



İş Ortakları için İş Ahlakı Tüzüğü

Aralık 2023

Genel

KWH'nin faaliyetlerinin temelinde açıklık, dürüstlük, güvenilirlik, mantık ve saygı yatmaktadır. KWH, tedarikçiler, alt yükleniciler, distribütörler, acenteler, danışmanlar ve diğer iş ortakları dahil olmak üzere KWH ile benzer kurumsal değerleri paylaşan ve etik bir şekilde ticari faaliyet yürüten iş ortaklarıyla (her biri aşağıda "İş Ortağı" olarak anılacaktır) ilişkiler geliştirmeyi ve sürdürmeyi amaçlar.

Bu İş Ortakları için İş Ahlakı Tüzüğü ("Tüzük"), aşındırıcılar alanında uzman Mirka, lojistik hizmetler sunan KWH Logistics, dondurulmuş depolama hizmeti sağlayan KWH Freeze ve stratejik holdinglerden oluşan KWH Invest ile su kapanları üreten Prevex olmak üzere dört farklı bölümden oluşan KWH Group şirketlerinin tamamında geçerli olan KWH Group İş Ahlakı Tüzüğüne dayanmaktadır. Bu Tüzük aynı zamanda Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Çok Uluslu Şirketler Rehberi, Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar ve BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri gibi uluslararası sözleşme ve standartlara dayanmaktadır.

Bu Tüzük, yukarıda belirtilen uluslararası sözleşmeler ve standartlar da dahil olmak üzere, KWH'nin faaliyetlerini gerçekleştirdiği değerleri içermektedir. KWH, İş Ortaklarının KWH ile yaptıkları işlerde ve kendi çalışanları, iş ortakları ve hükümet ve diğer yetkililer dahil olmak üzere diğer üçüncü taraflar ile ilişkilerinde benzer değer ve standartlara uymalarını bekler.

Bu Tüzükte "KWH" veya "şirket" olarak yapılan atıflar, KWH'nin idari yönetimini elinde bulundurduğu tüm bölümler, iştirakler, şubeler ve diğer kuruluşlar da dahil olmak üzere KWH Group Ltd anlamına gelecektir.

1. Ticari davranış ilkeleri

1.1. Yasa ve düzenlemelere uygunluk

İş Ortaklarının profesyonel ve etik bir şekilde işlerini yürütmeleri ve tüm faaliyetlerinde işleriyle ilgili yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklerin yanı sıra ilgili ve uygulanabilir uluslararası sözleşme ve standartlara uygun hareket etmeleri beklenir.

Bu Tüzükte yer alan gerekliliklerin mevcut yasa veya yönetmeliklerden daha katı olduğu durumlarda, bu Tüzükte yer alan gereklilikler söz konusu yargı alanında öncelikli olacaktır. Bu Tüzükteki herhangi bir bölümün İş Ortağının faaliyet gösterdiği yerdeki yerel yasalarla çelişkili olması halinde, söz konusu yargı

çevresinde daha katı nitelikteki yerel yasalar öncelikli olacaktır. Bu Tüzükte belirli bir kılavuz ilke olmadığı durumlarda, İş Ortağı bu Tüzüğün ruhuna uygun şekilde davranacaktır.

1.2. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Yolsuzluk çok çeşitli eylemleri kapsar. Bu sadece parasal bir mesele değildir, aynı zamanda adam kayırma ve arkadaşlık ilişkilerini öne çıkarma gibi diğer iltimas biçimlerini de içerir. KWH, doğrudan veya dolaylı olsun, her türlü yolsuzluk ve rüşvete karşı sıfır toleransa sahiptir.

İş Ortağı, tüm yöneticilerinin, çalışanlarının ve kendi adına hareket eden üçüncü tarafların geçerli tüm yolsuzlukla mücadele yasalarına uymasını sağlayacaktır.

İş Ortağı, bir kişiyi herhangi bir türden bir menfaati uygunsuz bir şekilde elde etmek, sürdürmek veya güvence altına almak amacıyla hareket etmesi veya hareket etmekten kaçınması için etkilemeye yönelik değerli bir şey veya uygunsuz bir menfaat teklif etmeyecek, vaat etmeyecek, vermeyecek veya kabul etmeyecektir. Söz konusu avantaj, doğrudan sunulabileceği gibi bir aracı vasıtasıyla da sunulabilir.

1.3. İş Hediye ve Kurumsal Ağırlama

İş hediyeleri ve kurumsal ağırlamalar, yürürlükteki yasalara göre verildikleri ve haksız bir imtiyaz sağlamak için rüşvet olarak yorumlanmadıkları takdirde, taraflar arasındaki ilişkilerin kurulmasında olumlu bir rol oynayabilir. Hediye, hakkında açıkça konuşabileceğiniz bir şeydir; rüşvet hakkında ise böyle bir şey söz konusu değildir. Rüşvetin karşılığında bir iyilik yapıldığı varsayılırken, hediye için böyle bir durum söz konusu değildir.

Zaman zaman ve makul ölçülerde iş bağlantılı hediyeler, eğlence ve diğer kurumsal ağırlamalar, olağan durumlarda ve yürürlükteki yasalara uygun olarak kabul edilebilir. İş Ortağı, bir KWH çalışanına veya çalışanın aile üyelerine, KWH çalışanın İş Ortağı ile olan herhangi bir KWH işi ile ilgili kararını etkileyebilecek veya bu izlenimi verebilecek herhangi bir hediye, yemek veya eğlence sağlamamalıdır. KWH çalışanları, İş Ortağını ziyaret ederken kendi seyahat ve konaklama masraflarını kendileri karşılamalıdır.

KWH çalışanlarının, amirlerinin açık yazılı onayı olmaksızın paha olarak 100 Euro üzerinde hediye vermesi veya kabul etmesi yasaktır. Nakit veya hediye kartları gibi nakit eşdeğerleri asla teklif edilemez veya kabul edilemez.

1.4. Çıkar Çatışmaları

İş Ortağı, KWH ile yaptığı çalışmalarla ilgili olası çıkar çatışmalarından kaçınacaktır. İş Ortağı, her türlü çıkar çatışmasını veya çıkar çatışması izlenimi veren durumları, örneğin bir KWH çalışanının veya birinci dereceden aile üyesinin:

- (a) İş Ortağı ile arasında önemli bir finansal veya başka bir çıkar ilişkisi olması durumunda; KWH'ye açıklamakla sorumludur.
- (b) İş Ortağında yönetici konumunda görevli ise; veya
- (c) İş Ortağı için çalışıyorsa ve bu istihdam bir çıkar çatışması yaratıyorsa ya da öyle bir izlenim veriyorsa; KWH'ye açıklamakla sorumludur.

1.5. Kompetisyon

İş Ortağı yürürlükteki tüm rekabet yasalarına uygun hareket etmelidir. İş Ortağı, rekabeti önlemek amacıyla fiyat sabitleme, pazar paylaşımı, müşteri dağılımı veya diğer yasa dışı kısıtlayıcı uygulamaları tartışmayacak, iletmeyecek, anlaşılmayacak veya başka herhangi bir anlaşma yapmayacak veya bilgi alışverişinde bulunmayacaktır.

1.6. Gizlilik ve Fikri Mülkiyet Hakları

İş Ortağı, KWH'nin gizli teknik bilgi (Know-how) ve ticari sırları da dahil olmak üzere fikri mülkiyet haklarını geçerli yasalara ve sözleşmelere uygun olarak koruyacaktır. Ayrıca, bilgi güvenliği ve diğer güvenlik rutinlerinin seviyesinin tüm bu bilgileri gizli ve güvende tutmak için yeterli olmasını sağlayacaktır.

1.7. Veri Koruma ve Gizlilik

İş Ortağı, kişisel verileri (yani tanımlanmış veya tanımlanabilir bir kişiyle ilgili bilgiler) toplayıp işlerken yalnızca yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uygun hareket edecek ve bu bilgilerin güvenli bir şekilde muhafaza edilmesini sağlayacaktır.

1.8. Doğru ve Eksiksiz Muhasebe

Defter ve kayıtların doğru tutulması ile vergi ve harçların beyan edilmesi, sürdürülebilir bir şekilde yasal ve şeffaf bir iş yürütmenin bir parçasıdır. İş Ortağı, vergi dolandırıcılığı ve vergi kaçakçılığını önlemek için geçerli olan tüm yasalara riayet etmelidir.

1.9. Kara Para Aklamayla Mücadele, İhracat Kontrolü ve Yaptırımlar

İş Ortağı, kara paranın aklanmasını önlemek için geçerli olan tüm yasaların yanı sıra terörle mücadele ile ilgili mevzuata da uymalıdır. İş Ortağı, ABD, BM, AB veya Birleşik Krallık tarafından çıkarılanlar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere

ihracat denetimi ve ticari yaptırımlarla ilişkili yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uymalı ve KWH'nin herhangi bir şekilde yaptırım ihlaliinde bulunmamalı veya bulunmasına neden olmamalıdır.

İş Ortakları, ürünleri ve hizmetleriyle ilgili doğru ticari verileri ve belgeleri talep üzerine paylaşmakla yükümlüdür. İş Ortakları ayrıca şirket sahipliği hakkında doğru verileri paylaşmalıdır.

İş Ortağı, KWH'ye satışı yapılan malzeme, bileşen, ürün ve hizmetlerin herhangi bir lisans olmaksızın KWH tarafından ihraç edilebilmesini sağlamalıdır. İş Ortağı, bir ihracat lisansının gerekli olması halinde KWH'yi derhal önceden bilgilendirecektir.

1.10. Ürün güvenliği

İş Ortağı ürün güvenliği konusunda hiçbir taviz vermeyecektir. Bütün ürün ve hizmetlerinin insanlar ve çevre için güvenli olması gerekir.

1.11. Çevreye Karşı Sorumluluk

İş Ortaklarının çevre ve çevrenin korunmasıyla ilgili tüm yasalara uyması gerekir. Sera gazı emisyonlarını ve karbon ayak izini azaltarak iklim değişikliğinin etkilerini hafifletmek için sürekli iyileştirme faaliyetlerinde bulunmayı taahhüt etmelidirler.

İş Ortakları, atık sahalarına gönderilen atıkların en aza indirilmesi için üretim hatlarından çıkan

atık malzemelerin geri dönüşümü veya yeniden kullanımı yoluyla döngüsel bir iş modelini mümkün olduğu ölçüde faaliyetlerine dahil etmelidir. Geri dönüşüm ve/veya yeniden kullanım imkânının bulunmadığı durumlarda, İş Ortakları malzemeleri ileride işlenmek üzere üçüncü taraflara satma ve böylece yeni gelir akışları yaratma olasılığını araştırmalıdır.

İş Ortaklarının yürüttüğü faaliyetlerden, ürünlerinden ve hizmetlerinden doğan çevresel zararı öngörerek, azaltarak ve önleyerek ürünlerini çevresel olarak sürdürülebilir bir şekilde üretmeleri ve hizmetlerini yürütmeleri gerekmektedir. Çalışmaların çevre üzerindeki etkilerinin tanımlanması, faaliyetlerin ve ürünlerin planlanmasında ve uygulanmasında çevresel hususların dikkate alınarak çevresel risklerin sistematik bir şekilde yönetilmesi esastır. Faaliyetlerden doğan olumsuz çevresel ve iklimsel etkilerin kapsamlı bir şekilde azaltılması hedeflenmelidir.

1.12. Sorumlu hammadde tedariki

İş Ortakları, kaynakların sorumlu şekilde kullanılması ve ihtilaflı minerallerle ilgili yürürlükteki yasalara uyacak ve bu tür metal ve minerallerin menşei ve kaynağı konusunda güvenilir bir tespit yapacaktır.

2. İnsan Hakları ve Çalışma Ortamı

2.1. İnsan ve işçi haklarına saygı

İş Ortaklarının, çalışanları ve onların işyerindeki temsilcileri ile ilişkilerinde iyi niyet ve karşılıklı saygı göstermeleri gerekir. Çalışanların kendi belirledikleri sendikalarca temsil edilip edilmeyeceklerine karar verme konusundaki temel haklarını tanımaları ve çalışanlara ve onların yasal olarak tanınmış sendikalarına toplu pazarlık yapma hakkını sağlamaları gerekmektedir.

Çalışanlar, düşüncelerini ifade etmeleri ve konuları yöneticileriyle özgürce tartışmaları için desteklenmeli ve teşvik edilmelidir.

İş Ortakları, uygulamalarında uluslararası düzeyde kabul görmüş çalışma standartlarına dayanmalı ve faaliyet gösterdikleri çeşitli yetki alanlarının geçerli gümrük ve yönetmeliklerini dikkate almalıdır.

İş Ortakları, faaliyet gösterdikleri sektör için ulusal yasal standartları, toplu sözleşmeleri veya genel kabul görmüş standartları karşılayacak veya bunları aşacak şekilde adil ücretler ve diğer yan haklar ödemelidir. Bu durum, dinlenme ve tatil için yeterli zamanın sağlanması amacıyla fazla mesai ve fazla mesai tazminatı da dahil olmak üzere çalışma saatlerine ilişkin yasalar, toplu sözleşmeler ve standartlar için de geçerlidir.

2.2. Ayrımcılık Yasağı

İş Ortakları, kapsayıcı bir çalışma kültürüne bağlı olmalıdır. Herkesin benzersiz olduğunu ve bireysel yetenek ve görüşlerine saygı duyulması gerektiğini takdir etmeli ve kabul etmelidirler. İşe alım, eğitim, ücretlendirme ve terfi gibi çalışanlarla ilgili kararlarda yalnızca liyakat, nitelikler ve diğer mesleki kriterler esas alınacaktır. Bu tür kararlar verilirken, çalışanın cinsiyeti, yaşı, dini, cinsel yönelimi, siyasi eğilimi, ulusal veya etnik kökeni veya diğer benzer özellikleri dikkate alınmayacaktır.

İş Ortakları hiçbir ayrımcılığı kabul etmemelidir. Mevcut ve ilerideki tüm çalışanlara adil ve önyargısız davranmalıdırlar. Doğrudan veya dolaylı, fiziksel veya sözlü hiçbir zorbalığa, tacize veya misillemeye müsamaha gösterilmeyecektir.

2.3. Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği

İş Ortakları, işletmelerinde veya herhangi bir iş ortağının faaliyetlerinde çocuk işçi çalıştırılmasına veya zorla çalıştırmaya müsamaha göstermeyecektir. Nerede faaliyet gösterdikleri fark etmeksizin, İş Ortakları asgari yaş gerekliliklerine ilişkin yürürlükteki ulusal yasalara ve uluslararası standartlara uymakla yükümlüdür.

İstihdam acenteleri de dahil olmak üzere İş Ortakları, zorla çalıştırma, esaret altında çalıştırma veya yasadışı çalıştırmanın hiçbir türüne, insan kaçakçılığı ve modern köleliğin diğer biçimleri de dahil olmak üzere, karışmayacak veya müsamaha göstermeyecektir. Çalışmalarında insan haysiyetini korumalı ve her türlü cinsel taciz, sömürü ve istismarı önlemelidirler.

Çalışanlardan, işe başlarken veya istihdam sırasında herhangi bir zamanda işe alım ücreti ödemeleri veya mali ya da kişisel belgelerini teslim etmeleri istenmeyecektir.

2.4. Sağlık Ve Güvenlik

İş Ortakları, iş kaynaklı yaralanma vakalarını en aza indiren güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamalı ve bu tür olayların ve yaralanmaların önlenmesi için mümkün olan tüm tedbirleri almalıdır. Geçerli ulusal sağlık ve güvenlik yasaları ile yürürlükteki toplu sözleşmelerin sağlık ve güvenlik hükümlerine kesinlikle uymalıdır.

İş Ortaklarının kendilerini süreç güvenliğine adanmaları ve potansiyel tehlikeleri tespit etmek ve anlamak için yönetim sistemlerini ve kontrolleri sistematik olarak uygulayarak kazaları ve yaralanmaları önlemeleri gerekir.

3. Alt tedarikçiler ve iştirakler

İş Ortağı, iştiraklerinin ve kendi iş ortaklarının bu Tüzüğe (veya benzer gerekliliklere) uygun hareket etmesini sağlayacaktır. Bu Tüzükte "iştirak", İş Ortağı tarafından kontrol edilen, İş Ortağını kontrol eden veya İş Ortağı ile müşterek kontrole tabi olan bir şirketi ifade eder.

İş Ortağı, tedarik zincirinin bu Tüzüğe uygunluğunu değerlendirecek ve izleyecek ve talep üzerine KWH'ye tedarik zincirinin bu Tüzüğe uygunluğuna ilişkin ilgili bilgileri toplayacaktır.

4. İzleme, bildirimde bulunma ve yaptırımlar

İş Ortağı, iştiraklerinin ve kendi iş ortaklarının uyumu da dahil olmak üzere bu Tüzüğe uyumunu düzenli olarak izleyecektir.

İş Ortağı, iş ortağının bu Tüzüğe uyumunu doğrulamak için gereken tüm ilgili bilgi ve belgelere talep üzerine KWH'nin erişimini sağlayacaktır. Talep edilmesi durumunda İş Ortağı, KWH'ye (veya KWH tarafından yetkilendirilen üçüncü bir tarafa) ilgili çalışanlarla görüşmeler yapmak ve doğru ve eksiksiz belgelere ve kayıtlara erişim de dahil olmak üzere yerinde denetimler yapmak için ilgili tesislere ve bilgilere erişim izni verecektir.

İş Ortağı, saptanan her türlü uyumsuzluğu derhal giderecek ve söz konusu ihlalin gelecekte tekrarlanmasını önleyecektir.

Bu Tüzüğe uyulmaması, İş Ortağının KWH ile olan iş ilişkisi açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. KWH'nin makul görüşüne göre İş Ortağının bu Tüzüğü önemli ölçüde ihlal etmesi veya Tüzük ihlalini düzeltmemesi durumunda, KWH, İş Ortağı ile KWH arasındaki herhangi bir sözleşmedeki fesih kurallarına bakılmaksızın İş Ortağı ile olan iş ilişkisini derhal geçerli olmak üzere feshetme hakkına sahiptir.

İş Ortağının KWH ile olan ilişkisinde bir şeyin bu Tüzükle tutarlı olmadığına dair endişeleri varsa, konuyu KWH'ye, örneğin KWH irtibat kişisine veya KWH yönetimindeki herhangi bir uygun kişiye bildirecektir. Bu tür bildirimler her zaman KWH Group Uyum Ekibine gönderilebilir (e-posta: kwhethics.contact@kwhgroup.com). Suistimaller ayrıca KWH Group'un gizli bildirim sistemi olan Etik Hattı üzerinden de bildirilebilir (bağlantılar ve ek talimatlar şu adreste mevcuttur: <https://www.kwhgroup.com/en/kwh-group/whistleblowing>).