

1.0 AMAÇ

Bu politikanın amacı, Naturel Holding A.Ş. ve Grup Şirketlerinin etik davranış kurallarını belirlemek, dürüstlük, doğruluk ve daha yüksek etik ilkeler konusunda kurumsal bir kültür oluşturmak ve paydaşlarımızı, kararlarında ve görevlerini yerine getirirken Etik Politika'ya uygun hareket etmeleri konusunda yönlendirmektir.

2.0 KAPSAM

Etik Politikası, ilgili yasalara, düzenlemelere, UNGC ve UN WEPs prensiplerine, Holding politikalarına, Holding değerlerine ve prensiplerine uygun olarak belirlenmiştir. Politika, Holding ve Grup Şirketlerinin çalışanları, müşteriler, tedarikçiler ve iş ortakları, araçlar, taşeronlar, vekil çalışanlar ve Şirket'in iş yaptığı tüm üçüncü taraf şirketleri de dahil olmak üzere tüm Holding paydaşlarını kapsar.

3.0 İLKELER ve UYGULAMALAR

Etik Politikası aşağıdaki maddelerden oluşmaktadır;

Bütünlük ve Dürüstlük

Tüm operasyonlarımızda ve etkileşimlerimizde bütünlük ve dürüstlük ilkesine sıkıca bağlıyız. Ayrıca, etik bir iş ve çalışma ortamını sürdürmek için hesap verebilirlik, şeffaflık, eşitlik ve çeşitlilik ilkelerini tüm kararlarımızda teşvik ediyoruz.

Kurumumuz iş etiğini geliştirmek/iyileştirmek ve bildirim sahibini korumak amacıyla bir etik hat uygulaması başlatmıştır.

İnsan Haklarına Saygı

Tüm çalışanların, müşterilerin, ortakların ve paydaşların sahip oldukları değerleri önemseyen, saygı duyan ve koruyan bir işyeri ortamını geliştirmeye kararlıyız. Kuruluşumuzun tüm üyelerine, tüm etkileşimlerinde azami saygı ve dikkatle davranılmasını sağlayarak, her bireyin itibarını onurlandıran bir işyeri kültürünü sürdürmeye kendimizi adanıyoruz. İnsan haklarına saygı duyuyoruz, çeşitliliği ve katılımı teşvik ediyoruz ve ayrımcılığı, tacizi veya her türlü suistimali önüyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Desteklenmesi

UN WEPs imzacıları olarak tüm tedarik ve değer zincirimizle birlikte çalıştığımız kadın paydaşlarımızın hayatın her alanında ve kurumsal hayatta, liderlik ve gelişimlerinde destek verilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, eşit ücret, eşit gelişim ve terfi fırsatları, eşit temsiliyet haklarına sahip olmaları için gerekli şartların sağlanması için çalışıyor, paydaşlarımız ile işbirlikleri yaparak bu konuda kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ve sürdürülebilirlik projeleri ile toplumsal etki yaratıyoruz.

Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Tedarik ve değer zincirinde çalıştığımız tüm paydaşlarımızı cinsiyet, ırk, din, dil, medeni durum, etnik kimlik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ailevi sorumluluklar, sendikal faaliyetler, siyasi görüşler, engellilik, sosyal ve kültürel farklılıklarından ötürü ayırım yapmıyor, birlikte çalışırken eşit ve adil şartlar sunulmasını sağlamak üzere çalışıyoruz.

İfade ve Örgütlenme Özgürlüğü

İfade ve örgütlenme özgürlüğü değerlerini destekliyoruz. Çalışanlarımızın ifade özgürlüğünü kısıtlayacak her türlü eylemi yasaklıyoruz. Ayrıca çalışanlarımızın yürürlükteki yasa ve düzenlemelerle tanınan sendikalaşma hakkını kabul ediyor ve destekliyoruz. İşbirlikçi ve saygılı bir işyeri ortamının teşvik edilmesine büyük önem veriyoruz. Bununla birlikte çalışanlarımızın seçtiği işçi sendikası temsilcileriyle yapıcı bir diyalog kurma konusundaki taahhüdümüzü vurguluyoruz. Nihai hedefimiz, devam eden projeler ve gelişmeler aracılığıyla sosyal diyalogu ve iş barışını teşvik etmektir.

Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği

Geçmiş, kimliği veya koşulları ne olursa olsun, her bireyin doğuştan gelen bir değere sahip olduğunu ve dürüstlük, saygı, adalet ve şefkatle muamele görmeyi hak ettiğinin bilincindeyiz. Hiçbir insan kaynakları sürecimizde din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımı yapmıyoruz. Tüm karar alma aşamalarında çeşitliliği ve katılımı teşvik ediyoruz. Küresel gelişmeleri takip ediyor ve çalışma ortamını çalışanlarımızın refahını artıracak şekilde sürekli geliştiriyoruz.

Terfi Yönetimi

Şirket içindeki terfileri, adil, şeffaf ve sistematik bir süreçle yönetiyoruz. Bu süreçte, çalışanların geçmiş performans değerlendirmeleri, liderlik becerileri, takım içindeki iş birliği ve yenilikçi yaklaşımlarını değerlendiriyoruz.

Terfileri, yıllık performans değerlendirme dönemlerinde veya belirli zamanlarda gözden geçiriyoruz. Tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunmayı ve şirket içinde bir yetenek havuzu oluşturmayı amaçlıyoruz.

Çocuk İşçi Çalıştırmamak

Anayasa, İş Kanunu ve ilgili mevzuat gereği, UNGC imzacısı olmamızın yanı sıra çocuk işçi çalıştırılmasına kesinlikle karşıyız.

Zararlı Maddeler, Uyuşturucu ve Alkol Kullanımı, Bahis ve Kumar

Çalışanlarımızın çalışma alanlarında araç ve ekipman kullanırken, yasa dışı uyuşturucu, alkol vb. insan sağlığına zararlı maddeleri (doktorun önerdiği ilaçlar hariç) kullanmasına ve/veya etkisi altında kalmasına izin vermiyoruz. Uyarılmasına rağmen iş hayatı dışında bu tür zararlı alışkanlıklara (alkol vb. zararlı madde bağımlılığı düzeyinde) son vermeyen kişilerle iş sözleşmemizi feshediyoruz.

Çalışanlarımızdan, işle ilgili her durumda en iyi davranış standartlarını sergilemelerini ve şirketin itibarını olumsuz etkileyecek hiçbir davranışta bulunmamalarını bekliyoruz.

İşyerinde ve mesai saatleri içerisinde kumar oynamak, bahis oynamak ve şans oyunu oynamak kesinlikle yasaktır. Bağımlılık düzeyindeki alışkanlıklara sahip bireyleri, iş yeri ve çalışma saatleri dışında istihdam etmemekteyiz.

Kurumsal ve Kişisel Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması, çalışanların tarafsız ve objektif hareket etmelerine engel olan kişisel çıkarlarının bulunması durumunu ifade etmektedir. Bu, çalışanlara, çalışanların yakınlarına veya etkileşimde oldukları kişi veya

kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve bunlara ilişkin maddi veya manevi diğer yükümlülükleri kapsar. Maddi bir çıkar çatışması, gerçek veya potansiyel bir maddi kazanç içerir. Ancak bu maddi kazancın nakit olması şart değildir. Hediye, ikram gibi kazançlar da bu kapsama girer. Manevi çıkar çatışmalarında, maddi bir kazanç olmasa dahi kişisel bir çıkar söz konusudur. İtibar ve bağlantı kurmak amacıyla kurulan ilişkiler çıkar çatışması kapsamında değerlendirilir.

Her ne kadar çalışanın davranışlarının etkilenme ihtimali çıkar çatışması için yeterli bir koşul olsa da çıkar çatışmasının belirlenmesinde bir diğer kriter dışarıdan bakan üçüncü bir kişinin söz konusu durumla karşı karşıya kaldığında çalışanın tarafsızlığının etkilenebileceğini düşünmesidir.

Holdingin temel faaliyetlerini ve mali tablolarını etkileyecek, ilgili yasaları ihlal edebilecek, kurumsal imajı zedeleyebilecek ve/veya çalışanın pozisyonu ve görevi nedeniyle kişiye fayda sağlayabilecek aykırılıkların tespit edilmesi ve kanıtlanması durumunda, ilgili yasalara ve düzenlemelere uygun şekilde hareket ediyoruz.

Çalışanlar olarak, kurumsal ilişki içerisinde olduğumuz gerçek veya tüzel kişilerden herhangi bir indirim veya menfaat talep etmememiz, üçüncü kişilere teklif etmememiz, teklif edildiğinde kabul etmememiz gerektiği bilinciyle hareket ediyoruz. Bunun dışında, görevlerimiz ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olan üçüncü kişilerle (tedarikçi ve iş ortakları, bayi ve yetkili satıcılar ve yetkili servisler vb.) herhangi bir kişisel borç-alacak ilişkisine girmiyoruz.

Çalışanlar olarak, adil ve dürüst davranarak çıkar çatışmalarını önlemek için gereken adımları atmamız gerektiğinin bilincindeyiz. Olası bir çıkar çatışmasının farkına vardığımız anda, bu durumu üstlerimize bildirmekle yükümlüyük. Şirketin itibarını korumak amacıyla görevlerimizi hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda yürütüyor; belirsizlik durumlarında yöneticilerimize ve/veya Kurumsal Yönetim Komitesi'ne danışmamız gerektiği bilinciyle hareket ediyoruz.

Hediye Alma ve Verme, Temsil ve Ağarlama

Çalışanlarımızdan, şeffaf bir şekilde hareket etmelerini, nesnel karar alma süreçlerini olumsuz etkileyebilecek hediyeleri kabul etmemelerini ve seçilen paydaşlarla iş yaparken-tedarikçiler, iş ortakları, müşteriler, tüketiciler, bayiler, yetkili bayiler ve yetkili servis sağlayıcılar gibi, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere- herhangi bir çıkar çatışmasına neden olmamalarını bekliyoruz.

Yılbaşı ve diğer resmi günlerde, "makul" olmak kaydıyla, izin verilen Şirket çalışanlarına, alıp verme veya ağarlama yapmalarına izin verilmektedir. Paydaşlarımızdan nakit para, hediye çeki veya nakde eşdeğer hediye verilmesine izin vermiyoruz ve bunları kabul etmiyoruz.

İş Etiği – İstismar, Rüşvet ve Yolsuzluk

Rüşvet ve yolsuzluk başta olmak üzere her türlü suistimal, kamu görevlileriyle ilişkilerden yararlanılarak avantaj sağlanması ve rekabet yasalarının ihlaline karşı sıfır tolerans politikası yürütüyoruz. Yolsuzluk ve kamu görevlileriyle ilişkilerden faydalanmak ya da rekabet yasalarının ihlali, Şirketi ve şüphelilerini, yürürlükteki yasa ve düzenlemeler uyarınca hem tazminat hem de cezai sorumluluk açısından ağır disiplin yaptırımlarına maruz bırakır.

Gizlilik, İçeriden Bilgi Paylaşımı ve Bilgilerin Kötüye Kullanımı

Holding ve Grup Şirketleri çalışanı olarak, hisse senedi alım satımına ilişkin yasal düzenlemelere uyarız ve henüz kamuya açıklanmamış içsel bilgileri (her türlü ticari, finansal, teknik ve hukuki vb.) kendi menfaatimize veya üçüncü kişiler menfaatine kullanmayız. Çalışanlarımızın içeriden bilgi paylaşımının ne olduğunu anlamasını sağlıyoruz ve sermaye piyasalarında yatırımcılar arasındaki potansiyel fırsat eşitsizliğini ortadan kaldırıyoruz.

Çalışanlarımızın içeriden bilgi paylaşımının/bilgilerin kötüye kullanılmasının yasa dışı olduğunu ve hapis ve ağır para cezaları da dahil olmak üzere çeşitli cezai yaptırımları içerdiğini anlamalarını sağlıyoruz. Çalışanlarımızdan Holding gizliliğini korumalarını ve işten ayrılmaları halinde gizlilik yükümlülüğümüze uymalarını talep ediyoruz. Tüm resmî açıklamalarımızı, şirketin yetkilendirdiği kişi ve/veya birimler aracılığıyla, eşitlik ilkesi doğrultusunda eksiksiz, doğru, eş zamanlı ve anlaşılır bir şekilde pay sahiplerine, yatırımcılara ve kamuoyuna duyuruyoruz.

Hisse Alım Satım Politikası

Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuatta yer alan tüm düzenlemelere tam olarak uymaları konusunda çalışanlarımızı sözleşmeye bağlayarak gerekli tüm tedbirleri alıyoruz. Çalışanlarımızın Sermaye Piyasası Kanunu'nda yer alan içeriden bilgi paylaşımı/bilginin kötüye kullanılmasına karışabilecek kişi tanımlarını bilmelerini ve sözleşme kapsamında kabul etmelerini sağlıyoruz. Bu doğrultuda, çalışanlarımız ve kurumsal bilgiye erişimi olan bu kişilerin, Şirketin hisse senetlerini alıp satmaları yasaktır.

Ürün Güvenliğinin Sağlanması & Ürün ve Hizmetlerin Etkisinin İzlenmesi

Holding ve Grup Şirketlerimiz şüpheli, sahte ve onaylanmamış parça, hammadde ve yedek parçaların önlenmesine yönelik sorumlulukları ve prosedürleri belirler. Ürünün güvenliğini etkileyebilecek her türlü şüpheli, sahte ve onaylanmamış ürünlerin kullanımının önlenmesini sağlıyoruz. Holding olarak hammadde ve yedek parçaları müşteri ve teknik tasarım ekibinin kabul ettiği onaylı tedarikçilerden satın alıyoruz.

Şirketimiz, ürün ve hizmetlerinin tüketiciler ve genel olarak toplum üzerindeki etkisini izlemeye kararlıdır. Sorumlu pazarlama, müşteri sağlığı ve güvenliği, gizlilik ve adil ticareti sağlamak için çeşitli önlemler alıyoruz. Bu çabaları desteklemek için sektör içi izleme, anketler, denetimler ve ürün ve hizmetlerimizle ilgili diğer ölçüm biçimleri gibi çeşitli yöntemlerden yararlanıyoruz. Müşteri güvenliğini sağlamak için düzenli denetimler gerçekleştiriliyor ve müşteri gizliliği ihlallerini tespit edip gidermek için dahili izleme sistemleri mevcuttur.

Fikri ve Sınai Hakların Güvenliğinin Sağlanması

Kendimizin ve müşterilerimizin ticari projelerden, iş birliklerinden ve ticari ortaklıklardan doğan fikri ve sınai haklarını koruyor ve muhafaza ediyoruz. 554 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve ilgili mevzuatlara uygun hareket etmek için her türlü tedbiri alıyoruz. Ayrıca müşterilerin ve tedarik zinciri aracılığıyla alınan bilgilerin koruma ve saklama koşullarına tam olarak uyuyor ve bunun kanıtını sağlıyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Yaratığımız sosyal ve ekonomik değeri sürdürülebilir kılmak amacıyla tüm çalışanlarımıza, yüklenicilerimize ve tedarikçilerimize, başta T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri olmak üzere yerel mevzuatlara uygun sağlıklı, güvenli ve insana yakışır koşullardan oluşan bir çalışma ortamı sağlıyoruz. Bu doğrultuda güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının sürekliliğini sağlamak amacıyla çalışanlarımızı bilinçlendiriyor ve bu konularda farkındalık yaratıyoruz. İş sağlığı ve güvenliği konusunda uygulamalı ve interaktif eğitimler gerçekleştiriyoruz.

Adil Rekabet

Şirketimiz, diğer şirketlerin patentlerine, telif haklarına ve diğer fikri mülkiyetlerine saygı duyar. Adil rekabet taahhüdümüz, tüm operasyon seviyelerine yayılmış olup, etik veya yasal olmayan yollarla değil, liyakate dayalı olarak rekabet etmemizi sağlar. İş uygulamalarımızı, ilgili tüm rekabet yasaları ve düzenlemelerine uyumu sağlamak için aktif olarak izliyoruz. Çalışanlarımız, rekabet karşıtı olarak algılanabilecek faaliyetleri tanımak ve bunlardan kaçınmak üzere eğitilir ve şirket olarak çalışanlarımızın tüm iş ilişkilerinde dürüstlük ve adalet kültürünü teşvik ederiz.

Adil rekabet politikamızın ihlalleri ciddiye alınır ve iş akdinin feshi dahil disiplin cezası ile sonuçlanabilir. Şüpheli rekabet karşıtı davranışlar şirketimiz içerisindeki etikhat uygulamasıyla bildirilmektedir, böylece tüm endişelerin hızlı ve uygun bir şekilde ele alınmasını sağlıyoruz.

Etik Bildirim Hattı

Şirketimizin, çalışanlarımızın etik ihlalleri bildirebileceği bir bildirim hattı (etikhat@naturelenerji.com.tr) bulunmaktadır. Bildirimin alınmasından soruşturmanın sonuçlanmasına kadar tüm bildirim süreçlerini gizli bir şekilde yönetiyoruz ve ihbarda bulunan kişinin doğrudan veya dolaylı ayrımcılık, misilleme veya cezalandırılmaktan korunmasını taahhüt ediyoruz. Bu bağlamdaki yaklaşımımız, Bildirim ve Şikayet Yönetim Politikası ile yönetilir ve tüm çalışanlarımızın bildirim hakkına saygı duyuyoruz.

Politikanın Gözden Geçirilmesi

Etik politikamızı yılda bir kez Kurumsal Yönetim Komitesi ile gözden geçirerek etkinliğini değerlendiriyor ve gerekli iyileştirmeleri yapıyoruz.

4.0 REVİZYON TARİHÇESİ

Revizyon No	Rev. Tarihi	Rev. Edilen Başlıklar	Açıklamalar
01	09.2023	3.0	Genel uygulama kuralları revize edildi.
02	03.2024	3.0	Etik Hat ve Terfi Yönetimi bilgisi eklenmiştir.
03	07.2024	3.0	Genel uygulama esasları güncellenmiştir.