe yerleştirilme amacıyla doğrudan veya dolaylı işe alım ücreti, komisyon veya benzeri bedeller talep etmemeleri,
- çalışma ve fazla çalışma sürelerinde yürürlükteki mevzuata uymaları,
- çalışanların yasal olarak işten ayrılma özgürlüğüne saygı göstermeleri ve
- kendi alt yüklenicilerinde de benzer ilkelerin uygulanmasını sağlamaları

beklenir.

Midas gerekli gördüğü durumlarda ilgili sosyal uygunluk kayıtlarını talep edebilir, risk değerlendirmesi veya denetim gerçekleştirebilir ve tespit edilen uygunsuzluklar için düzeltici faaliyet planı isteyebilir.

8. İHLAL VE İYİLEŞTİRME

Zorla çalıştırma veya insan ticareti şüphesi tespit edildiğinde durum gecikmeksizin değerlendirilir ve öncelikle etkilenen kişinin güvenliği, özgürlüğü ve haklarının korunması esas alınır.
İhlalin niteliğine göre;

- Etkilenen kişinin güvenliğinin sağlanması,
- Zorlayıcı uygulamanın derhal durdurulması,
- Uygunsuz şekilde alıkonulan kişisel belge veya eşyaların iade edilmesi,
- Varsa haksız mali yükümlülüklerin değerlendirilmesi,
- Olayın kök nedeninin belirlenmesi,
- Gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetlerin uygulanması ve
- varsa çalışana yüklenen uygunsuz işe alım ücretlerinin, komisyonların, borçların veya diğer haksız mali yükümlülüklerin giderilmesi ve uygun olduğu durumlarda çalışanın uğradığı mali kaybın telafi edilmesi,
- Faaliyetlerin etkinliğinin izlenmesi

sağlanır.
Tedarik zincirinde tespit edilen uygunsuzluklarda öncelikle ihlalin giderilmesi ve etkilenen kişilerin korunmasına yönelik düzeltici faaliyet uygulanması beklenir. Ciddi ihlallerin giderilmemesi, tekrarlanması veya gerekli iş birliğinin sağlanmaması halinde ilgili iş ilişkisinin askıya alınması veya sonlandırılması değerlendirilebilir.

9. BİLDİRİM VE ŞİKAYET MEKANİZMASI

Çalışanlar, tedarikçiler ve diğer paydaşlar zorla çalıştırma, insan ticareti veya bu politikaya aykırı uygulamalara ilişkin şüphe ve ihlalleri Midas'ın mevcut şikâyet ve ihbar mekanizmaları aracılığıyla bildirebilir.

Bildirimler gizlilik esasına göre değerlendirilir ve gerekli incelemeler tarafsız şekilde yürütülür.

İyi niyetle bildirimde bulunan veya inceleme sürecine katılan hiçbir kişi misilleme, tehdit, ayrımcılık, cezalandırma veya diğer olumsuz uygulamalara maruz bırakılamaz.

10. RİSK DEĞERLENDİRMESİ VE DURUM TESPİTİ

Midas; zorla çalıştırma, borca bağlı çalıştırma, modern kölelik ve insan ticareti risklerini insan hakları durum tespiti ve sosyal uygunluk risk değerlendirme süreçleri kapsamında periyodik olarak değerlendirir.
Risk değerlendirmelerinde özellikle;

- İşe alım uygulamaları,
- Geçici ve aracılı iş gücü,
- Yabancı/göçmen çalışanlar bulunması halinde bunlara ilişkin özel riskler,
- Genç çalışanlar ve diğer hassas çalışan grupları,
- Fazla çalışma uygulamaları,
- Ücret ve kesintiler,
- Kişisel belgelerin yönetimi,
- İşten ayrılma süreçleri,

- İş gücü sağlayıcıları,
- Alt yükleniciler,
- Hizmet sağlayıcıları ve tedarik zinciri dikkate alınır.
- Tespit edilen risklerin önlenmesi veya azaltılması için gerekli kontrol tedbirleri oluşturulur ve bunların etkinliği takip edilir.

11. EĞİTİM VE FARKINDALIK

Zorla çalıştırma risklerinin önlenmesinde görev alan çalışanlara gerekli eğitim ve farkındalık çalışmaları sağlanır.

Özellikle İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri, Satınalma, bölüm yöneticileri ve işe alım süreçlerinde görev alan çalışanlar; zorla çalıştırmanın göstergeleri, işe alım riskleri, çalışanların hareket ve işten ayrılma özgürlüğü, bildirim mekanizmaları ve tedarik zinciri riskleri konusunda bilgilendirilir.

12. TAAHHÜDÜMÜZ

Midas Hediyelik Eşya San. ve Tic. A.Ş. olarak;

- Zorla veya cebri çalıştırmanın hiçbir biçimini kabul etmiyor, desteklemiyor ve bundan faydalanmıyoruz.
- Kölelik, modern kölelik, insan ticareti ve borca bağlı çalıştırmaya karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsiyoruz.
- Tüm çalışma ilişkilerinin özgür iradeye dayanmasını esas alıyoruz.
- Çalışanlarımızın hareket, çalışma ve yasal koşullar çerçevesinde işten ayrılma özgürlüğüne saygı gösteriyoruz.
- Zorla çalıştırmaya yol açabilecek belge alıkoyma, borçlandırma, depozito, tehdit, baskı ve benzeri uygulamalara izin vermiyoruz.
- Tedarikçilerimizden, alt yüklenicilerimizden ve diğer iş ortaklarımızdan da aynı temel ilkelere uygun hareket etmelerini bekliyoruz.
- Tespit edilen ihlallerde etkilenen kişinin haklarının ve güvenliğinin korunmasını ve ihlalin tekrarını önleyecek kalıcı iyileştirmelerin gerçekleştirilmesini esas alıyoruz.

13. YÜRÜRLÜK VE GÖZDEN GEÇİRME

Bu politika Üst Yönetimin onayı ile yürürlüğe girer.

Politika; yürürlükteki mevzuat, RJC, SEDEX/SMETA ve diğer sosyal uygunluk gereklilikleri, insan hakları durum tespiti sonuçları, risk değerlendirmeleri, şikâyetler ve denetim sonuçları dikkate alınarak yılda en az bir kez ve ihtiyaç halinde gözden geçirilir.

Tüm Midas çalışanlarının ve ilgili iş ortaklarının bu politika hükümlerine uygun hareket etmesi beklenir.

Yönetim Kurulu Adına
Bülent ÖZKÖK
10.08.2026

14.YAŞAM FİŞİ

Revizyon No	Revizyon Tarihi	Açıklama
0	**10.08.2026**	**İLK YAYIN**