

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

1.Amaç ve Kapsam

Nilo Metal ve Kıymetli Madenler A.Ş., ("Nilo Metal", "Şirket") gerek ulusal gerek uluslararası düzenlemeler ile şirketin etik ilke ve değerleri kapsamında gerçekleştirdiği faaliyetlerinde, iç ve dış paydaşları için insan haklarına saygılı bir anlayışı benimseyerek toplum genelinde temel insan haklarının gözetilmesini hedefler.

İşbu Politika'ya başta Türkiye Cumhuriyeti Anayasası devamında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966), Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi(1966), Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi , BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (182 no.'lu Antlaşma), BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri , OECD'nin Çokuluslu Şirketler için Rehber İlkeler gibi uluslararası düzenlemeler ve ulusal yasalar referans oluşturur.

TANIMLAR:

Dış paydaş: Şirket içinde olmadan şirketi etkileyen kişi, grup, vb. (Şirket'in ticari ilişkiye girdiği iş ortakları, Şirket için veya Şirket adına mal ve hizmet sağlayan tedarikçi, sivil toplum kuruluşları, kamu kurum ve kuruluşları ve Şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilcileri.)

İç paydaş: Şirketten etkilenen veya şirketi etkileyen şirket içindeki kişi, grup veya (varsa) ilgili/bağlı kurum/kuruluşlardır. (Çalışanlar, yönetim kurulu da dâhil olmak üzere tüm yöneticileri, vb.)

İş ortakları: Müşteri/tedarikçi şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci/bayi/taşeron.

İnsan hakları: Cinsiyet, din, dil, ırk, yaş, milliyet, cinsel yönelim, gebelik, düşünce farklılığı, siyasi görüş, malvarlığı farkı ve fakat bunlarla sınırlı olmaksızın tüm farklılıkları gözetmeksizin insanlara özgü hakları.

BM Küresel ilkeler Sözleşmesi: Tüm dünyada sürdürülebilir, ortak bir küresel kalkınma kültürünü yaymak üzere; şirketleri sürdürülebilir ve sosyal sorumluluklarına uygun uygulamalar geliştirmeye teşvik eden, iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder. Küresel İlkeler Sözleşmesi şirketlerden, sürdürülebilirlik için bu ilkeleri kavramalarını, desteklemelerini ve uygulamalarını bekler.

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi: 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına ilişkin acil önlemler Sözleşmesi

ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi: İlgili Sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, bütün Üyeler, Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi olmakla, Üyeler bu Sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve Anayasa'nın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlüdürler;

- Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması;
- Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması;
- Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi;
- İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

Misilleme: Çalışanı, herhangi bir ihlal veya olası bir ihlali işverenine dile getirmesinden veya kanun kapsamında bildirim yükümlülüğünden caydırmak için işveren tarafından çalışana karşı geliştirilen olumsuz eylemler.

2.İlke ve Taahhüt

Nilo Metal, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine uygun olarak, evrensel insan haklarına saygı gösterir ve insan hakları ihlallerinin önüne geçmeyi hedefler.

Nilo Metal, işkencenin her türlü görünümüne, zorla çalıştırmaya, çocuk işçiliğe ve çocuk işçiliğinin en kötü haline, yaygın cinsel şiddet veya diğer ağır insan hakları ihlallerine, savaş suçlarına, insanlığa karşı suçlara, ırkçılığa, ayrımcılığa ve fakat bunlarla sınırlı olmaksızın tüm insan haklarına aykırılık oluşturan eylemlere her zaman karşı durarak gerek kurumsal prensipleri gerek ulusal ve uluslararası düzenlemelerde yer alan sorumlulukları kapsamında insan haklarını öncelikli tutacağını taahhüt eder.

Nilo Metal, aşağıda yer alan ana başlıklarda toplanmış ilkelere uyarak ticari faaliyetlerini yürütmekle birlikte tüm paydaşlarının ticari faaliyetlerini, eylemlerini insan haklarına saygılı ve insan haklarını gözeterek gerçekleştirmelerini bekler.

❖ İstihdam

Nilo Metal;

- Faaliyetlerinin çocuk işçi çalıştırılması, zorla çalıştırılma ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimleri, kölelik, insan ticareti,
- İstihdamda, meslekte, azınlıklar ile diğer savunmasız gruplar arasında, kadınlar arası ayrımcılık yapılması,

ile ilişkilendirilmemesine mutlak özen göstermekle birlikte bu uygulamalara da “sıfır tolerans” yaklaşımını benimser.

❖ Fırsat Eşitliği, Farklılıklara ve Çeşitliliğe Saygı Duyma

Nilo Metal, ücretlendirme, istihdam, kariyer, kişisel ve mesleki gelişim gibi insan kaynaklarına ilişkin süreçlerde ve iş ortamında çalışanlar arasında cinsiyet, dil, din, ırk, ulusal ve etnik köken, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik veya ifade, milliyet, medeni durum, aile durumu, gebelik, engellilik, genetik özellikler veya bunların dışında bireyin iş performansı ile ilgisi olmayan diğer herhangi bir keyfi özellik, sendika üyeliği, siyasal görüş ve benzer konulara bağlı olarak ayırım yapmadan eşit bir tutum sergilemekle birlikte bu konularda ayrımcılığa sıfır tolerans yaklaşımını benimser. Organizasyonel yapılanmanın önemli bir ögesi olan çeşitliliğe saygı duyar.

Nilo Metal, bünyesindeki kadın çalışanların sosyo-ekonomik olarak güçlenmelerini destekler. Kadınların ilerlemesi ve fırsat eşitliğine sahip olmalarının önündeki engelleri ortadan kaldırmak adına istihdam, tedarik zinciri programlarını destekler.

❖ Kanuni düzenlemelere uygun faaliyet gösterme

Nilo Metal, faaliyet gösterdiği ülkenin mevzuatlarına riayet eder. İş ortaklarından da kendi ülke mevzuatlarına uygun davranmaları beklenir.

❖ Toplu Sözleşme Hakkı, Sendikalaşma özgürlüğü ve Örgütlenme Özgürlüğü

Nilo Metal, çalışanlarının yasal düzenlemeler çerçevesinde dernek kurma, toplantı düzenleme, sendikalaşma, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı ve özgürlüğüne saygı gösterir.

❖ **Taciz, Mobbing, Kötü Muamele ve Şiddetin Önlenmesi**

Nilo Metal, iş ortamında çalışanlara karşı taciz, mobbing, her türlü kötü muamele, şiddet gibi olaylara müsamaha göstermez, sıfır tolerans yaklaşımını benimser.

❖ **İfade Özgürlüğü**

Nilo Metal, çalışanlarının, iş ortamında ifade özgürlüğünü kullanma haklarını sekteye uğratacak her türlü durumun önüne geçmeyi ilke edinir, çalışanlarına kendilerini ifade etmeleri için uygun ortamı hazırlar.

❖ **Sağlıklı ve Güvenli Çalışma**

Nilo Metal, tüm çalışanlarına güvenle, sağlıkla ve memnuniyetle çalışabilecekleri iş ortamı ve koşullarını sağlamayı öncelikli konuları arasında görür. Tüm faaliyetlerinde “sıfır kaza” hedefiyle yaralanma ve kaza riskini en aza indirmek için tüm gerekli önlemleri alır. İş sağlığı ve güvenliğine (İSG) yönelik ulusal mevzuata ve uluslararası prensiplere tam uyumu gözetir.

❖ **İşgücü Uygulamaları**

Nilo Metal, ILO’nun Temel İş İlkeleri ve Hakları Beyannamesi’nde ortaya konan kurallara uyar ve tüm paydaşlarının güvenli, insani biçimde çalışma koşullarında, ücretlerinin adil ve hakkaniyet içerisinde elde etmelerini arar.

❖ **Etik**

Nilo Metal, değerleri kapsamında adil, dürüst, mevzuata uygun davranır. İnsan haklarını gözetmekle birlikte sürdürülebilir bir hayat için “insan için ekonomi” modelini benimseyerek çevreye duyarlı faaliyetler sürdürür ve suç gelirlerinin aklanmasının ve terörün finansmanın önlenmesi ile kitle imha silahlarının yayılmasının finansmanının önlenmesi, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele kapsamında tüm yasal önlemleri alır.

❖ **Çevre**

Nilo Metal, insanların sürdürülebilir bir yaşama sahip olabilmesi için çevresel konularda hassas bir yaklaşım benimser.

❖ **Suç Teşkil Eden Fiiller**

Nilo Metal, faaliyet gösterilen ülkelerde suç veya hak ihlali fiili ile sonuçlanabilecek girişimlerde bulunmaz. Bu konuda hiç kimseye tolerans göstermez.

3.Yetki ve Sorumluluklar

- ❖ İnsan Hakları Politikası’nın sorumluluğu en üst düzeyde Yönetim Kurulu’na aittir.
- ❖ Yönetim Kurulu, insan hakları politikasına, kural ve düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmalarının belirlenmesi ve işletilmesinin üst gözetiminden sorumludur.
- ❖ Nilo Metal, faaliyetlerinde ortaya çıkması muhtemel insan haklarına dair sorunları ve bu sorunlardan en fazla etkilenecek grupları göz önünde bulundurur. İnsan hakları üzerinde olumsuz bir etki oluşması halinde bu etkileri azaltmaya ve önlemeye çalışır. İnsan haklarının risk altında olması halinde yetkililerle iletişime geçilerek gerekli önlemler alınır.
- ❖ İşbu Politika kapsamında, Nilo Metal’in faaliyetlerinde ortaya çıkması muhtemel hak ihlallerinin önlenmesi için şikâyet ve bildirim mekanizmaları geliştirilir.
- ❖ Nilo Metal’in tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika’ ya uymaktan ve Nilo Metal’in ilgili prosedürlerini uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Nilo Metal, dış paydaşları ile iş ortaklarından bu Politika’ ya uyumlu davranmasını bekler.
- ❖ İşbu Politika kapsamında endişelerini bildiren herhangi bir çalışana karşı misillemede bulunulmaz ve gizlilik ihlali olmaksızın ilgili bildirimler ele alınır.
- ❖ İşbu Politika kapsamındaki herhangi bir konunun ihlali personel yönetmeliği hükümleri saklı kalarak nihai kanaat ve karar Yönetim Kurulu’na ait olmak üzere disiplin cezası ve/veya iş

akdinin feshi; iş ortakları ve dış paydaşlar ile çalışmayı askıya alma ve/veya durdurma gibi cezai uygulamalarla sonuçlanabilir.

- ❖ İşbu Politikanın Nilo Metal'in diğer bütün politika, prosedür, süreç, uygulama ve/veya faaliyetleri ile çelişmesi ya da uygulanmasını zorlaştırma ihtimalinin olması halinde söz konusu konular gözden geçirilir.
- ❖ Gerekğinde Politika' ya ilişkin güncellemeler yapılır.

4. Yürürlük

Bu Politika Yönetim Kurulu tarafından 01.04.2024 tarihinde onaylanarak yürürlüğe koyulmuştur.

<u>Yönetim Kurulu Karar Tarihi</u>	<u>Versiyon</u>
<u>01.04.2024</u>	<u>V.0</u>