# İSTİHDAM POLİTİKASI

## 1. AMAÇ

Bu politikanın amacı; Midas Hediyelik Eşya San. ve Tic. A.Ş.'de işe alımdan iş ilişkisinin sona ermesine kadar tüm istihdam süreçlerinin adil, şeffaf, insan haklarına saygılı, eşitlik ilkesine dayalı ve yürürlükteki mevzuata uygun şekilde yürütülmesine ilişkin temel prensipleri belirlemektir.

Midas A.Ş., çalışanlarına insana yakışır, güvenli ve adil çalışma koşulları sağlamayı ve çalışan haklarına saygı göstermeyi temel istihdam yaklaşımı olarak benimser.

## 2. KAPSAM

Bu politika; Midas A.Ş.'nin tüm çalışanlarını, çalışan adaylarını, genç işçileri, mesleki eğitim ve staj programları kapsamındaki öğrencileri ve diğer istihdam biçimlerini kapsar.

Midas adına işe alım veya iş gücü sağlama faaliyetinde bulunan üçüncü tarafların da bu politikada belirtilen temel ilkelere uygun hareket etmesi beklenir.

## 3. TANIMLAR

- **Midas:** Midas Hediyelik Eşya San. ve Tic. A.Ş.'yi ifade eder.
- **Çalışan:** Midas ile iş sözleşmesi kapsamında çalışma ilişkisi bulunan kişiyi ifade eder.
- **Çalışan Adayı:** Midas bünyesindeki bir pozisyon için işe alım sürecine katılan kişiyi ifade eder.
- **Genç İşçi:** Yürürlükteki mevzuat kapsamında genç işçi olarak çalıştırılmasına izin verilen kişiyi ifade eder.
- **Mesleki Eğitim Öğrencisi:** İlgili mevzuat kapsamında bir eğitim kurumuna kayıtlı olarak işletmede uygulamalı mesleki eğitim, beceri eğitimi veya staj yapan öğrenciyi ifade eder.
- **İstihdam Süreci:** İş gücü ihtiyacının belirlenmesi, işe alım, çalışma ilişkisinin kurulması ve sürdürülmesi, ücretlendirme, eğitim, performans, terfi, görevlendirme, disiplin, izinler ve iş ilişkisinin sona erdirilmesini kapsayan süreçlerin bütünüdür.
- **Eşit Fırsat:** İstihdam kararlarının ayrımcılığa dayanmaksızın işin gerekleri, yetkinlik, deneyim ve performans gibi objektif kriterler temelinde yürütülmesidir.

## 4. SORUMLULUKLAR

- **Üst Yönetim**, bu politikanın uygulanmasını desteklemek ve gerekli kaynakları sağlamakla;
- **İK & Yönetim Sistemleri Departmanı**, işe alım ve istihdam süreçlerinin bu politika, yürürlükteki mevzuat ve ilgili şirket prosedürlerine uygun şekilde yürütülmesini sağlamakla;
- **Bölüm Yöneticileri**, kendi sorumluluk alanlarındaki istihdam kararlarında adil ve eşit yaklaşımı gözetmekle;
- **Çalışanlar**, şirket politika ve prosedürlerine uygun hareket etmek ve aykırı uygulamaları ilgili bildirim kanalları aracılığıyla iletmekle sorumludur.

## 5. REFERANS DOKÜMANLAR

Bu politika başta;

- İnsan Hakları Politikası,
- Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Politikası,
- Çocuk İşçiliğini Önleme Politikası,
- Zorla ve Cebri Çalıştırmaya Karşı Politika,
- Şiddet ve Tacizle Mücadele Politikası,
- Hamilelik, Annelik ve Ebeveynlik Hakları Politikası,
- Şikâyet ve İhbar Politikası,
- ilgili işe alım ve istihdam prosedürleri
- 4857 Sayılı İş Kanunu ve ilgili ikincil mevzuat
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- ILO Temel Çalışma Standartları ve ilgili sözleşmeler
- ETI Base Code
- Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Workplace Requirements
- Responsible Jewellery Council (RJC) Code of Practices 2024
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

ile birlikte uygulanır.

## 6. TEMEL İLKELERİMİZ

Midas A.Ş.'de;

- İşe alım ve istihdam kararları; işin gereklilikleri, yetkinlik, bilgi, beceri, deneyim ve performans gibi objektif kriterlere dayalı olarak yürütülür.
- İşe alım için aracı kuruluş kullanılmaz ve çalışandan işe giriş muayenesi dahil herhangi bir işe alım ücreti alınmaz.
- İşe alım, ücretlendirme, eğitim, terfi, görevlendirme, performans, disiplin ve işten ayrılma süreçlerinde eşit fırsat ve ayrımcılık yapmama ilkeleri uygulanır.
- Tüm çalışma ilişkilerinin özgür iradeye dayanması esastır. Çocuk işçiliği, zorla veya cebri çalıştırma, insan ticareti ve modern köleliğin hiçbir biçimi kabul edilmez.
- Çalışanların işe başlamadan önce veya çalışma ilişkisinin kurulması sırasında; görevleri, ücretleri, çalışma süreleri, izinleri, temel çalışma koşulları ve hakları hakkında anlayabilecekleri şekilde açık ve doğru olarak bilgilendirilmeleri ve yürürlükteki mevzuat kapsamında gerekli sözleşme ve belgelerin kendilerine sağlanması esastır.
- İstihdam ilişkilerinin yürürlükteki mevzuata uygun, tanınmış ve belgelenebilir bir çalışma ilişkisine dayanması esastır. Çalışanların iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerinden kaçınmak amacıyla muvazaalı alt işverenlik, iş gücü temini, staj/çıraklık uygulamaları, belirli süreli iş sözleşmeleri veya benzeri istihdam biçimleri kullanılamaz.
- Çalışma süreleri, fazla çalışma, dinlenme süreleri, hafta tatili, ücret, yan haklar ve izin uygulamaları yürürlükteki mevzuata ve uygulanabilir sosyal uygunluk gerekliliklerine uygun olarak yönetilir. Fazla

çalışma uygulamalarında yürürlükteki mevzuat ve ilgili sosyal uygunluk standartlarında öngörülen gönüllülük, çalışma süresi ve ücretlendirme esasları gözetilir.

- Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması esastır.
- Şiddet, taciz, mobbing, ayrımcılık, tehdit, fiziksel ceza ve insan onuruna aykırı muamele kabul edilmez.
- Hamilelik, annelik ve ebeveynlik nedeniyle çalışanların ayrımcılığa veya hak kaybına uğramasına izin verilmez.
- Çalışanların yürürlükteki mevzuat kapsamında örgütlenme, sendikaya üye olma veya olmama, çalışan temsilciliği ve toplu pazarlık haklarına saygı gösterilir. Bu hakların kullanılması nedeniyle çalışanlara ayrımcılık, baskı, tehdit, misilleme veya diğer olumsuz muamele uygulanmaz.
- Genç işçiler ile mesleki eğitim ve staj programları kapsamındaki öğrencilerin istihdam ve eğitim süreçleri yürürlükteki mevzuat, Çocuk İşçiliğini Önleme Politikası ve ilgili şirket uygulamaları doğrultusunda yürütülür; bu kişilerin eğitim, sağlık, güvenlik ve gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek çalışma koşullarına izin verilmez.
- Terfi ve kariyer gelişimi süreçlerinde çalışanlara fırsat eşitliği sağlanır ve kararlar objektif kriterlere dayalı olarak alınır.
- Disiplin ve iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin işlemler adil, objektif, ayrımcılık içermeyen kriterlere ve yürürlükteki mevzuata uygun şekilde yürütülür. Çalışanların iş ilişkisinin sona ermesi halinde doğmuş ücret, yan hak ve diğer yasal hakları ilgili mevzuat ve şirket prosedürleri doğrultusunda yerine getirilir.
- Çalışanların şikâyet, öneri ve ihlalleri güvenli ve gizli kanallar aracılığıyla bildirebilmesi desteklenir. İyi niyetle bildirim yapan çalışanlara karşı misilleme yapılmaz.

Bu ilkelerin uygulanmasına ilişkin ayrıntılı kurallar Midas'ın ilgili politika, prosedür, talimat ve diğer yönetim sistemi dokümanları kapsamında yürütülür.

## 7. TAAHHÜDÜMÜZ

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

- tüm çalışma ilişkilerinin yasal, adil ve özgür iradeye dayalı olmasını,
- işe alım ve istihdam süreçlerinde eşit fırsat sağlamayı,
- çocuk işçiliği ile zorla ve cebri çalıştırmanın hiçbir biçimini kabul etmemeyi,
- çalışanlarımızın ücret, çalışma süresi, izin, sağlık ve güvenlik haklarına saygı göstermeyi,
- şiddet, taciz, ayrımcılık ve kötü muameleden uzak bir çalışma ortamı sağlamayı,
- örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına saygı göstermeyi,
- çalışanlarımızın yasal haklarını kullanmaları veya iyi niyetle bildirimde bulunmaları nedeniyle misillemeye maruz bırakılmasını önlemeyi ve
- işe alımdan iş ilişkisinin sona ermesine kadar tüm istihdam süreçlerini insan haklarına ve insana yakışır iş ilkelerine uygun şekilde yürütmeyi

taahhüt ediyoruz.

## 8. ŞİKÂYET, BİLDİRİM VE MİSİLLEME YASAĞI

Çalışanlar ve ilgili diğer paydaşlar, istihdam uygulamalarına ilişkin endişe, şikâyet veya politika ihlallerini Midas'ın mevcut Şikâyet ve İhbar Mekanizmasında belirtilen kanallar aracılığıyla bildirebilir.
Bildirimler gizlilik esasına göre ve tarafsız şekilde değerlendirilir.
İyi niyetle şikâyette bulunan, ihlal bildiren veya inceleme sürecine katılan hiçbir çalışan misillemeye, tehdide, ayrımcılığa, cezalandırmaya veya diğer olumsuz uygulamalara maruz bırakılamaz.

## 9. YÜRÜRLÜK VE GÖZDEN GEÇİRME

Bu politika Üst Yönetimin onayı ile yürürlüğe girer.
İşe alım ve istihdam süreçleri İK & Yönetim Sistemleri Departmanı tarafından ilgili prosedürler doğrultusunda yürütülür.
İstihdam uygulamalarının yürürlükteki mevzuata, şirket politikalarına ve sosyal uygunluk ilkelerine uyumu periyodik olarak değerlendirilir. Tespit edilen uygunsuzluk veya gelişim alanları için gerekli düzeltici ve iyileştirici faaliyetler uygulanır.
Çalışanlar istihdam koşulları, hakları ve kendilerini ilgilendiren şirket politika ve prosedürleri hakkında uygun iletişim kanalları aracılığıyla bilgilendirilir.
Bu politika yılda en az bir kez veya mevzuat, şirket uygulamaları ya da ilgili sosyal uygunluk gerekliliklerinde önemli bir değişiklik olması halinde gözden geçirilir.
Midas Hediyelik Eşya San. ve Tic. A.Ş., tüm istihdam süreçlerini adil çalışma, eşit fırsat, insan haklarına saygı ve insana yakışır çalışma ilkeleri doğrultusunda yürütmeyi taahhüt eder.

Yönetim Kurulu Adına
Bülent ÖZKÖK
10.08.2026

## 10.YAŞAM FİŞİ

| Revizyon No | Revizyon Tarihi | Açıklama |
|---|---|---|
| 0 | 10.08.2026 | İLK YAYIN |