



## ÇOCUK İŞÇİ, ZORLA ÇALIŞTIRMA ve GENÇ İSTİHDAM POLİTİKASI

DOKÜMAN NO:

REV. TARİHİ:

YAYIN TARİHİ:

SAYFA NO:

1 / 5

### (i) 1.Amaç

Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma ve Genç İstihdamı Politikası RAPSODİ ÇORAP VE TEKSTİL SAN.TİC.LTD.ŞTİ'nin (**Şirket**) çocuk işçiliğin önlenmesi, zorla çalışmanın önlenmesi ve genç istihdamının desteklenmesi konularındaki ilkelerini, taahhütlerini, taleplerini ve bu konulardaki tavrını açık ve net bir şekilde ortaya ortaya konulmasını hedeflemektedir.

Politika, aynı zamanda, Şirket'in mal veya hizmet temini ilişkisi içerisinde bulunduğu tüm kişi, kurum ve kuruluşlar (Tedarikçiler) için bir rehber olma özelliği taşır ve tedarikçilerle yapılacak anlaşmaların özünü teşkil eden etik ilkelerini içermektedir.

**Şirket**, Türkiye'de ve iş yaptığı, temsil edildiği, operasyon yönettiği tüm diğer ülkelerde çocuk işçilik, zorla çalıştırma ve genç istihdamı konularında yerel tüm kanunlara ve bu alanlardaki Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (UN International Labor Organization - ILO) standartlarına ve uluslararası anlaşmalara uygun prosedür ve uygulamalar geliştirir.

Bir ülkenin yerel kanunları ILO Standartlarının veya işbu Politika ile belirlenen ilkelerin altında olduğu takdirde, ILO veya "**Şirket** Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma ve Genç İstihdamı Politikası" ile belirlenmiş ilkeler geçerli olacaktır.

Politika'nın hiçbir maddesi **Şirket**'in tabi olduğu ilgili yasalar ile çelişmez ve yolsuzluğa karışan, sebep olan çalışanın yasalar karşısındaki sorumluluğunu hafifletmez.

### (ii) 2.KAPSAM VE SORUMLULUK

Bu Politika RAPSODİ ÇORAP VE TEKSTİL SAN.TİC.LTD.ŞTİ' nin tüm yurtiçi ve yurt dışı temsilciliklerinde, iştiraklerinde ve bayilerinde uygulanır ve onlara mal veya hizmet tedarikinde bulunan şirketler tarafından da uyulması talep edilir.

Bununla birlikte, Şirket yöneticileri uygulanacak politikalardan, kuruluşun ve çalışanların hangi politikalara bağlı kalacaklarını ve sorumluluklarını bildiklerinden emin olmak amacı ile:

- Yönetim Kurulu Üyeleri ve üst düzey yöneticileri dâhil olmak üzere tüm RAPSODİ ÇORAP VE TEKSTİL SAN.TİC.LTD.ŞTİ çalışanlarını ve pay sahiplerini,
- RAPSODİ ÇORAP VE TEKSTİL SAN.TİC.LTD.ŞTİ ne danışmanlık, avukatlık, müşavirlik, denetim hizmeti gibi destek hizmeti veren şirketleri,
- RAPSODİ ÇORAP VE TEKSTİL SAN.TİC.LTD.ŞTİ' nin ticari ve sosyal ilişki içerisinde olduğu diğer tüm menfaat sahiplerini,
- Hizmet ve mal alımı yapılan tüm tedarikçi firmaları,
- Dış hizmet alınan taşeron firmalar ve çalışanları,
- Temsilci, distribütör, acente, bayi gibi Şirket adına doğrudan ve dolaylı olarak görev yapan kişiler ve kuruluşları kapsamaktadır.

Tüm Şirket çalışanları ve Şirket adına hareket eden taraflar Politika'ya uygun davranırlar, iş süreçleri ve tüm ilgili prosedürler Politika'ya uygun olarak hazırlanır, uygulanır ve denetlenir.

Hazırlayan

TANER İLİK

Onaylayan

HÜSEYİN ÖZTÜRK

Unvanı

YÖNETİM TEMSİLCİSİ

Unvanı

YÖNETİM KURULU ÜYESİ

İmza

İmza



## ÇOCUK İŞÇİ, ZORLA ÇALIŞTIRMA ve GENÇ İSTİHDAM POLİTİKASI

DOKÜMAN NO:

REV. TARİHİ:

YAYIN TARİHİ:

SAYFA NO:

2 / 5

Politika metninde bahsedilen tüm uygulamaların ve kısıtlamaların yukarıda bahsedilen kişi ve kuruluşlar için de geçerli olduğunun anlaşılması önemlidir.

Bu kişi ve kuruluşların yasal veya etik olmayan herhangi bir davranışta bulunmaları durumunda Şirket'in de bu durumdan hukuken sorumlu tutulabileceği ve/veya itibar riski yaşayabileceği unutulmamalıdır.

Bu nedenle çalışılacak olan iş ortakları belirlenirken Şirket Etik Kuralları, tüm politika ve prosedürler ile Politika metni dikkate alınarak, iş ortaklarının da bu kurallar bütününe uygun hareket etmesi sağlanmalıdır.

Tüm **Şirket** yöneticileri, Politika'nın ilke ve esaslarının yönettikleri birimlerin iş yapma biçimi haline gelmesinden ve uyumsuzluk durumunda atılması gereken adımların ivedilikle ve kararlılıkla atılmasından sorumludurlar.

### (iii) 3.TANIMLAR

İş mevzuatında, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini sağlamak, öğrenimlerini devam ettirebilmeleri ve ekonomik istismarlarını önlemek için çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları ayrıca düzenlenmiştir.

- **Çocuk işçi** : 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış şahıstır.
- **Genç işçi** : 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış şahıstır.
  - Şirket'in ticari operasyon gerçekleştirdiği herhangi bir ülkede genç işçi yaşı işbu Politika'da belirlenen yaş olan 15 ten küçük dahi olsa işbu Politika ilke ve şartları uygulanır.
  - Şirket'in ticari operasyon gerçekleştirdiği herhangi bir ülkede genç işçi yaşı işbu Politika'da belirlenen yaş olan 15 ten büyük ise ve/veya genç işçilik ile ilgili çalışma koşul ve standartları işbu Politika'dan daha fazla şart ve yüksek standart getiriyorsa yerel hukukun emrettiği standartlar uygulanır.
  - Genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz 14 saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.
  - Yapılan işin nevi "tehlikeli iş" sınıfına girdiği takdirde, hiçbir şart altında genç işçi çalıştırılmaz.
- **Hafif İş** : Yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre;
  - Gençlerin gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan,
  - Okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işlerdir.
- **Tehlikeli iş** : 18 yaş altında kimsenin çalışamayacağı ve aşağıdaki riskleri içeren işlerdir:
  - Çalışanın fiziki, psikolojik veya cinsel istismara uğrama riski olan işler,
  - Yer altında, su altında, tehlikeli yükseklikte veya dar kapalı alanlarda yapılan işler,
  - Tehlikeli makina ve araç kullanımı gerektiren işler,
  - Ağır yük ve malzeme taşınmasını gerektiren işler,
  - Sağlık için tehlikeli olabilecek maddelere açık işler,
  - Yüksek vibrasyon, ısı veya sese maruz kalınan işler.

Hazırlayan

TANER İLİK

Onaylayan

HÜSEYİN ÖZTÜRK

Unvanı

YÖNETİM TEMSİLCİSİ

Unvanı

YÖNETİM KURULU ÜYESİ

İmza

İmza



## ÇOCUK İŞÇİ, ZORLA ÇALIŞTIRMA ve GENÇ İSTİHDAM POLİTİKASI

DOKÜMAN NO:

REV. TARİHİ:

YAYIN TARİHİ:

SAYFA NO:

3 / 5

- Zorla çalıştırma** : kişinin rızası olmadan, bir ceza karşılığı, kanuni haklarından mahrum bırakıldığı ve kayıt altına alınmadan çalıştırıldığı durumdur. Kişiye belli bir karşılık ödeniyor olması, durumun zorla çalıştırma olmadığına işaret etmez.

Zorla çalıştırmaya örnek olabilecek durumlar:

- Borçlandırarak çalıştırma,
- Kişinin çalışmayı reddetme hakkının bulunmadığı durumların yaratılması,
- Mahkeme kararı ile aksi sabit olmadığı ve bir kamu otoritesinin özel gözetimi bulunmaksızın mahkum ya da hükümlülerin çalıştırıldığı durumları kapsar.

### (iv) 4.YÜRÜRLÜK TARİHİ VE ŞARTI

**Şirket** Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma ve Genç İstihdamı Politikası 28.05.2022 tarihli yönetim kurulu kararı ile geçerlik kazanmış ve yürürlüğe girmiştir.

### (v) 5.POLİTİKA

**Şirket** Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma Ve Genç İstihdamı Politikası temel ilkeleri aşağıda belirtilmiştir:

- Şirket**, Türkiye’de ve iş yaptığı, temsil edildiği, operasyon yönettiği tüm diğer ülkelerde Çocuk işçilik, zorla çalıştırma ve genç istihdamı konularında yerel tüm kanunlara ve bu alanlardaki Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (UN International Labor Organization - ILO) standartlarına ve uluslararası anlaşmalara uygun uygulamalar geliştirir.
- Şirket**, çocuk işçilik ve zorla çalıştırmaya müsaade etmez, tedarikçilerinde olmasına müsamaha göstermez.
- Şirket**, genç istihdamına, çalışma saatlerinin genç çalışma saatini aşmamak şartıyla, gencin mesleki gelişimine destek olacak, yarı veya tam zamanlı, hafif iş sınıfına giren işlerde çalışmak koşuluyla müsaade eder.
- Şirket** veya tedarikçilerinde çalışacak genç işçi veya stajyerler yerel kanunun gerektirdiği şekilde kayıt altına alınmalıdırlar.
- Genç işçiye, iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.
- Genç işçi çalıştıran tüm tedarikçilerimizin işbu Politika’da belirtilen standartlara uyması talep edilir.
- Bu Politika’nın ilke ve standartlarına aykırı uygulamalar ile karşılaşıldığında tedarikçi ile iş ilişkisi kesilir.
- Şirket**, tedarikçilerinin de kendi tedarikçilerini seçerken ve onlarla çalışırken işbu Politika’nın getirdiği ilke ve standartları uygulamalarını bekler.

Hazırlayan

TANER İLİK

Onaylayan

HÜSEYİN ÖZTÜRK

Unvanı

YÖNETİM TEMSİLCİSİ

Unvanı

YÖNETİM KURULU ÜYESİ

İmza

İmza



## ÇOCUK İŞÇİ, ZORLA ÇALIŞTIRMA ve GENÇ İSTİHDAM POLİTİKASI

DOKÜMAN NO:

REV. TARİHİ:

YAYIN TARİHİ:

SAYFA NO:

4 / 5

### (vi) 6.TEDARİKÇİLER VE ALT YÜKLENİCİLER İÇİN REHBER

**Şirket** tüm dünyadaki tedarikçileri ve alt yüklenicilerinden işbu Politika'nın ilke, şart ve standartlarına uymalarını, işbu Politika'ya uygun prosedürler geliştirmelerini talep eder. Bu talebe yönelik düzenleme şöyle yapılır:

Tedarikçiler ve alt yükleniciler ile aramızdaki tüm mevcut ve gelecekteki ticari sözleşmelerde şu ilkelere ait madde ve taahhütlereler ye alır:

- Çocuk işçilik ve zorla çalışmanın yasak olduğu, tespiti durumunda sözleşmenin feshedileceği,
- [Tedarikçi veya alt yüklenici] "Şirket Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma ve Genç İstihdamı Politikası"nın ilke, standart ve şartlarını anladığını, işbu Politika gereği çocuk işçi çalıştırmayacağını, zorla çalışma uygulamayacağını, genç istihdamında ise mevcut ulusal mevzuata ve işbu Politika'nın ilkelerine uygun davranacağını taahhüt eder.
- [Tedarikçi veya alt yüklenici] **Şirket**'e mal ve hizmet üretirken, mevcut durumda veya gelecekte, kendi bordrosunda veya bir tedarikçisinin, alt yüklenicisinin bordrosunda kayıtlı olan veya olmayan çocuk işçi çalıştırmayacağını ve genç işçilerin ise tehlikeli işler sınıfına giren işlerde çalıştırılmayacağını taahhüt eder.
- [Tedarikçi veya alt yüklenici] **Şirket**'e mal ve hizmet üretirken, mevcut durumda veya gelecekte, kendi bordrosunda veya bir tedarikçisinin, alt yüklenicisinin bordrosunda kayıtlı olan veya olmayan, mahkûm, insan ticareti kurbanı gibi **Şirket** Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma ve Genç İstihdamı Politikası'nda, yerel ve uluslararası hukukta tanımlanmış "zorla çalışma" durumunda bırakılmış kişilerin çalıştırılmayacağını taahhüt eder.
- [Tedarikçi veya alt yüklenici] işbu belge ve taahhütlerin işbu sözleşme için zorunlu olduğunu kabul eder. "[Tedarikçi veya alt yüklenici] ilgili kanun ve yönetmeliklerin ihlali veya **Şirket** İlkelerinin [Tedarikçi veya alt yüklenici] veya mal ve hizmet tedarikçileri tarafından ihlali sonucu meydana gelen hukuki sorumluluklardan **Şirket**'in zarar görmemesini sağlamayı ve olası zararlarını tazmin etmeyi kabul eder.
- [Tedarikçi veya alt yüklenici] ilgili yasa ve yönetmeliklerin veya Şirket ilke ve politikalarının ihlalinin Şirket tarafından belirlenmesi halinde Şirket tarafından ihtar edilecektir ve bu durumda söz konusu ihlali sona erdirmelidir.
- Şirket**, [Tedarikçi veya alt yüklenici]'nin ihlali sona erdirmediğini belirlemesi halinde işbu sözleşmeyi derhal feshedebilecektir.

### (vii) 7.EĞİTİM

**Şirket** Çocuk İşçilik, Zorla Çalıştırma Ve Genç İstihdamı Politikası eğitimi **Şirket** İnsan Kaynakları Yönetimi, Ticaret, Operasyon gibi departmanların yöneticileri ile çalışanları için zorunludur. Bununla birlikte, **Şirket**'i konuya verdiği önem dolayısıyla, tüm çalışanlar bu eğitimi almaya teşvik edilirler.

Hazırlayan	TANER İLİK	Onaylayan	HÜSEYİN ÖZTÜRK
Unvanı	YÖNETİM TEMSİLCİSİ	Unvanı	YÖNETİM KURULU ÜYESİ
İmza		İmza	



## ÇOCUK İŞÇİ, ZORLA ÇALIŞTIRMA ve GENÇ İSTİHDAM POLİTİKASI

DOKÜMAN NO:

REV. TARİHİ:

YAYIN TARİHİ:

SAYFA NO:

5 / 5

### (viii) 8.KOORDİNASYON VE YÖNETİM

**Politikanın** koordinasyonu, **Şirket** Etik ve Uyum Yöneticisi'nin sorumluluğu altındadır. Bununla birlikte, tüm **Şirket** yöneticileri, sorumlu oldukları idari ve ticari fonksiyonlardaki iş süreçlerini **Politikaya** uygun yönetmekle sorumludurlar.

### (ix) 9.CEZA VE YAPTIRIMLAR

Çocuk işçilik, zorla çalıştırma ve gençlerin istihdamı alanındaki yerel ve uluslararası hukuka uygunsuzluk, yasalara aykırı davranışta bulunan personelin, tedarikçilerin ve/veya **Şirket**'in, ceza ve yaptırımlarla karşılaşmasına sebep olmanın yanında **Şirket**'in itibarını zedeleyecektir. Herhangi bir çalışanın veya tedarikçinin çocuk işçilik, zorla çalıştırma ve genç istihdamı konularını düzenleyen yasalara veya işbu Politika ile tanımlanan ilke ve standartlara uymaması, iş akdinin feshi veya ticari sözleşmenin feshi ile sonuçlanabilecek yaptırımlara sebep olabilir. Bu fesih durumu, **Şirket**'in, ihlali yapan tarafa karşı yasal haklarını hukuk önünde kullanmasına mâni değildir.

### (x) 10.BİLDİRİM VE ONAY

Çalışanlar şüpheli bir durum ile karşılaştıklarında, söz konusu şüpheli davranış içinde bulunan herkesi, yöneticileri veya herhangi bir üstleri olsa dahi ihbarda bulunmaları gerekmektedir. Bildirimler, **Şirket** Etik ve Uyum Yöneticisi ile [taner.ilik@rapsodisocks.com](mailto:taner.ilik@rapsodisocks.com) adresinden veya **0541 378 66 20 WhatsApp** hattından paylaşılabilir.

Çalışanlar ayrıca **Şirket** Etik ve Uyum Yöneticisi ile, bir etik sorun ile ilgili yapılan soruşturmalarda işbirliği yapmak zorundadırlar.

Tüm çalışanlar, temsilciler ve alt yükleniciler, Politika'ya uyumsuzluk şüphesi bildirim ile ilgili, **Şirket** Etik ve Uyum yöneticisi veya yetkilendirilmiş iç veya dış (bağımsız) denetçinin soracağı sorulara zamanında, açık ve doğru cevaplar vermekle sorumludur.

Yanıtıcı cevap veren personel, tespit edildiği takdirde suça ortak sayılır ve buna uygun olarak cezalandırılır.

**Şirket**, iyi niyetli, sorgulamaya uygun olarak işbirliği yapan herhangi bir çalışana karşı yapılan misillemeye müsaade etmez. Bu çalışan, **Şirket** Misillemeyi Önleme Politikası hükümleri ile korunur. Şüphelenilen herhangi bir misilleme derhal raporlanmalıdır. Şüphelenilen herhangi bir misilleme derhal raporlanmalıdır.

Herhangi bir çalışana karşı misilleme yapan yöneticiler veya diğer çalışanlar cezalandırılır, sözleşmelerinin feshi ile bile sonuçlanabilecek yaptırımlar ile karşılaşabilirler.

### (xi) 11.İSTİSNALAR

**Politika** istisnaya açık değildir. İstisnai durumlar Etik ve Uyum Yöneticisi tarafından hazırlanacak gerekçeli önerge ile **Şirket** Etik Kurulu'na sunulur ve ancak **Şirket** Etik Kurulu onayı ile yürürlüğe girer. Makul olan en kısa sürede durum ile ilgili kapsamlı bir rapor hazırlanmalı ve gelecekte aynı durumun ortaya çıkmaması için önlemler alınmalı veya kriz senaryoları üzerinde çalışılmalıdır.

Hazırlayan	TANER İLİK	Onaylayan	HÜSEYİN ÖZTÜRK
Unvanı	YÖNETİM TEMSİLCİSİ	Unvanı	YÖNETİM KURULU ÜYESİ
İmza		İmza	