

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

1- AMAÇ VE KAPSAM

NMGlobal Kıymetli Madenler Ticaret A.Ş.’nin (“NMGlobal” veya “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 BM 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.

İşbu İnsan Hakları Politikası (Politika), NMGlobal’ in insan hakları alanındaki prensipleri ve yaklaşımını ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. NMGlobal iç ve dış paydaşlarından da faaliyetlerinde işbu politikaya uyumlu davranmalarını bekler.

2- TANIMLAR

Dış paydaş : Bir işletmenin faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen veya işletmeyi etkileyen kişi veya kuruluşlardır. Bu kategoriye müşteriler, tedarikçiler, devlet kurumları, düzenleyici kuruluşlar, yatırımcılar, toplum, medya ve sivil toplum kuruluşları gibi birçok farklı grup dahil olabilir.

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 : Bir işletmenin faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen veya işletmeyi etkileyen kişi veya kuruluşlardır. Bu kategoriye müşteriler, tedarikçiler, devlet kurumları, düzenleyici kuruluşlar, yatırımcılar, toplum, medya ve sivil toplum kuruluşları gibi birçok farklı grup dahil olabilir.

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.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi : 10 Aralık 1948’de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen ve temel insan haklarını belirleyen uluslararası bir belgedir. Bu belge, tüm insanların eşit ve özgür doğduğunu, yaşam, özgürlük ve güvenlik haklarına sahip olduğunu ve ayrımcılık, kölelik ve işkencenin yasak olduğunu vurgular. İHEB, uluslararası insan hakları yasalarının geliştirilmesi ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi için evrensel bir rehberdir.

BM : Birleşmiş Milletler Uluslararası Örgütü

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.

¹https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/trk.pdf

²<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission>

³<https://www.ihd.org.tr/birlesmis-milletler-is-dunyasi-ve-insan-haklarina-dair-rehber-ilkeler/>

BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler : BM İnsan Hakları Konseyi tarafından 16 Haziran 2011 tarihinde onaylanan kılavuz ilkeleri ifade eder. Bu ilkeler, “Koru, Saygı göster ve Çözüm Üret” olarak bilinen çerçeveyi ortaya koyar ve ticari işletmelerin büyüklüklerine ve koşullarına uygun olarak insan haklarına saygı gösterme sorumluluklarını yerine getirmeye yönelik politika ve süreçlere sahip olmalarını gerektirir.

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi : ILO tarafından 1999 yılında kabul edilen, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini ortadan kaldırmayı hedefleyen 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi’ni ifade eder. En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi, üye ülkelerin acil bir sorun olarak en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını temin edecek ivedi ve etkin önlemler almalarını öngörür ve alınacak önlemleri düzenler.

ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi : 1998 yılında kabul edilen ve ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi bütün üye ülkelerin Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi olmakla, bu Sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan beş temel ilkeye, iyi niyetle ve Anayasa’nın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduğunu düzenleyen İLO Bildirgesini ifade eder.

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

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

3- İLKE, TAAHHÜT VE İLGİLİ UYGULAMALAR

NMGlobal, tüm yasal düzenlemelere uygun olarak, evrensel insan haklarına saygı gösterir ve insan hakları ihlallerinin önüne geçmeyi hedefler.

NMGlobal, işkencenin her türlü görünümüne, zorla çalıştırmaya, çocuk işçiliği 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.

NMGlobal, ticari faaliyetlerini yürütürken aşağıda yer alan ana başlıklarda toplanmış ilkelere uyar:

3.1. İstihdam

NMGlobal faaliyetlerinin;

- En kötü biçimde çocuk işçiliği, 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.

⁴<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

3.2. Fırsat Eşitliği, Farklılıklara ve Çeşitliliğe Saygı Duyma

NMGlobal, 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, siyasi 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.

3.3. Kanuni düzenlemelere uygun faaliyet gösterme

NMGlobal, faaliyet gösterdiği ülkenin mevzuatlarına riayet eder, suç veya hak ihlali ile sonuçlanabilecek girişimlerde bulunmaz ve bu konuda hiç kimseye tolerans göstermez. Tüm paydaşlarından kendi ülke mevzuatlarına uygun davranmaları beklenir.

3.4. Toplu Sözleşme Hakkı, Sendikalaşma özgürlüğü ve Örgütlenme Özgürlüğü

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

3.5. Taciz, Mobbing, Kötü Muamele ve Şiddetin Önlenmesi

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

3.6. İfade Özgürlüğü

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

3.7. Sağlıklı ve Güvenli Çalışma

NMGlobal, tüm çalışanlarına güvenle, sağlıklı 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.

3.8. Etik

‘İnsana saygı’, ‘insan haklarına saygı’ ve ‘halkla yakınlık’ öz değerlerine sahip Şirketimiz, kurumsal sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ederken, tüm paydaşlarımızdan da etik ilkelerimize uygun davranmasını bekler.

3.9. Çevre

NMGlobal, insanların sürdürülebilir bir yaşama sahip olabilmesi için sağlık, güvenlik, su ve atık yönetimi, iklim değişikliği, biyoçeşitliliğin korunması konularında hassas bir yaklaşım benimser. Çevreyi korumak

ve çevresel etkileri azaltmak için proaktif bir uğraş verir. Paydaşlarının çevresel performanslarını iyileştirmeleri için onları teşvik eder.

3.10. Suç Teşkil Eden Fiiller

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

4- YETKİ VE SORUMLULUKLAR

- 4.1.** İnsan Hakları Politikası'nın sorumluluğu en üst düzeyde Yönetim Kurulu'na aittir.
- 4.2.** Yönetim Kurulu, işbu İnsan Hakları Politikası'na, kural ve düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmalarının belirlenmesi ve işletilmesinin üst gözetiminden sorumludur.
- 4.3.** NMGlobal, 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.
- 4.4.** İşbu Politika kapsamında, NMGlobal'in faaliyetlerinde ortaya çıkması muhtemel hak ihlallerinin önlenmesi için şikâyet ve bildirim mekanizmaları geliştirilir.
- 4.5.** NMGlobal'in tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve NMGlobal'in ilgili prosedürlerini uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. NMGlobal, dış paydaşlarından bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler.
- 4.6.** İşbu Politika kapsamında endişelerini bildiren herhangi bir çalışana karşı misillemede bulunulmaz ve gizlilik ihlali olmaksızın ilgili bildirimler ele alınır.
- 4.7.** İşbu Politika kapsamındaki herhangi bir konunun ihlali personel yönetmeliği hükümleri saklı kalarak nihai kanaat ve karar NMGlobal'e ait olmak üzere disiplin cezası ve/veya iş akdinin feshi; dış paydaşlar ile çalışmayı askıya alma ve/veya durdurma gibi cezai uygulamalarla sonuçlanabilir.
- 4.8.** İşbu Politika'nın NMGlobal'in diğer bütün politika, prosedür, süreç, uygulama ve/veya faaliyetleri ile çelişmesi ya da uygulanmasını zorlaştırma ihtimalinin olması halinde söz konusu konular gözden geçirilir.
- 4.9.** Politika'nın uygulanmasının takibinden, gerektiğinde güncellemelerinin yapılmasından Hukuk Birimi ve Uyum Birimi sorumludur.

5- PAYDAŞLARIN GERİ BİLDİRİMİ

İşbu Politika hakkında ilgililerin geri bildirim ve görüşlerine önem verilir. Politikaya ilişkin herhangi bir geri bildirim aşağıdaki kanallardan biri kullanılarak bildirilebilir. Paydaşlar ayrıca İhbar ve Bilgi Uçurma Politikası kapsamında anonim olarak geri bildirimlerde bulunabilirler. Tüm bu bildirimlerde Kişisel Verilerin Korunması'na ilişkin yasalara uyum sağlanması esastır.

E-posta adresi : etik@nmglobal.com.tr

Adres : İkitelli OSB Mah. Atatürk Bul. No:114, İç Kapı No:236 Başakşehir, İstanbul Türkiye

Telefon numarası : +90 212 603 09 68 (sabit hat)

6- YÜRÜRLÜK

İşbu Politika, Türkçe ve İngilizce dillerinde tüm paydaşlara www.nmglobal.com.tr adresinde yayımlanmak suretiyle duyurulur. İşbu Politikanın ihtiyaç duyulduğu hallerde güncellenmesi, Hukuk ve Uyum Birimi tarafından yürütülerek Yönetim Kurulu'nun onayı ile gerçekleştirilir.

İşbu Politika Yönetim Kurulu tarafından 01.10.2025 tarihinde onaylanarak yürürlüğe koyulmuştur.

Yönetim Kurulu Karar Tarihi	Versiyon No
05.07.2022	(1)
01.10.2025	(2)