

	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMA POLİTİKASI	Doküman No : UYM-PL-06 Sayfa No : 1/7 Rev. : No/Tarihi : 5/22.12.2025 Yayın Tarihi : 01.11.2020
---	--	---

1. ÖNSÖZ

İnsan haklarının, etik ve sosyal değerlerin ve temel özgürlüklerin korunması İSGOLD için en önemli önceliklerden biridir ve şirketin Sosyal Standartları aracılığıyla kodlanmış ve uygulanmaktadır. Bu nedenle, İSGOLD hiçbir şekilde çocuk işçiliği veya zorla çalıştırmayı tolere etmez.

2. GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, dünya genelinde 5 ile 17 yaş arasındaki yaklaşık 218 milyon çocuk çalışmaktadır. Bunlardan yaklaşık 152 milyonu, haklarını ihlal eden ve çocukluklarından mahrum bırakan koşullarda çalışmaktadır. Ayrıca, dünya çapında yaklaşık 12 milyon insanın -bunların yarısı çocuk- ceza tehdidi altında, gönüllü olarak yapmayacakları işleri yapmaya zorlandığı tahmin edilmektedir.

Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, uluslararası toplum için merkezi bir zorluktur ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar tarafından desteklenmektedir. Ancak, kapsamlı ulusal ve uluslararası mekanizmaların eksikliği nedeniyle, temel insan haklarının kitlesel ihlali ve kısıtlanması önlenememektedir. Uluslararası bir grup olarak İSGOLD, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya karşı aktif bir duruş sergiler.

Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma Politikası hem çocuk işçiliği hem de zorla çalıştırmayı koşulsuz olarak yasaklar ve kınar; aynı zamanda, çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma durumlarının ele alınması için prosedürel kurallar içerir.

İSGOLD, Sosyal Standartlara uyma taahhüdünde bulunmuştur ve iş ortaklarından da aynı seviyede taahhüt bekler. Bu Standartlar, uluslararası kabul görmüş standartlara dayalı olarak çalışanların temel haklarını ve çevresel sorumluluk için kılavuz ilkeleri ortaya koyar.

Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma Politikası, Sosyal Standartlarda yer alan çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konularını daha ayrıntılı olarak ele almak ve arka plan bilgisi sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu politika, tedarikçiler için ek bir yükümlülük içermez.

3. POLİTİKANIN UYGULANMASI

3.1. İSGOLD

Bu Politika, İSGOLD'un tüm şirket ve işletmelerine uygulanır. Uyumluluk tüm çalışanlar için zorunludur.

HAZIRLAYAN: Entegre Yönetim Sistemleri Temsilcisi	GÖZDEN GEÇİREN: İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi	ONAYLAYAN: Yönetim Kurulu
--	---	-------------------------------------

 ALTIN RAFİNERİSİ A.Ş.	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMA POLİTİKASI	Doküman No : UYM- Sayfa No PL-06 Rev. : 2/7 No/Tarihi : Yayın Tarihi 5/22.12.2025 : 01.11.2020
--	--	---

3.2. İş Ortakları

Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma Politikası, İSGOLD Sosyal Standartlarını tamamlar ve halihazırda İSGOLD ile iş yapan şirketler için zorunludur. İSGOLD Sosyal Standartlarının ve dolayısıyla bu Politika'nın potansiyel iş ortakları tarafından kabul edilmesi, yeni iş ilişkilerine girilmesi için zorunlu bir ön koşuldur.

İSGOLD, iş ortaklarının özen yükümlülüklerini yerine getirmesini bekler ve alt yüklenicilere ve alt tedarikçilere, İSGOLD Sosyal Standartlarına uyma zorunlulukları hakkında bilgi vermelerini şart koşar.

4. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ GENEL DURUMU

4.1. Çocuk İşçiliği ve Genç İşçiler Arasındaki Fark

Uluslararası kabul görmüş standartlara uygun olarak, İSGOLD çocuk işçiliği ile genç işçiler arasında bir ayrım yapmaktadır. İSGOLD, hiçbir koşulda çocuk işçiliğine tolerans göstermez. Genç işçilerin, yani istihdam için asgari yaşa ulaşmış ve zorunlu eğitimi tamamlamış olan reşit olmayan bireylerin istihdamı, katı koşullar altında ve ILO standartlarına uygun olarak mümkündür.

Çocuk işçiliği ve genç işçiler arasındaki ayrım sosyoekonomik faktörlere dayanmaktadır. Eğitim sisteminin ve ekonominin yeterince gelişmediği ülkelerde, istihdam için asgari yaşa ulaşmış olan küçük çocukların çalışmasına izin verilmezse ailelerin geçim kaynakları tehlikeye girebilir. Bu nedenle, İSGOLD genç işçilerin istihdamına genel bir yasak getirmektense ulusal yasalara ve uluslararası standartlara saygı göstermeyi tercih eder. Ancak, İSGOLD genç işçilerin normal işler için istihdamını aktif olarak teşvik etmez; bu tür durumlar istisnai niteliktedir. Bunun yerine, genç işçilere yönelik özel eğitim programları ve eğitim fırsatlarını destekler.

İSGOLD, iş ortaklarının çocuk işçiliği yasağına ve genç işçilerin istihdamı için belirlenen koşullara uyumunu denetler.

4.2. Çocuk İşçiliği

4.2.1. Tanım

İSGOLD tarafından benimsenen çocuk işçiliği tanımı, ILO'nun uluslararası kabul görmüş standartlarına dayanmaktadır. Buna göre, çocuk işçiliği öncelikle çocukların çocukluklarını, potansiyellerini ve onurlarını ellerinden alan ve fiziksel ve zihinsel

HAZIRLAYAN: Entegre Yönetim Sistemleri Temsilcisi	GÖZDEN GEÇİREN: İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi	ONAYLAYAN: Yönetim Kurulu
--	---	-------------------------------------

	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMA POLİTİKASI	Doküman No : UYM- Sayfa No PL-06 Rev. : 3/7 No/Tarihi : Yayın Tarihi 5/22.12.2025 : 01.11.2020
---	--	---

gelişimlerine zarar veren işlerdir. ILO standartlarına uygun olarak, İSGOLD çocuk işçiliğini şu şekilde tanımlar:

- Zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve zararlı işler,
- Zorunlu eğitimi göz ardı eden işler,
- Çocukların okula gitmesini engelleyen işler,
- Çocukların okulu erken bırakmasını gerektiren işler,
- Çocukların okul devamlılığını ağır ve uzun çalışma süreleri ile birleştirmesini gerektiren işler.

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri, köleliği, çocukların ailelerinden ayrılmasını ve tehlikeli koşullara maruz bırakılmasını içerir.

İSGOLD, çok küçük yaşta çocukların çalıştırılmasını önlemek için yaş sınırları belirlemiştir. Bu konuda da ILO'nun uluslararası standartları esas alınmaktadır. ILO'nun 138 No'lu Sözleşmesine uygun olarak, 15 yaşın altındaki ve zorunlu eğitimi tamamlamamış çocukların çalıştırılması yasaktır.

Buna ek olarak, fiziksel, zihinsel veya psikolojik refahı tehlikeye atan işler, 18 yaşın altındaki kişiler tarafından yapılamaz. Ancak istisnai durumlarda ve güvenlik düzenlemelerine sıkı sıkıya bağlı olarak bu yaş sınırı 16'ya indirilebilir.

4.2.2. Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması

İSGOLD Sosyal Standartları, tüm tedarikçilerle iş birliğinin temelini oluşturur. Bu standartlar, çocuk işçiliğini yasaklar ve istihdam için minimum kriterler hakkında bilgi sağlar. Sosyal Standartlara uyulmaması durumunda, İSGOLD bu durumun mümkün olan en kısa sürede düzeltilmesini talep eder.

4.2.3. Önleyici Strateji

Çocuk işçiliğini önlemek için işe alım süreçlerinde güvenilir kontrol mekanizmaları uygulanmalıdır. Bu nedenle, İSGOLD iş ortaklarından etkili kontroller uygulamalarını talep eder. İşe alım öncesinde, adayın yaşını doğrulamak için resmi bir yetkili tarafından verilen geçerli bir kimlik belgesi istenmesi zorunludur. Böyle bir kimliğin sunulması mümkün olmadığında, diploma, doğum belgesi veya adayın ikamet yerinden alınmış resmi bir belge gibi diğer yasal yaş kanıtları kabul edilebilir. İşverenler, sunulan belgelerin doğruluğunu kontrol etmekle sorumludur.

Adayın fiziksel görünümü sunulan belgelerle tutarsız görünüyorsa, güvenilir bir kaynaktan alınmış tıbbi belgeler yaş kanıtı olarak talep edilmelidir. İşverenler ayrıca adayların zorunlu eğitimlerini tamamlamış olup olmadığını belirlemelidir.

HAZIRLAYAN: Entegre Yönetim Sistemleri Temsilcisi	GÖZDEN GEÇİREN: İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi	ONAYLAYAN: Yönetim Kurulu
--	---	-------------------------------------

	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMA POLİTİKASI	Doküman No : UYM-PL-06 Sayfa No : 4/7 Rev. : No/Tarihi : 5/22.12.2025 Yayın Tarihi : 01.11.2020
---	--	---

4.2.4. İhlallerle Başa Çıkma / Prosedür

Bu Politika, İSGOLD'un iş ortaklarının çocuk işçiliği kullandığının tespit edilmesi durumunda benimsenmesi gereken prosedürel ve soruşturma önlemlerini kapsayan bir dizi kural içerir. Bu gibi durumlarda çocuğun refahını sağlamak için İSGOLD, aşağıdaki asgari koşullara uyulmasını talep eder:

- Çocuk hemen işten ayrılmalıdır.
- İşveren, çocuğun işten ayrılmasından kaynaklanan kayıplar için uygun bir tazminat sağlamalıdır.
- İşveren, çocuğun refahını korumalı ve teşvik etmeli; bu, zorunlu eğitimin devamlılığını sağlama ve çocuğun ailesine mali yardım sağlama gibi önlemleri içermelidir.

İSGOLD, bu önlemlerin uygulanmasını izleme sorumluluğunu üstlenmiştir. Bu nedenle, işverenlerden düzenli aralıklarla uygulama hakkında bilgi talep edilir. Uygulama sürecinde zorluklar yaşanması durumunda, iş ortakları İSGOLD'dan tavsiye alabilir.

İSGOLD, işe alım süreçlerinin gelecekte çocuk işçiliğini önleyecek şekilde dikkatle yürütüldüğüne dair tüm önlemlerin uygulandığını belgelemeyi talep eder. Tüm çalışanlar için yaş kanıtı kayıt altına alınmalıdır.

İSGOLD ayrıca, tüm olası önlemlerin alındığına ve uygulandığına dair resmi bir onay talep eder. İSGOLD, bu tür önlemlerin yerinde uygulanmasını doğrulama hakkını saklı tutar. Bir iş ortağının iş birliği yapmayı reddetmesi durumunda, İSGOLD son çare olarak iş ilişkisinin sona erdirilmesi hakkını saklı tutar.

4.3. Genç İşçiler

4.3.1. Tanım

ILO'nun anlayışına uygun olarak, İSGOLD genç işçileri, zorunlu eğitimini tamamlamış ve en az 15 yaşında ancak henüz 18 yaşını doldurmamış bireyler olarak tanımlar. Genç işçilerin istihdamı yalnızca ulusal yasalara ve uluslararası standartlara uygun olduğu sürece izin verilir.

4.3.2. Genç İşçilerin İstihdamı

İSGOLD için, genç işçilerin istihdamı, yalnızca onların özel ihtiyaçlarının dikkate alınması ve bu ihtiyaçların karşılanması için uygun önlemler alınması durumunda mümkündür. Ayrıca, genç işçilerin istihdamı, ulusal mevzuat ve uluslararası

HAZIRLAYAN: Entegre Yönetim Sistemleri Temsilcisi	GÖZDEN GEÇİREN: İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi	ONAYLAYAN: Yönetim Kurulu
--	---	-------------------------------------

	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMA POLİTİKASI	Doküman No : UYM-PL-06 Sayfa No : 5/7 Rev. : No/Tarihi : 5/22.12.2025 Yayın Tarihi : 01.11.2020
---	--	---

standartlarla çelişmediği durumlarda mümkündür. ILO'nun R146 No'lu Tavsiyesine uygun olarak, genç işçilerin istihdamı aşağıdaki koşullara tabidir:

- Genç işçiler ilgili otoriteler tarafından kaydedilmelidir.
- İşverenler, ulusal yasalara dayanarak genç işçilere uygun olmayan işleri belirlemek için bir sistem uygulamalıdır.
- İşverenler, genç işçilerin fiziksel olarak zorlayıcı işler veya tehlikeli maddelerle ilgili işler yapmadığından emin olmalıdır.
- Genç işçiler, fiziksel, zihinsel veya psikolojik refahlarını tehlikeye atan, entelektüel, ahlaki ve sosyal gelişimlerini olumsuz etkileyen ya da niteliklerine uygun olmayan işler yapamazlar.
- Genç işçiler fazla mesai yapamaz. Gece vardiyalarına atanması da yasaktır.
- İki vardiya arasında en az 12 saatlik dinlenme süresi sağlanmalıdır. Haftalık dinlenme günleri de sağlanmalıdır.
- Genç işçilere yılda en az dört hafta ücretli izin verilmelidir. Genç işçilerin ücretli izinleri, yetişkin çalışanlarınkinden daha kısa olamaz.
- Genç işçiler, iş kazaları, sağlık hizmetleri ve sağlık sigortası gibi sosyal güvenlik sigortası kapsamına alınmalıdır. Ayrıca, diğer uygun istihdamla ilgili sigortaları da kapsamalıdır.
- İşverenler, genç işçilere "eşit işe eşit ücret" ilkesi temelinde adil bir ödeme sağlamalıdır.

4.3.3. İhlallerle Başa Çıkma / Prosedür

Genç işçilerin korunmasına ilişkin kuralların ihlal edilmesi durumunda, İSGOLD ihlalin derhal düzeltilmesini talep eder. Ayrıca, uygun tazminat sağlanması gerekecektir.

İSGOLD, bu önlemlerin uygulanmasını izleme sorumluluğunu üstlenmiştir. Bu nedenle, işverenlerden düzenli aralıklarla uygulamanın belgelenmesini talep eder. Uygulama sırasında zorluk yaşanması durumunda, iş ortakları İSGOLD'dan tavsiye alabilir.

İSGOLD, bu tür önlemlerin yerinde uygulanmasını doğrulama hakkını saklı tutar. Bir iş ortağının iş birliği yapmayı reddetmesi durumunda, İSGOLD son çare olarak iş ilişkisinin sona erdirilmesi hakkını saklı tutar.

5. ZORLA ÇALIŞTIRMA

5.1. Tanım

İSGOLD, zorla çalıştırmayı, ILO'nun 29 No'lu Sözleşmesi'ne uygun olarak, ceza tehdidi altında gönülsüzce yapılan her türlü iş veya hizmet olarak tanımlar. İSGOLD, hiçbir

HAZIRLAYAN: Entegre Yönetim Sistemleri Temsilcisi	GÖZDEN GEÇİREN: İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi	ONAYLAYAN: Yönetim Kurulu
--	---	-------------------------------------

 ALTIN RAFİNERİSİ A.Ş.	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMA POLİTİKASI	Doküman No : UYM- Sayfa No PL-06 Rev. : 6/7 No/Tarihi : Yayın Tarihi 5/22.12.2025 : 01.11.2020
--	--	---

şekilde zorla çalıştırmayı, modern köleliği veya insan ticaretini (bundan sonra “zorla çalıştırma” olarak anılacaktır) tolere etmez veya hoş görmez.

5.2. Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması

İSGOLD, her türlü zorla çalıştırmaya karşı aktif bir duruş sergiler. İSGOLD, zorla çalıştırmanın kullanımını kesinlikle yasaklar ve aynı şeyi iş ortaklarından da bekler. Çalışanların özgürlüğü hiçbir şekilde kısıtlanmamalı ve her zaman güvence altına alınmalıdır.

İSGOLD, Sosyal Standartlara uyum sağlayarak her türlü zorla çalıştırmaya karşı sağlam bir duruş sergiler ve bu şekilde kurumsal sorumluluk anlayışına uygun hareket eder.

5.3. Önleyici Strateji

İSGOLD, hiçbir şekilde zorla çalıştırmayı tolere etmez veya hoş görmez ve aynı taahhüdü iş ortaklarından da bekler. Tedarikçilerle iş ilişkisi kurmanın temel ön koşulu, her türlü zorla çalıştırmayı kınayan ve yasaklayan İSGOLD Sosyal Standartlarının kabul edilmesidir.

İSGOLD ayrıca çalışanlarına, Sosyal Standartlarında yer alan değerler ve kurallar hakkında yıllık eğitimler sağlar. Standartlarda, zorla çalıştırmanın ve ilgili uygulamaların tanınmasına özel bir önem verilir. Bu, çalışanların ihlalleri tanımasını ve bildirmesini sağlar.

5.4. İhlallerle Başa Çıkma / Prosedür

İSGOLD Sosyal Standartlarında yer alan kuralların herhangi bir ihlali derhal giderilmelidir. Sosyal Standartların ihlalinin tekrarlanmasını önlemek için gerekli önlemler alınmalıdır. İSGOLD, etkilenen tarafların uygun bir tazminat almasını da bekler.

İSGOLD, bu önlemlerin uygulanmasını izleme görevini üstlenir. Bu nedenle, işverenlerden düzenli aralıklarla alınan önlemlerin uygulanmasına ilişkin bilgi talep edilir. Bu tür önlemlerin uygulanması sırasında zorluklar yaşanması durumunda, iş ortakları İSGOLD’dan tavsiye alabilir. İSGOLD, bu tür önlemlerin yerinde uygulanmasını doğrulama hakkını saklı tutar. Bir iş ortağının iş birliği yapmayı reddetmesi durumunda, İSGOLD son çare olarak iş ilişkisinin sona erdirilmesi hakkını saklı tutar.

6. GENEL BİLGİ

HAZIRLAYAN: Entegre Yönetim Sistemleri Temsilcisi	GÖZDEN GEÇİREN: İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi	ONAYLAYAN: Yönetim Kurulu
--	---	-------------------------------------

	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMA POLİTİKASI	Doküman No : UYM- Sayfa No PL-06 Rev. : 7/7 No/Tarihi : Yayın Tarihi 5/22.12.2025 : 01.11.2020
---	--	---

İSGOLD Sosyal Standartlarına ilişkin genel bilgiler buradan indirilebilir.

7. İHLAL DURUMUNDA İLETİŞİM

İSGOLD Sosyal Standartlarının ister fiili ister potansiyel olsun, ihlalleri doğrudan compliance@isgold.com adresine bildirilmelidir.

HAZIRLAYAN: Entegre Yönetim Sistemleri Temsilcisi	GÖZDEN GEÇİREN: İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi	ONAYLAYAN: Yönetim Kurulu
--	---	-------------------------------------