



İş Ahlakı Tüzüğü

Aralık 2023

Genel

KWH'nin faaliyetlerinin temelinde açıklık, dürüstlük, güvenilirlik, mantık ve saygı yatmaktadır. Bu, müşteriler, tedarikçiler, yetkililer ve personel ile kurulan tüm ilişkiler için geçerlidir ve ayrıca ürünler, hizmetler ve çevre ile ilgili konuları ve genel olarak işimizi nasıl yürüttüğümüzü de kapsar.

Aşağıdaki ilkeler, KWH Group'un şirketlerinden ve personelinden nasıl davranmasını beklediğini açıklayan bir kılavuz niteliğindedir.

Bu İş Ahlakı Tüzüğü ("Tüzük") KWH Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır ve aşındırıcılar alanında uzman Mirka, lojistik hizmetler sunan KWH Logistics, dondurulmuş depolama sunan KWH Freeze ve stratejik holdinglerden oluşan KWH Invest ve su kapaları üreten Prevox olmak üzere dört bölümden oluşan KWH Group şirketlerinin tamamında uygulanacaktır. Departman veya iştirak düzeyinde geçerli olan daha ayrıntılı yönerge ve talimatlar hiçbir şekilde bu Tüzüğe aykırı olamaz.

KWH Yönetim Kurulu ve Grup Başkanı, Tüzüğe sistematik bir şekilde ve açıkça tanımlanmış yetkiler aracılığıyla uyulmasından sorumludur. KWH Group yönetimi ve her bir departman ve iştirakin yönetiminin, her zaman bu Tüzüğe uygun hareket ederek bir örnek oluşturmak ve bu örneği sürekli olarak sürdürmek gibi özel bir görevi vardır.

Tüm KWH çalışanları, işlerini yaparken ve aynı zamanda sosyal medyada KWH'yi temsil etmek gibi iş bağlamı dışında KWH'yi temsil ederken bu Tüzükte yer alan yönergeleri okumalı, anlamalı ve bunlara uymalıdır. Bu Tüzük hakkında sorularınız olması veya yorumlanması konusunda şüpheleriniz olması halinde, size yol göstermesi için yöneticiniz veya yönetim ekibindeki herhangi bir kişi, İK fonksiyonu, şirket veya bölüm düzeyinde şirket içi kontrol veya KWH Group Uyum Ekibi ile iletişime geçebilirsiniz.

KWH, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan insan hakları, çalışma standartları, çevrenin korunması ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili ilkeleri desteklemektedir. Ayrıca KWH, Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi, ILO Temel Sözleşmeleri, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi ve BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ni de desteklemektedir. Tüzüğe de yansıtılan bu ilkeler, iş yapma biçimimizin ayrılmaz bir parçasıdır ve bu ilkeleri kuruluşumuz genelinde desteklemek ve uygulamak için sürekli olarak çalışıyoruz.

Bu İş Ahlakı Tüzüğünde "KWH" veya "şirket" e yapılan atıflar, KWH'nin idari kontrolü 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 yürüttüğümüz tüm yetki alanlarındaki yasa ve yönetmeliklere uygun davranırız. Şirket ya da birey olarak şahsınız açısından yasa dışı bir eylem teşkil etsin ya da etmesin, başkalarının yasaları ihlal etmesine yardımcı olmayız.

1.2. İş ilişkileri

Bizler, iş ortaklarımız ve üçüncü taraflarla olan ilişkilerimizde dürüst ve açık davranır, iş ortaklarımız ve onların tedarikçilerinden de aynı şekilde davranmalarını bekleriz. Taahhütlerimize bağlı kalır ve imzaladığımız anlaşmalara saygı gösteririz. İş bağlantılarımızda ortaklarımızın bizimkilerle tutarlı iş ilkelerine bağlı kalmalarını bekleriz.

1.3. 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. Doğrudan veya dolaylı olsun, her türlü yolsuzluk ve rüşvete karşı sıfır tolerans politikamız vardır.

Bir kamu görevlisi veya herhangi bir üçüncü tarafa, uygunsuz bir şekilde herhangi bir menfaat elde etmek maksadıyla harekete geçmesini veya hareket etmekten kaçınmasını etkilemek için değerli bir teklifte bulunmayacak, söz vermeyecek veya haksız bir avantaj sağlamayacağız. Söz konusu avantaj, doğrudan sunulabileceği gibi bir aracı vasıtasıyla da sunulabilir. Danışmanlıklar ve acentelik düzenlemeleri yazılı yapılmalı, miktar bakımından makul olmalı ve fiilen yapılan işi yansıtmalıdır.

Kararlarımızı etkileyebilecek herhangi bir uygunsuz avantajı doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir kaynaktan talep etmeyeceğiz, kabul etmeyeceğiz veya almayacağız.

1.4. İş Hediye ve Kurumsal Ağırlama

İş hediyeleri ve kurumsal ağırlamalar, yürürlükteki yasalara ve yerel olarak benimsenmiş iyi iş uygulamalarına göre verilmesi ve haksız ayrıcalıklı muamele sağlamak amacıyla rüşvet olarak yorumlanmaması koşuluyla, taraflar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesinde olumlu bir rol oynayabilir.

Hediye ve rüşvet arasındaki fark farklı kültürlerle göre değişir; bazı ülkelerde küçük iş hediyeleri kültürün bir parçasıyken bazı ülkelerde değildir. Bir hediye makul görünse bile, dışarıdan bakan biri tarafından nasıl anlaşılabileceğinin göz önünde

bulundurulması tavsiye edilir. 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. İstenmeyen hediyeler aşağıdaki koşullarda verilebilir veya alınabilir:

- (a) Hediyeler, reklam ve promosyon malzemeleri gibi küçük, ara sıra verilen, alışlagelmiş ve olağan hediyelerdir;
- (b) Hediyelerin parasal değeri en fazla 100 Avro'dur;
- (c) Hediyeler sıklık ve miktar açısından orta düzeyde kalır;
- (d) Hediyein kabulü yürürlükteki herhangi bir yasayı ihlal etmez; ve
- (e) Hediyeler asla nakit veya nakit eşdeğeri olarak verilmemelidir.

İşle ilgili makul eğlence ve diğer kurumsal ağırlamalar alışıldık uygulamalar olduğunda kabul edilebilir. Kamu görevlilerinin veya iş ortaklarının adına yapılan kabul edilebilir ağırlama giderleri ((yemek, konaklama ve eğlence), ürünlerimizin veya hizmetlerimizin tanıtımı, gösterimi veya açıklanmasıyla doğrudan ilgiliyse genellikle makul karşılanır. Hiçbir durumda herhangi bir hediye, ağırlama veya diğer harcamaların amacı, alıcının görevlerini uygunsuz bir şekilde yerine getirmesine neden olmak olamaz. Tedarikçi, hizmet sağlayıcı veya bizimle iş yapmak isteyen bir kuruluşun bir KWH çalışanı için işle ilgili eğlence veya diğer kurumsal ağırlamalar teklif etmesi durumunda da aynı ilkeler geçerli olacaktır. Müşterilerimizi ağırladığımız zamanlarda her zaman bir KWH temsilcisi hazır bulunmalıdır.

Yüz Avro'nun üzerindeki tüm hediye ve ağırlamalar amirinize bildirilmelidir. Şüpheyeye düşerseniz, her zaman üstünüze sorun.

1.5. Siyasi Faaliyetler ve Katkılar

Çalışanlarımızın siyasi görüşlerini seçme özgürlüğüne saygı duyuyoruz. Ancak çalışanlarımızın her biri, kişisel siyasi faaliyetlerinin veya görüşlerinin KWH'ye aitmiş gibi gösterilmediğinden emin olmalıdır. KWH'nin tesisleri ve işle ilgili etkinlikleri siyasi faaliyetlerden ve siyasi inançların ifade edilmesinden uzak olmalıdır. KWH adına siyasi partilere veya kamu görevi adaylarına finansal veya diğer türden katkılar yapılamaz.

1.6. Kompetisyon

Geçerli tüm rekabet yasalarına uygun hareket ederiz. Rekabete Uyum Politikamız, fiyat sabitleme, pazar paylaşımı, müşteri tahsis veya diğer yasa dışı kısıtlama uygulamaları gibi rekabeti önleme amaçlı görüşmeleri, iletişimi, anlaşmaları ve bilgi alışverişini yasaklamaktadır.

1.7. Veri Koruma ve Gizlilik

Müşterilere, çalışanlara ve üçüncü taraflara ait kişisel verileri (yani tanımlanmış veya tanımlanabilir bir kişiyle ilgili bilgiler) sadece yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uygun olarak toplar ve işleriz ve bu bilgilerin güvenli bir şekilde muhafaza edilmesini sağlarız.

1.8. Doğru ve Eksiksiz Muhasebe

Muhasebe kayıtlarımız tüm maddi açılarından doğru ve güvenilir olmalıdır. Tüm varlık ve yükümlülükler usulüne uygun olarak kaydedilmelidir ve kayıtlar yanlış, yanıltıcı veya sahte kayıtlar içeremez. Vergi dolandırıcılığı ve vergi kaçakçılığını önlemek için uygulanan tüm yasalara uyuyoruz.

1.9. Kara Para Aklamayla Mücadele, İhracat Kontrolü ve Yaptırımlar

Kara paranın aklanmasını önlemek için geçerli olan tüm yasaların yanında terörle mücadele ile ilgili mevzuatı da takip ediyoruz. ABD, Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği veya Birleşik Krallık tarafından yayınlananlar dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, ihracat kontrolü ve ticari yaptırımlarla ilgili tüm geçerli yasa ve yönetmeliklere uygun hareket ediyoruz.

1.10. Ürün güvenliği

Ürün güvenliği konusunda hiçbir taviz vermiyoruz. Ürünlerimiz ve hizmetlerimiz insanlar ve çevre için güvenli olmalıdır.

1.11. Çevreye Karşı Sorumluluk

Çevre ve çevrenin korunmasına ilişkin yasalara uyarız. İklim değişikliğine yönelik etkileri hafifletmek amacıyla sera gazı emisyonlarını ve karbon ayak izimizi azaltmak için sürekli iyileştirme faaliyetlerine bağlıyız.

Atık sahalarına giden atığın en aza indirilmesi için üretim hatlarımızdaki atık malzemelerin geri dönüşümü veya yeniden kullanımı yoluyla döngüsel iş modellerini mümkün olduğu ölçüde faaliyetlerimize dahil ediyoruz. Geri dönüşüm ve/veya yeniden kullanım imkânının bulunmadığı durumlarda, malzemeleri daha sonra işlenmek üzere üçüncü taraflara satma ve böylece yeni gelir akışları yaratma olasılığını araştırıyoruz.

Amacımız, ürünlerimizi çevresel açıdan sürdürülebilir bir şekilde üretmek ve hizmetlerimizi yürütmek, faaliyetlerimizden, ürünlerimizden ve hizmetlerimizden doğan çevresel zararı öngörmek, azaltmak ve önlemektir. Faaliyetler ve ürünler planlanırken ve uygulanırken çevresel hususları dikkate alarak faaliyetlerimizin çevresel etkilerini belirlemeye ve çevresel riskleri sistematik bir şekilde yönetmeye

özen gösteriyoruz. Faaliyetlerimizden doğan olumsuz çevresel ve iklimsel etkilerin bütüncül bir şekilde azaltılmasını hedefliyoruz.

2. Kişisel Davranış İlkeleri

2.1. Çıkar Çatışmaları

Çalışanlarımızdan şirketimize bağlılık göstermelerini ve işle ilgili kararlarını şirketin menfaatleri doğrultusunda vermelerini bekliyoruz. Çalışanların her türlü menfaat çatışmasından, yani kişisel çıkarlarının veya aile ve diğer bağlılıklarının şirketin menfaatleriyle çeliştiği durumlardan kaçınmaları gerekir. Aşağıdaki durumlarda bir menfaat çatışması meydana gelebilir:

- (a) bir çalışanla yakından akraba olan bir kişinin KWH'nin tedarikçisi, müşterisi veya rakibi ya da böyle bir şirketin çalışanı olması;
- (b) bir çalışanın veya çalışanın yakın akrabası olan bir kişinin KWH ile ticaret yapan bir şirkette kayda değer bir menfaatinin olması;
- (c) bir çalışanın KWH ile rakip olan veya iş yapan bir şirketle dışarıdan çalışması veya başka faaliyetlerde bulunması;
- (d) bir çalışanın doğrudan veya dolaylı olarak yönetici veya yardımcı pozisyonundaki bir iş arkadaşıyla kişisel ilişkisi olması; veya
- (e) bir çalışanın bir arkadaşının veya akrabasının menfaatlerini uygunsuz bir şekilde ilerletmeye çalışması.

Çalışanlar, tüm olası ve fiili menfaat uyuşmazlıklarını, şirketin bir uyuşmazlık olup olmadığını ve hangi uygun önlemlerin alınacağını belirleyebilmesini sağlayacak olan amirlerine yazılı olarak bildirmelidir.

2.2. Şirket Dışı İstihdam ve Yönetim Kurulu Üyelikleri

Şirket dışı bir istihdam fırsatıyla ilgilenmek veya şirket dışı bir yönetsel çıkar elde etmek isteyen bir çalışan, bu niyetini şirkete bildirmelidir. Bu tür bir faaliyet için her zaman çalışanın amirininönceden onay vermesi gerekir.

2.3. Şirket Mülklerinin ve Varlıklarının Kullanımı

Şirketin ve müşterilerinin, tedarikçilerinin ve diğer iş ortaklarının varlıklarının ve kayıtlarının korunması bütün çalışanların ve diğer şirket temsilcilerinin sorumluluğundadır. Malzemelerin, finansal veya diğer varlıkların veya tesislerin şirketin ticari faaliyetleriyle doğrudan ilgili olmayan amaçlar için kullanılmasına uygun bir KWH yöneticisinin onayı olmadan izin verilmez. Aynı şekilde, şirket varlıklarının izinsiz olarak bir yerden bir yere taşınması veya ödünç alınması da mümkün olmaz.

2.4. Gizlilik ve Fikri Mülkiyet Hakları

Fikri mülkiyet, yenilikçi görüşler, organizasyon şemaları, teknolojiler ve prosesler, üretim yöntemleri, pazarlama, reklam ve iş geliştirme çalışmaları ve planlarının yanı sıra diğer kamuya açık olmayan ticari ve finansal bilgiler gibi genele kapalı bilgiler, uygun şekilde kullanılması ve korunması gereken değerli varlıklardır. KWH'nin hiçbir çalışanının uygun yetkiye sahip olmadan bu tür gizli bilgilere erişme, bunları değiştirme, ifşa etme veya meşru olarak izin verilenin dışında herhangi bir amaçla kullanma hakkı yoktur.

2.5. Bilgi ve sosyal medya

Sadece bu konuda açıkça yetkili kılınan kişiler KWH şirketleri adına konuşabilir. Çalışanlar olarak, kişisel görüşlerimiz ile KWH şirketinin resmi pozisyonunu veya görüşünü temsil eden bakış açıları arasında net bir ayrım olduğunun farkındayız. Yasal olarak bir bilgiyi bilmesi gereken ve bu bilgiye erişim yetkisi olan kişiler haricinde KWH'ye veya başkalarına ait gizli bilgileri ifşa etmemeye özen gösteririz. Özellikle anlık iletiler, sosyal medya veya diğer harici kanallar üzerinden herhangi bir bilgi paylaşımı yapmadan önce bu durum göz önünde bulundurulmalıdır, aksi takdirde bunun bireysel çalışanlar, KWH ve iş ortakları veya diğer üçüncü taraflar için geniş kapsamlı ve kalıcı zararlı sonuçları olabilir.

3. İnsan Hakları ve Çalışma Ortamı

3.1. İnsan ve işçi haklarına saygı

Çalışanlarımızla ve onların işyerindeki temsilcileriyle ilişkilerimizde iyi niyet ve karşılıklı saygı esastır. Çalışanların kendi belirledikleri sendikalar tarafından temsil edilip edilmeyeceklerine karar verme konusundaki temel haklarını tanıyor ve çalışanlarımıza ve onların yasal olarak tanınmış sendikalarına toplu pazarlık yapma hakkı sağlıyoruz.

Çalışanlar, düşüncelerini ifade etme ve konuları yöneticileriyle özgürce tartışma konusunda desteklenmekte ve teşvik edilmektedir.

Uygulamalarımızda uluslararası kabul görmüş çalışma standartlarını esas alacak ve faaliyet gösterdiğimiz çeşitli yargı alanlarının geçerli gelenek ve düzenlemelerini dikkate alacağız.

Faaliyet gösterdiğimiz her sektörde ulusal yasal standartları, toplu sözleşmeleri veya genel kabul görmüş standartları karşılayacak veya aşacak adil ücretler ve diğer yan haklar ödemeyi taahhüt ediyoruz. 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.

3.2. Ayrımcılık Yasağı

Kapsayıcı bir iş kültürüne bağlıyız. Herkesin benzersiz olduğunu ve bireysel yetenek ve görüşlerine saygı duyulması gerektiğini takdir ediyor ve kabul ediyoruz. İşe alım, eğitim, ücretlendirme ve terfi gibi çalışanlarla ilgili kararlarda yalnızca liyakat, nitelikler ve diğer mesleki kriterleri esas alacağız. Bu tür kararlar verilirken, çalışanın cinsiyeti, yaşı, dini, cinsel yönelimi, siyasi eğilimi, ulusal veya etnik kökeni veya diğer benzer özellikleri dikkate alınmayacaktır.

Ayrımcılığın hiçbir türünü kabul etmiyoruz. Mevcut ve ilerideki tüm çalışanlara adil ve önyargısız davranacağız. Doğrudan veya dolaylı, fiziksel veya sözlü zorbalığa, tacize veya misilleme yapılmasına tolerans göstermeyiz.

3.3. Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği

İşletmelerimizde veya herhangi bir iş ortağımızın faaliyetlerinde çocuk işçi çalıştırılmasına veya zorla çalıştırmaya müsamaha göstermeyiz. Küresel çapta faaliyet gösteren kuruluşumuzun hiçbir biriminde insan kaçakçılığına müsamaha göstermiyor ve iş uygulamalarımızda insan onurunu koruyoruz.

3.4. Sağlık Ve Güvenlik

Çalışanlarımız, yüklenicilerimiz ve ziyaretçilerimiz için sağlıklı ve güvenli bir işyeri sağlamayı taahhüt ediyoruz. Eylem programlarımızla kazaları önlemeye, sağlık ve güvenlik risklerini azaltmaya çalışıyor ve tüm faaliyetlerimizde güvenliğini öncelik haline getiriyoruz. Kazalar, kaygılar ve tehlikeli durumlar iç yönergeler ve yürürlükteki yasalara uygun olarak bildirilecektir. Çalışma saatleri içerisinde yasadışı uyuşturucu veya alkol kullanmak, bulundurmak veya bunların etkisi altında olmak kesinlikle yasaktır.

Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını destekliyoruz ve iş ile özel yaşam arasında makul bir denge olması gerektiğini kabul ediyoruz.

4. Uyumsuzluğun bildirilmesi ve tavsiye

Bu Tüzükteki ilkelere dünya çapındaki tüm KWH şirketlerinde uyulmasını sağlamak her çalışanın sorumluluğudur. Yürürlükteki yasaların, bu Tüzüğün veya diğer şirket talimatlarının veya politikalarının ihlal edildiğinden ("İhlal") haberi olan veya bundan şüphelenmek için makul gerekçeleri olan herhangi bir çalışan, ihlali derhal en yakın amirine bildirmelidir. Bu şekilde kendinizi rahat hissetmiyorsanız veya yöneticinin ihlalle bir ilgisi varsa ya da başka bir şekilde çelişki yaşıyorsa, ihlal

bir sonraki üst düzey yöneticiye veya şirket veya departmandaki diğer yöneticilere bildirilmelidir. Meselenin niteliğinden dolayı bu mümkün değilse, şüphelenilen İhlal, İç Kontrol, İK, Hukuk, Uyum veya Sürdürülebilirlik işlevleri dahilinde şirket, bölüm veya KWH Grubu düzeyinde uygun bir kişiye bildirilmelidir. Bildirimde bulunma işlemi ve nereye bildirimde bulunulacağı ile ilgili sorular her zaman KWH Group Uyum Ekibine iletilebilir (e-posta: kwhethics.contact@kwhgroup.com). Bir yönetici tarafından olası bir İhlali bildirmemeniz talep edilirse, bunu derhal Uyum Ekibine bildirmelisiniz.

Diğer kanalları kullanmak konusunda kendinizi rahat hissetmediğinizde, endişelerinizi KWH Group'un gizli bildirim sistemi olan Etik Hattı üzerinden iletebilirsiniz (bağlantılar ve ek talimatlar şu adreste mevcuttur <https://www.kwhgroup.com/en/kwh-group/whistleblowing>). Etik Hattı, çalışanların ve şirket dışı paydaşların, yerel yasa ve yönetmeliklerin müsaade ettiği durumlarda, iddia edilen suistimalleri gizli ve anonim olarak bildirmelerine olanak tanıyan ve üçüncü bir tarafça barındırılan gizli bir iletişim kanalıdır.

Avrupa Birliği ihbar (whistleblowing) yönergesi ve ilgili ulusal yasalar kapsamındaki konular, AB ve AEA'daki bazı KWH şirketleri tarafından sürdürülen yerel bildirim kanalları aracılığıyla da bildirilebilir. Avrupa Birliği ihbarcılık Yönergesi hakkında daha fazla bilgiye, ilgili şirketlerin intranetinden veya web sitesinden ulaşılabilir.

KWH misillemeye karşı katı bir politika izlemektedir. Herhangi bir makul gerekçeye dayanarak olası bir İhlali bildiren veya bu konudaki soruşturmaya katılan hiç kimse, bu nedenle taciz, misilleme veya olumsuz bir çalışma hayatına ilişkin sonuca maruz kalmayacaktır.

5. İhlale ilişkin yaptırımlar

Bu İş Ahlakı Tüzüğüne uygun davranılmaması veya başka bir çalışanın ya da iş ortağının bu Tüzüğü ihlal etmesi için talimat verilmesi veya zorlanması derhal düzeltici önlemler alınmasını gerektirir ve ihlalin ciddiyetine bağlı olarak işten çıkarma, sözleşmenin feshi ve tazminat ödenmesine kadar gidebilecek şekilde çeşitli disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir. Suç teşkil eden belirli ihlaller de cezai yaptırımlara yol açabilir.