Özname Kuyumculuk Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Güneşli V.D.: 7030688049, Tic.Sic.No:341373
Bağlar Mahallesi, Yalçın Koreş Caddesi, No: 22/2, İç Kapı No: 52, Bağcılar/İstanbul
Tel: 0(212)6030586, Fax: 0(212)6030589
www.gustogold.com

GUSTO GOLD
İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Doküman Kodu: PO.IK.04
Versiyon: 2.0
Yayın Tarihi: 16.01.2026
Revizyon Tarihi: -
Belge Durumu: Yürürlükte

1. AMAÇ

Bu İnsan Hakları Politikası ("Politika"), Özname Kuyumculuk Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin (bundan böyle 'Gusto Gold' veya 'Şirket') tüm operasyon ve iş ilişkileri alanlarında uluslararası olarak tanınan insan haklarına saygı duyma, onları koruma ve destekleme konusundaki kesin kararlılığını tanımlar. Altın, gümüş ve elmas mücevherlerin tasarımı, modellenmesi, üretimi, satışı ve ihracatı ile uğraşan sorumlu bir mücevher şirketi olarak Gusto Gold, yönetim sistemlerine insan hakları konusunda gerekli özeni entegre etmeye ve RJC Uygulama Kuralları (COP) 2024 ve ilgili uluslararası standartlarla uyumlu olmaya kendini adamıştır.

Bu Politika, Gusto Gold'un insan onurunun, eşitliğin ve adaletin sürdürülebilir, etik ve yüksek performanslı bir işletmenin temelini oluşturduğu iş felsefesini vurgular. Personelimiz, iş ortaklarımız ve paydaşlarımız için net beklentiler belirler ve faaliyetlerimizden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen bireylerin haklarına saygı gösterilmesine yönelik prosedürleri tanımlar.

2. KAPSAM

Bu Politika şunlar için geçerlidir:

- Tüm çalışanlar (daimi, geçici, yarı zamanlı ve sözleşmeli personel),
- Yöneticiler, memurlar ve müdürler dahil olmak üzere şirket liderliği,
- Şirketin ticari ilişki içerisinde olduğu tedarikçiler, alt yükleniciler ve üçüncü taraf hizmet sağlayıcılar,
- Faaliyetlerimizden, ürünlerimizden veya hizmetlerimizden etkilenen ziyaretçiler, müşteriler ve topluluklar,
- Değer zincirimizde bu Politika ile uyumlu olması makul ölçüde beklenen tüm alt ve üst akış aktörleri.

Bu Politikanın ilkeleri ve taahhütleri, Gusto Gold 'un faaliyet gösterdiği veya kaynak sağladığı tüm coğrafi bölgeleri kapsar.

3. HUKUKİ REFERANSLAR

Bu Politika aşağıdaki temel uluslararası çerçeveler ve standartlara dayanmaktadır ve bunlar tarafından desteklenmektedir:

- Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGP'ler)
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB, 1948)
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temel Sözleşmeleri
- ILO Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998)
- OECD Çokuluslu İşletmeler İçin Kılavuz (2011)
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri (2000)
- BM Kadın Güçlendirme İlkeleri (WEPs)
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Dair Sözleşme (Sözleşme No. 182)

- İnsan Hakları Gerekli Tespiti ve Sorumlu Kaynak hükümleri dahil olmak üzere RJC Uygulama Kuralları (COP 2024)

Yerel yasalar ile bu Politika çeliştiğinde veya farklılık gösterdiğinde, Gusto Gold, ulusal düzenlemeleri ihlal etmediği sürece daha zorlu standarda uyacaktır.

4. SORUMLULUKLAR

Bu Politikanın etkili bir şekilde uygulanması, tüm düzeylerde paylaşılan sorumluluk ve tam katılımı gerektirir:
- Genel Müdür, nihai olarak insan hakları taahhütlerini onaylamak ve denetlemek, insan hakları hususlarını kurumsal yönetim çerçevesine entegre etmekten sorumludur.
- Uyum ve İnsan Kaynakları Departmanı, bu Politikanın sürdürülmesinden, uyumun izlenmesinden, periyodik eğitimlerin yapılmasından ve bildirilen ihlallerin ele alınmasından sorumludur.
- Departman Müdürleri ve Birim Sorumluları, günlük yaptırım uygulama, role özgü iletişim, dahili eğitim dağıtımı ve gerekli özeni gösterme uygulamalarından sorumludur.
- Tüm Çalışanlar bu Politikayı bilmeli ve ona uymalıdır. Belirlenen şikâyet mekanizmalarını kullanarak ihlalleri veya endişeleri bildirmeleri beklenmektedir.
- Tedarikçiler ve yükleniciler de dahil olmak üzere İş Ortaklarının, tedarikçi davranış kurallarımızda ve sözleşmesel anlaşmalarda belirtildiği üzere Gusto Gold'un insan hakları beklentilerine uymaları veya uygulamalarını bu beklentilerle uyumlu hale getirmeleri beklenmektedir.

Bu Politika; işe alım ve yaş doğrulama prosedürleri, şikayetlerin ele alınmasına ilişkin prosedürler, tedarikçi durum tespiti süreçleri ve Tedarikçi Davranış Kuralları aracılığıyla uygulanmaktadır.

5. AYRIMCILIK YAPMAMA VE EŞİT FIRSAT

Gusto Gold, kapsayıcı, saygılı ve eşitlikçi bir işyerini destekleme konusunda sarsılmaz bir bağlılık sürdürmektedir. İstihdam kararları niteliklere, liyakate ve iş gereksinimlerine göre verilir. Irk, etnik köken, cinsiyet, yaş, din, siyasi inanç, engellilik, cinsel yönelim, ulusal köken, medeni durum veya yasal olarak korunan herhangi bir özelliğe dayalı ayrımcılık hoş görülmez.

Gusto Gold, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere ayrımcı davranışlara karşı katı bir sıfır tolerans politikası uygulamaktadır:
- Önyargıya dayalı işe alım, terfi ve eğitim sınırlamaları,
- Eşit işe eşit olmayan ücret,
- Kişisel özelliklere veya inançlara dayalı taciz.

Periyodik işyeri değerlendirmeleri bu taahhütle uyumu garanti altına alır ve organizasyonun tüm kademelerinde yeterince temsil edilmeyen grupların temsilini iyileştirmek için olumlu adımlar atılır.

6. ZORLA ÇALIŞTIRMA VE ÇOCUK ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Gusto Gold, zorla çalıştırma, köleleştirme veya sözleşmeli çalıştırma, insan ticareti ve çocuk işçiliği de dahil olmak üzere her türlü modern köleliği kesinlikle yasaklar.
Aşağıdaki standartlar geçerlidir:
- Yerel veya ILO standartlarına (hangisi daha yüksekse) göre belirlenen yasal asgari çalışma yaşının altındaki hiç kimse istihdam edilmeyecektir.
- Bütün çalışmalar gönüllülük esasına göre, zorlama, tehdit veya özgürlük kısıtlaması olmaksızın yapılmalıdır.
- Kimlik belgeleri hiçbir şekilde saklanamaz.
- Çalışanlar işe alımla ilgili ücret ödemeyeceklerdir; yalnızca etik işe alım uygulamalarına izin verilmektedir.
- Tüm iş ortaklarımızın bu standartları yansıtması ve ilgili düzenlemelere uyması gerekmektedir.

Gusto Gold, bu koşulların değer zinciri boyunca karşılanmasını sağlamak amacıyla denetimler ve anlık kontroller de dahil olmak üzere tedarikçi ve kaynak sağlama konusunda gerekli özeni gösterir.

Bu gerekliliklere uyum, dahili kontroller ve tedarikçi durum tespiti faaliyetleri yoluyla doğrulanmaktadır.

7. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME

Gusto Gold, tüm işçilerin örgütlenme, kendi seçtikleri sendikalara veya işçi derneklerine üye olma veya olmama ve taciz, sindirme veya misilleme korkusu olmadan toplu pazarlık yapma hakkına saygı duyar.
Biz aktif olarak:

- Çalışan temsilcileriyle açık iletişimi desteklemek,
- Toplu sözleşmelere ilişkin tüm yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi,
- Operasyonel sürekliliği sağlarken çalışanların temsile erişimini sağlayın.

Örgütlenme hakkının yerel yasalarla sınırlandırılması durumunda, alternatif, yasal işçi temsil biçimleri iyi niyetle desteklenecektir.

8. SAĞLIK, GÜVENLİK VE REFAH

Çalışanlarımızın, yüklenicilerimizin ve ziyaretçilerimizin güvenliği ve refahı temel bir iş zorunluluğudur. Gusto Gold, aşağıdakilere uyan kapsamlı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini sürdürmektedir:

- Ulusal mevzuat,
- Uluslararası çalışma standartları ve
- ISO 45001 ile uyumlu en iyi uygulamalar.

Tüm çalışanlar şunlara hak sahibidir:

- Tehlikeden uzak, ergonomik açıdan uygun bir çalışma alanı,
- Tıbbi yardıma ve hijyenik olanaklara erişim,
- İş rollerine uyarlanmış zorunlu sağlık ve güvenlik eğitimi,
- Düzenli risk değerlendirmeleri ve azaltmaları,
- Acil müdahale prosedürleri ve varsa KKD.

İşyerinde yaralanmaları, psikolojik stresi ve yorgunluğu önlemek için sağlık ve refah yakından izlenir.

9. ADİL ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ÜCRET

Gusto Gold, etik istihdam şartları etrafında yapılandırılmış, insan onuruna yakışır iş prensiplerini desteklemeye kendini adamıştır. Şunları garanti ediyoruz:

- Ülkeye özgü yasalara veya sektör ölçütlerine (hangisi daha yüksekse) göre yasal ve adil asgari ücretler,
- Ücretli resmi tatiller, ücretli izin, analık ve babalık hakları,
- Yasal azami çalışma saatleri, istisnai durumlarda prim oranlarıyla telafi edilen fazla mesai,
- Maaş bordrolarında şeffaf ücret yapıları görülebiliyor,
- Mümkün olan durumlarda esnek politikalarla iş-yaşam dengesi teşvik edilir.

Hiçbir koşulda hukuka aykırı kesintilere, cezalara veya istismar edici koşullara izin verilmez.

10. VERİ GİZLİLİĞİ VE KİŞİSEL ONUR

Gusto Gold, gizliliği ve veri korumasını ciddiye alır. Tüm çalışanların ve iş ortaklarının kişisel verileri aşağıdakilere uygun olarak gizli bir şekilde yönetilecektir:

- AB GDPR (uygulanabilir olduğu durumlarda),
- Ulusal Veri Koruma Kanunu,
- İç Veri Güvenliği Politikası.

Ayrıca, şirketle etkileşimde bulunan tüm bireyler bedensel özerkliğe, kişisel saygıya ve sözlü, fiziksel, psikolojik veya cinsel kötü muameleye karşı korunma hakkına sahiptir.

11. ŞİKAYET MEKANİZMALARI VE ÇÖZÜMLEME

İnsan hakları endişelerinin veya ihlallerinin misilleme korkusu olmaksızın bildirilmesi için şeffaf, erişilebilir ve güvenli bir şikâyet süreci mevcuttur.

Özellikleri şunlardır:

- Anonim bildirim kanalları (e-posta: compliance@gustogold.com; ihbar hattı https://www.gustogold.com/report-a-problem-anonymously adresinde mevcuttur),
- Tüm vakaların zamanında ve objektif olarak soruşturulması,
- Tazminat, eğitim veya disiplin yaptırımları gibi düzeltici eylemler.

Şikâyet mekanizması, Şikâyet ve İhbar Prosedürü aracılığıyla uygulanmaktadır.

Tüm şikayetler, İnsan Kaynakları ile koordinasyon içinde Üst Yönetim Temsilcisi tarafından değerlendirilir. Bildirimler zamanında incelenir, objektif olarak soruşturulur ve gerekli hallerde üst yönetime eskale edilir.

Sistemleri iyileştirmek ve tüm seviyelerde güveni artırmak için tüm şikayetler yıllık olarak kaydedilir, takip edilir ve analiz edilir.

12. GEREKLİ ÖZEN, İZLEME VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME

Gusto Gold, insan hakları gerekli özen süreçlerini kurumsal karar alma ve günlük operasyonlara yerleştirmeyi taahhüt eder. Buna şunlar dahildir:

- Doğrudan ve dolaylı insan hakları riskleri için risk tespiti ve paydaş katılımı,
- Ön sözleşme ve devam eden tedarikçi etki değerlendirmesi,
- Yıllık iç insan hakları denetimleri,
- Gerektiğinde harici doğrulama (örneğin RJC yeniden sertifikasyonuyla ilgili).

Gerekli özen süreçleri kapsamında tespit edilen insan hakları riskleri belgelenir, önceliklendirilir ve gerekli durumlarda düzeltici faaliyetlerle ele alınır.

Toplanan veriler KPI'lar ile değerlendirilir ve yıllık sürdürülebilirlik veya sorumluluk raporlarına şeffaf bir şekilde yansıtılır.

Sistemsel insan hakları sorunlarının temel nedenlerini ele almak ve uygulamaları geliştirmek için sektör platformları, STK'lar veya insan hakları uzmanlarıyla iş birliği yapıyoruz.

13. CİDDİ İNSAN HAKLARI İHLALLERİ VE ÇATIŞMA FİNANSMANINA KARŞI SIFIR TOLERANS

Gusto Gold, OECD Durum Tespiti Rehberi Ek II kapsamında tanımlanan ciddi insan hakları ihlalleri ve çatışma bağlantılı risklere karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsemektedir.

Şirket aşağıdaki fiillere doğrudan veya dolaylı olarak hiçbir şekilde müsamaha göstermez:

- İşkence, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele,
- Zorla veya zorunlu çalıştırma,
- Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri,
- Savaş suçları, insanlığa karşı suçlar veya soykırım,
- Devlet dışı silahlı gruplara doğrudan veya dolaylı destek,
- Çatışma finansmanına katkı,
- Uluslararası insancıl hukukun ciddi ihlalleri.

Ciddi insan hakları ihlalleri veya çatışma finansmanına doğrudan ya da dolaylı katılım olduğuna dair güvenilir kanıt bulunması halinde, Gusto Gold ilgili iş ilişkisini derhal askıya alır veya sonlandırır.

Şirketin olumsuz insan hakları etkilerine neden olduğunun veya katkıda bulunduğunun tespit edilmesi durumunda, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri başta olmak üzere uluslararası standartlar doğrultusunda uygun düzeltici ve telafi edici önlemler alınacaktır.

Tüm tedarikçiler ve iş ortakları, Gusto Gold ile iş ilişkisi kurmanın bir koşulu olarak bu ilkelere uymakla yükümlüdür.

14. PAYDAŞ KATILIMI VE ŞEFFAFLIK

Paydaş güvenini sürdürmek, sorumlu iş davranışının merkezinde yer alır. Gusto Gold şunları yapacaktır:

- Bu Politikayı işe alım süreçleri, eğitimler, sözleşme maddeleri ve web sitesi açıklamaları aracılığıyla yaymak,
- Proje planlaması sırasında etkilenen toplulukları dahil edin,
- Çalışan temsilcileriyle düzenli istişareler yapmak,
- Mücevher sektöründe uyumu desteklemek için uygulama makamları ve sektördeki meslektaş gruplarıyla iş birliği yapmak.

15. POLİTİKA İNCELEMESİ VE GÜNCELLEMELER

Bu Politika, İnsan Kaynakları Departmanı tarafından resmi, yıllık incelemeye ve Genel Müdür'ün onayına tabidir. Güncellemeler ayrıca aşağıdakilere yanıt olarak da yapılabilir:

- Kanun veya yönetmelikteki değişiklikler,
- Gelişen RJC gereksinimleri,
- Paydaş geri bildirimleri veya denetim bulguları.

Yalnızca çevrimiçi olarak yayınlanan ve şirket içi paylaşılan güncel sürüm geçerli kabul edilecektir.

SON AÇIKLAMA

Gusto Gold, insan haklarına bağlılığın yalnızca iş bütünlüğü için değil, aynı zamanda küresel mücevher endüstrisindeki etik görevimiz için de önemli olduğunu teyit eder. Tüm iç ve dış paydaşların bu ilkeleri desteklemesi ve Gusto Gold 'u uyumluluk, eşitlik ve saygının bir modeli haline getirmek için proaktif bir şekilde katılması gerekir.

Hazırlayan: **Melisa Koç, Uyum Koordinatörü**	Kontrol eden: **Kanat Sultanov, ÜY Temsilcisi**	Onaylayan: **Ömer Kaya, Genel Müdür**
		