

İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

1. Önsöz

KÂR Katılım Altın Rafinerisi A.Ş. ("**Şirket**"), insan haklarına saygıyı etik iş yapış anlayışının, sürdürülebilirlik yaklaşımının ve sorumlu tedarik zinciri yönetiminin temel unsurlarından biri olarak kabul eder.

Şirket; faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde başta İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler, ILO temel çalışma standartları olmak üzere ilgili ulusal ve uluslararası standartları gözetir.

2. Giriş

İşbu İnsan Hakları Politikası ("**Politika**"), KÂR Katılım Altın Rafinerisi A.Ş.'nin insan haklarına ilişkin temel ilke, taahhüt ve beklentilerini ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Şirket, faaliyetlerinin çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, iş ortakları ve diğer paydaşlar üzerinde doğrudan veya dolaylı etkiler doğurabileceğinin bilinciyle hareket eder. Bu kapsamda insan haklarına saygılı, güvenli, adil, kapsayıcı ve sorumlu bir iş ortamının oluşturulmasını kurumsal yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirir.

Kıymetli maden rafinerisi olarak Şirket, insan hakları risklerinin yalnızca kendi operasyonlarıyla sınırlı olmadığını; tedarik zinciri, müşteri ilişkileri, hizmet sağlayıcılar ve iş ortaklıkları kapsamında da ortaya çıkabileceğini kabul eder. Bu doğrultuda insan haklarına ilişkin risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, önlenmesi, azaltılması ve gerektiğinde düzeltici faaliyetlerle yönetilmesi esastır.

Bu Politika, Şirket'in etik ilkeleri, uyum ve iç kontrol çerçevesi, sorumlu tedarik zinciri yaklaşımı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, çalışan hakları ve bildirim mekanizmaları ile birlikte uygulanır.

3. Amaç ve Kapsam

İnsan Hakları Politikasının amacı, insan haklarına ilişkin temel ilke, taahhüt ve beklentilerini belirlemek; Şirket faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde insan haklarına saygılı, güvenli, adil, kapsayıcı ve sorumlu bir yaklaşımın benimsenmesini sağlamaktır.

Politika; Şirket'in insan hakları risklerini belirleme, değerlendirme, önleme, azaltma ve gerektiğinde düzeltici faaliyetlerle yönetme yaklaşımını ortaya koyar. Bu kapsamda Şirket, kendi operasyonlarında ve kıymetli maden tedarik zincirinde insan hakları ihlallerinin önlenmesini, çalışan haklarının korunmasını, iş sağlığı ve güvenliği

standartlarının gözetilmesini ve paydaşların güvenli bildirim mekanizmalarına erişimini esas alır.

İşbu Politika; Şirket'in yönetim kurulu üyelerini, yöneticilerini, çalışanlarını, müşterilerini, tedarikçilerini, iş ortaklarını, hizmet sağlayıcılarını, alt yüklenicilerini, danışmanlarını ve Şirket adına veya Şirket ile iş ilişkisi içinde hareket eden tüm üçüncü tarafları kapsar.

Politika; Şirket'in kıymetli maden tedariki, müşteri ve tedarikçi kabul süreçleri, üretim, rafinasyon, lojistik, depolama, satış, satın alma, güvenlik, insan kaynakları ve diğer tüm operasyonel süreçlerinde uygulanır.

Şirket, tüm iç ve dış paydaşlarından bu Politikada yer alan ilke ve taahhütlere uygun hareket etmelerini bekler. İnsan haklarına aykırı bir durumun tespit edilmesi veya bu yönde makul bir şüphe oluşması halinde Şirket, ilgili durumu gizlilik, tarafsızlık ve özen ilkeleri doğrultusunda değerlendirir; gerekli hallerde düzeltici ve önleyici faaliyetlerin uygulanmasını sağlar.

4. Tanımlar

Ayrımcılık: Kişilere dil, din, ırk, renk, cinsiyet, yaş, etnik köken, milliyet, medeni hal, aile durumu, gebelik, engellilik, siyasi görüş, sendika üyeliği veya benzeri nedenlerle farklı, dışlayıcı ya da dezavantajlı muamelede bulunulmasını ifade eder.

Çocuk İşçiliği: Çocukların fiziksel, zihinsel, sosyal, ahlaki veya eğitimsel gelişimlerine zarar verebilecek şekilde çalıştırılmasını ifade eder.

Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri: Çocukların kölelik, zorla çalıştırma, insan ticareti, yasa dışı faaliyetler veya sağlık ve güvenlik açısından tehlikeli işlerde çalıştırılması gibi uygulamaları ifade eder.

İnsan Hakları: İnsan onuruna dayanan; yaşam, güvenlik, eşitlik, özgürlük, adil ve güvenli çalışma, ayrımcılığa uğramama, örgütlenme ve ifade özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlükleri ifade eder.

İnsan Ticareti: Kişilerin sömürü amacıyla tehdit, zorlama, aldatma, kaçırma veya nüfuzu kötüye kullanma gibi yollarla temin edilmesi, taşınması, barındırılması veya çalıştırılmasını ifade eder.

Misilleme: İyi niyetle bildirimde bulunan veya inceleme süreçlerine katkı sağlayan kişilere karşı baskı, tehdit, ayrımcılık, görev değişikliği, dışlama veya benzeri olumsuz muamelede bulunulmasını ifade eder.

Mobbing: Bir kişiye sistematik şekilde uygulanan psikolojik baskı, yıldırma, dışlama, itibarsızlaştırma veya benzeri olumsuz davranışları ifade eder.

Taciz: Kişinin onurunu zedeleyen, rahatsız edici, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya düşmanca bir ortam yaratan sözlü, fiziksel, psikolojik, yazılı ya da dijital davranışları ifade eder.

Zorla Çalıştırma: Bir kişinin tehdit, baskı, ceza, borç, hareket özgürlüğünün kısıtlanması veya benzeri yöntemlerle rızası dışında çalıştırılmasını ifade eder.

5. Dayanak

İşbu Politika, Şirketin faaliyet gösterdiği sektör, iş modeli ve tedarik zinciri yapısı dikkate alınarak; yürürlükteki ulusal mevzuat, uluslararası insan hakları standartları ve sorumlu tedarik zinciri ilkeleri çerçevesinde hazırlanmıştır.

Bu kapsamda Politikanın başlıca dayanakları aşağıdaki gibidir:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,
- 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili çalışma mevzuatı,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat,
- 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu,
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi,
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler,
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi,
- Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme,
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi,
- ILO En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi,
- OECD, Çatışmalardan Etkilenmiş ve Yüksek Riskli Bölgelerin Madenlerine İlişkin Sorumlu Tedarik Zinciri Rehberi,
- Borsa İstanbul Kıymetli Madenler Piyasası ve sorumlu tedarik zinciri düzenlemeleri.

Şirket, işbu Politikanın uygulanmasında yukarıda belirtilen düzenleme ve standartları; faaliyetlerinin niteliği, risk profili, tedarik zinciri yapısı ve yürürlükteki mevzuat çerçevesinde değerlendirir.

6. Temel İlke ve Taahhütler

Şirket, faaliyetlerini insan onuruna, temel hak ve özgürlüklere, etik ilkelere ve yürürlükteki mevzuata uygun şekilde yürütmeyi taahhüt eder. Şirket, insan haklarına saygıyı yalnızca kendi operasyonları bakımından değil; müşterileri, tedarikçileri, iş ortakları, hizmet sağlayıcıları ve kıymetli maden tedarik zincirinde yer alan tüm ilgili taraflar bakımından da gözetilmesi gereken temel bir sorumluluk olarak kabul eder.

Şirket; işkence, kötü muamele, zorla çalıştırma, çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri, insan ticareti, kölelik, ayrımcılık, taciz, mobbing, yaygın cinsel şiddet, savaş suçları,

insanlığa karşı suçlar ve diğer ağır insan hakları ihlallerine karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimser.

Bu doğrultuda Şirket;

- İnsan haklarına saygılı, güvenli, adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı;
- Çalışanlarına eşit fırsatlar sunmayı ve ayrımcılığın her türünü önlemeyi;
- Çalışanların örgütlenme, sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarına yürürlükteki mevzuat çerçevesinde saygı göstermeyi;
- Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, insan ticareti ve her türlü sömürücü çalışma biçimini reddetmeyi;
- İş sağlığı ve güvenliği standartlarını gözeterek güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamayı;
- Tedarik zincirinde insan hakları risklerini risk bazlı durum tespiti süreçleriyle değerlendirmeyi;
- İnsan haklarına ilişkin endişe, ihlal veya şüphelerin güvenli şekilde bildirilebileceği mekanizmalar oluşturmayı;
- İyi niyetli bildirimde bulunan kişilere karşı misillemeye izin vermemeyi;
- Tespit edilen olumsuz etkilerin önlenmesi, azaltılması ve giderilmesi için uygun düzeltici ve önleyici faaliyetlerin uygulanmasını sağlamayı taahhüt eder.

Şirket, tüm çalışanlarından, yöneticilerinden ve iş ilişkisi içinde bulunduğu taraflardan bu Politikada yer alan ilke ve taahhütlere uygun hareket etmelerini bekler.

7. Çalışma Hayatı ve Çalışan Hakları

Şirket, çalışanlarının insan onuruna yakışır, güvenli, adil, kapsayıcı ve saygılı bir çalışma ortamında görev yapmasını temel sorumluluklarından biri olarak kabul eder.

İşe alım, ücretlendirme, terfi, eğitim, performans değerlendirme, disiplin ve işten ayrılma süreçlerinde çalışanlarına eşit ve adil davranmayı esas alır. Çalışanlar arasında dil, din, ırk, renk, cinsiyet, yaş, etnik köken, milliyet, medeni hâl, aile durumu, gebelik, engellilik, siyasi görüş, sendika üyeliği veya benzeri herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmasına izin verilmez.

Şirket, çalışanlarının yürürlükteki mevzuat çerçevesinde örgütlenme, sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarına saygı gösterir. Çalışanların bu haklarını kullanmaları nedeniyle herhangi bir baskı, ayrımcılık veya olumsuz muameleye maruz kalmaması esastır.

Şirket; zorla çalıştırma, zorunlu çalıştırma, borç karşılığı çalıştırma, insan ticareti, kölelik ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri dahil olmak üzere insan onuruna aykırı tüm çalışma biçimlerine karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimser.

Çalışma ortamında taciz, mobbing, psikolojik baskı, tehdit, kötü muamele, şiddet veya çalışanların onurunu zedeleyebilecek herhangi bir davranış kabul edilmez. Bu tür durumların bildirilmesi halinde Şirket, konuyu gizlilik, tarafsızlık ve özen ilkeleri doğrultusunda değerlendirir.

Şirket, çalışanlarının görüşlerini uygun kanallar aracılığıyla ifade edebileceği, endişelerini güvenli şekilde iletebileceği ve iyi niyetli bildirimleri nedeniyle misillemeye maruz kalmayacağı bir çalışma kültürü oluşturmayı hedefler.

8. İş Sağlığı ve Güvenliği

Şirket, çalışanlarının, tesislerinde görev yapan üçüncü taraf personelin ve faaliyetlerinden etkilenebilecek ilgili paydaşların sağlığını ve güvenliğini öncelikli sorumluluklarından biri olarak kabul eder.

Şirket, iş sağlığı ve güvenliği alanında yürürlükteki ulusal mevzuata, ilgili standartlara ve iyi uygulama prensiplerine uygun hareket eder. Rafinasyon, üretim, laboratuvar, depolama, lojistik, bakım-onarım, güvenlik ve diğer operasyonel süreçlerde ortaya çıkabilecek risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi ve azaltılması için gerekli önlemleri alır.

Şirket; güvenli çalışma koşullarının sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesi, kişisel koruyucu donanım kullanımının sağlanması ve acil durumlara hazırlık kapasitesinin geliştirilmesi amacıyla gerekli süreçleri uygular.

Çalışanların, güvenli olmayan durumları, ramak kala olayları, iş kazalarını veya iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili endişelerini gecikmeksizin bildirmesi teşvik edilir. Bu tür bildirimlerde bulunan çalışanlara karşı herhangi bir misilleme, baskı veya olumsuz muamele uygulanmaz.

Şirket, iş sağlığı ve güvenliği performansını düzenli olarak izlemeyi, uygunsuzlukları gidermeyi ve güvenli çalışma kültürünü sürekli iyileştirmeyi hedefler.

9. Tedarik Zincirinde İnsan Hakları

Şirket, kıymetli maden tedarik zincirinde insan haklarına saygılı, şeffaf, izlenebilir ve sorumlu iş ilişkileri kurulmasını esas alır.

Şirket, tedarik zincirinde yer alan müşteriler, tedarikçiler, aracılar, hizmet sağlayıcılar, lojistik firmaları, alt yükleniciler ve diğer iş ortakları nezdinde insan hakları risklerinin

ortaya çıkabileceğini kabul eder. Bu kapsamda iş ilişkilerinin kurulması ve sürdürülmesi süreçlerinde risk bazlı değerlendirme yaklaşımı benimsenir.

Şirket; çatışmalardan etkilenmiş ve yüksek riskli bölgelerle bağlantılı tedariklerde, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, insan ticareti, yasa dışı silahlı gruplara doğrudan veya dolaylı destek, özel veya kamu güvenlik güçleri tarafından gerçekleştirilen hak ihlalleri, yaygın cinsel şiddet, kötü muamele, rüşvet, yolsuzluk, suç gelirlerinin aklanması, terörizmin finansmanı ve madenlerin menşesine ilişkin gerçeğe aykırı beyan risklerini dikkate alır.

Şirket, tedarik zincirinde insan hakları risklerinin belirlenmesi ve yönetilmesi amacıyla müşteri ve tedarikçi kabul süreçleri, Müşteri/Tedarikçi Tanı (KYC) kontrolleri, yaptırım ve olumsuz medya taramaları, menşe ve tedarik zinciri bilgisi değerlendirmeleri, saha ziyareti, belge incelemesi ve gerektiğinde ilave durum tespiti çalışmalarını uygular.

Tedarik zincirinde insan haklarına aykırı bir durumun tespit edilmesi veya bu yönde makul bir şüphe oluşması halinde Şirket, ilgili durumu gizlilik, tarafsızlık ve özen ilkeleri doğrultusunda değerlendirir; gerekli hallerde düzeltici ve önleyici faaliyetlerin uygulanmasını sağlar.

Şirket, tedarikçileri ve iş ortaklarından bu Politika ile uyumlu hareket etmelerini, insan hakları risklerinin önlenmesi ve azaltılması amacıyla gerekli bilgi ve belgeleri sağlamalarını ve talep edilmesi halinde değerlendirme, izleme ve denetim süreçlerine makul ölçüde iş birliği göstermelerini bekler.

10. İhlaller ve Yaptırımlar

Bu Politika hükümlerine, Şirket politika ve prosedürlerine, etik ilkelere veya yürürlükteki mevzuata aykırı davranışlar ihlal olarak değerlendirilir. İhlalin niteliği, ağırlığı, tekrarı, etkisi ve ilgili tarafın statüsü dikkate alınarak gerekli idari, disiplin, sözleşmesel ve/veya hukuki aksiyonlar uygulanır.

Çalışanlar bakımından, yürürlükteki iş mevzuatı, iş sözleşmeleri, etik ilkeler ve ilgili Şirket iç düzenlemeleri çerçevesinde uygun disiplin ve idari aksiyonlar alınır. Üçüncü taraflar, tedarikçiler, müşteriler, iş ortakları, hizmet sağlayıcılar ve danışmanlar bakımından ise ilgili sözleşme hükümleri, taahhütler ve Şirket prosedürleri çerçevesinde iş ilişkisinin askıya alınması, sınırlandırılması veya sona erdirilmesi dahil gerekli aksiyonlar uygulanır.

İhlalin niteliğine ve yürürlükteki mevzuata göre, gerekli hallerde yetkili kurum ve kuruluşlara bildirimde bulunulur, düzenleyici mercilere raporlama yapılır veya adli/idari mercilere başvurulur. Şirket, iyi niyetle bildirimde bulunan kişilere karşı misilleme yapılmasını kabul etmez.

Çıkar çatışması doğuran veya doğurma ihtimali bulunan durumlarda çalışanlar, yöneticiler, Yönetim Kurulu üyeleri ve Şirket adına hareket eden ilgili taraflar, söz konusu durumu zamanında ve yazılı olarak beyan etmekle yükümlüdür. Çıkar çatışması beyanları yılda en az bir kez ve olay bazlı olarak Çıkar Çatışması Beyan Formu aracılığıyla alınır; alınan beyanlar İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi tarafından Çıkar Çatışması Beyan Sicilinde kayıt altına alınır, takip edilir ve gizlilik esaslı çerçevesinde muhafaza edilir.

11. Bildirim, Şikâyet ve Misillemenin Önlenmesi

Şirket, insan haklarına ilişkin endişe, ihlal, şüphe, görüş, öneri veya geri bildirimlerin güvenli, erişilebilir ve gizlilik esasına uygun şekilde iletilebilmesini önemser.

Çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, iş ortakları ve diğer paydaşlar; insan haklarına aykırı olduğunu düşündükleri durumları, ayrımcılık, taciz, mobbing, kötü muamele, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, iş sağlığı ve güvenliği riskleri veya tedarik zinciri kaynaklı insan hakları endişelerini Şirket tarafından aşağıda belirtilen bildirim kanalları aracılığıyla iletilebilir.

Şirket, yapılan bildirimleri gizlilik, tarafsızlık, iyi niyet ve özen ilkeleri doğrultusunda değerlendirir. İyi niyetle bildirimde bulunan herhangi bir kişi veya tarafa karşı misilleme, baskı, ayrımcılık veya herhangi bir olumsuz muamele uygulanması kabul edilmez.

İnsan haklarına aykırı bir durumun tespit edilmesi halinde Şirket, ilgili iç süreçleri çerçevesinde gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetlerin uygulanmasını sağlar.

Bu Politika'ya ilişkin soru, görüş, öneri, endişe veya geri bildirimler aşağıdaki iletişim kanalları aracılığıyla iletilebilir:

Uyum Konuları: compliance@karaltinrafinerisi.com

Etik ve İhbar Bildirimleri: etik@karaltinrafinerisi.com

Web Formu: Etik ve Uyum İhlalleri Bildirim Formu

Adres: Yarımburgaz Mah. 1. Cumhuriyet Cad. No:50 İç Kapı No: 1 Küçükçekmece / İstanbul / TÜRKİYE

12. Yetki ve Sorumluluklar

İşbu Politika'nın uygulanmasına ilişkin nihai gözetim sorumluluğu KÂR Katılım Altın Rafinerisi A.Ş. Yönetim Kurulu'na aittir.

Şirket üst yönetimi, insan haklarına saygılı iş yapış anlayışının Şirket faaliyetlerine, karar alma süreçlerine ve iş ilişkilerine entegre edilmesinden sorumludur.

İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi, ilgili süreç sahipleri ve üst yönetim kendi görev ve sorumluluk alanları çerçevesinde bu Politikanın uygulanmasını destekler.

13. Eğitim ve Farkındalık

Şirket, bu Politika kapsamındaki ilke, yükümlülük ve beklentilerin çalışanlar, yöneticiler ve ilgili taraflar tarafından anlaşılması, benimsenmesi ve uygulanması amacıyla gerekli eğitim ve farkındalık faaliyetlerini yürütür. İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi, eğitim faaliyetlerinin planlanması, uygulanması ve etkinliğinin izlenmesini destekler.

Eğitimler, işe giriş sürecinde ve yılda en az bir kez olmak üzere düzenli olarak gerçekleştirilir. Eğitim kapsamı; etik ilkeler, çıkar çatışması, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, insan hakları, ayrımcılık ve tacizin önlenmesi, misilleme yasağı, ihlal bildirim kanalları, sorumlu tedarik zinciri ilkeleri, gizlilik, kişisel verilerin korunması ve ilgili politika/prosedürlere uyum konularını içerecek şekilde belirlenir. Eğitim içeriği, katılımcıların görevleri, sorumlulukları ve risk profilleri dikkate alınarak genişletilebilir.

Eğitim katılım kayıtları, eğitim içerikleri ve gerekli hallerde ölçme-değerlendirme sonuçları kayıt altına alınır. Eğitim faaliyetleri, ihtiyaç halinde gözden geçirilir ve gerekli görülen durumlarda ilave bilgilendirme veya yenileme eğitimleri düzenlenir.

14. Kayıtların Saklanması ve Gizlilik

Bu Politika kapsamında oluşturulan eğitim kayıtları, katılım listeleri, beyanlar, onaylar, bildirimler, inceleme kayıtları, aksiyon takip kayıtları, yazışmalar ve ilgili destekleyici belgeler asgari sekiz (8) yıl süreyle muhafaza edilir.

Saklama süresinin başlangıcı, kayıt türüne göre; belgeler bakımından düzenleme tarihi, defter ve kayıtlar bakımından son kayıt tarihi, kimlik tespiti, durum tespiti, tedarikçi/üçüncü taraf değerlendirme veya insan hakları due diligence süreçleriyle bağlantılı belge ve kayıtlar bakımından ise son işlem tarihi esas alınarak belirlenir.

Mevzuatta daha uzun bir saklama süresi öngörülmesi veya devam eden denetim, inceleme, soruşturma, dava, idari süreç ya da hukuki yükümlülük bulunması halinde kayıtlar, ilgili süreçler tamamlanıncaya ve saklama yükümlülükleri sona erinceye kadar muhafaza edilebilir. Saklama süresinin sona ermesini takiben kayıtlar, yürürlükteki kişisel verilerin korunması mevzuatı ve Şirket'in veri saklama ve imha süreçleri uyarınca silinir, yok edilir veya anonim hale getirilir.

15. Gözden Geçirme ve Güncelleme

İşbu Politika, yılda en az bir kez gözden geçirilir. Gözden geçirme süreci; Şirket'in faaliyetleri, organizasyon yapısı, tedarik zinciri riskleri, insan haklarına ilişkin

bildirimler, iç kontrol ve denetim bulguları, mevzuat değişiklikleri ve ilgili ulusal/uluslararası standartlardaki güncellemeler dikkate alınarak yürütülür.

Politikanın gözden geçirilmesi ve gerekli hallerde güncellenmesi, Şirket üst yönetiminin gözetiminde; İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi ve ilgili süreç sahiplerinin katkılarıyla gerçekleştirilir.

Politika'da esaslı değişiklik yapılması halinde, güncellenmiş versiyon Yönetim Kurulu'nun onayına sunulur. Şirket, Politikanın etkinliğini sürekli iyileştirme yaklaşımı doğrultusunda izler ve gerekli aksiyonların alınmasını sağlar.

16. Politikanın Erişilebilirliği ve Şeffaflık

Bu Politika, Şirket'in resmi internet sitesi ve uygun iletişim kanalları aracılığıyla ilgili paydaşların erişimine açık şekilde yayımlanır. Şirket, politikanın şeffaflık ilkesi doğrultusunda kamuya açık, erişilebilir ve güncel tutulmasını taahhüt eder.

İlgili Dokümanlar:

- Etik İlkeler ve Davranış Kuralları
- Etik ve Uyum İhlalleri Bildirim Politikası
- Kıymetli Madenler Sorumlu Tedarik Zinciri Politikası
- Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesi Hakkında Şirket Politikası
- Uyum, Risk Yönetimi ve İç Kontrol Yönergesi
- Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Aydınlatma Metni

17. Onay ve Yürürlük

İşbu Politika, 11/08/2026 tarihinde Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu Politika'nın İngilizce çevirisi ile Türkçe metni arasında herhangi bir uyumsuzluk, çelişki veya yorum farklılığı bulunması halinde Türkçe metin esas alınır.

Doküman Bilgisi	Açıklama
Yönetim Kurulu Karar Tarihi	11/08/2026
Yönetim Kurulu Karar Sayısı	2026-05
Yürürlük Tarihi	11/08/2026
Versiyon No.	01
Revizyon No.	00
Doküman Kodu	POL.20
Hazırlayan	Gökçe YILMAZ – İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi Şerafettin KULELİ – İç Kontrol ve Tedarik Zinciri Uyum Görevlisi
Onaylayan	Sercan YAŞA – Yönetim Kurulu Başkanı
Son Gözden Geçirme Tarihi	07/08/2026
Bir Sonraki Gözden Geçirme Tarihi	02/08/2027
Yayımlanma Tarihi	09/09/2026