



KÜRESEL DAVRANIŞ KURALLARI

İçindekiler Tablosu

Giriş.....	3
CEO'nun mesajı.....	3
Biz kimiz?	3
Temel Değerlerimiz	4
Davranış Kuralları'nın Amacı.....	4
Davranış Kuralları kimler için geçerlidir?	5
Küresel Davranış Kuralları'nda Öncelikli Alanlar	5
Öncelik 1 - Biz nerede çalışıyoruz?	5
Çalışanlarımız.....	5
Sağlık ve Güvenlik	5
İletişim	6
Öncelik 2 - İş Yapma Kurallarımız	7
Gizlilik ve Kişisel Veriler	7
Rüşvet ve Kara Para Aklama	7
Çıkar Çatışması	8
Adil Rekabet ve Anti-Tröst.....	9
İçeriden Alınan Bilgiler ve İçeriden Bilgilendirme.....	9
Öncelik 3 - Ortaklarımız	10
Hükümet.....	10
Tedarikçiler ve Yükleniciler.....	10
Siyasi Partiler, Dini Kuruluşlar, Ticaret Birlikleri ve Sendikalar	11
Öncelik 4 - Sürdürülebilirlik ve Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim ("ESG")	11
Çalıştığımız Çevre.....	11
Topluluklarımız	12
İyi Yönetişim	13
İnsan Hakları	13
Davranış Kuralları'nın Uygulanması.....	14
Çalışanlar, Tedarikçiler ve Yükleniciler olarak Sorumluluklarımız	14
Küresel Davranış Kuralları'nın Potansiyel İhlaline İlişkin Endişelerin Nasıl Dile Getirileceği	14
Soruşturma Süreci	14
Disiplin Cezası	15

Giriş

CEO'nun mesajı

Sevgili meslektaşlarım,

İlk Küresel Davranış Kurallarımızı sunmaktan mutluluk duyuyorum. Orta ve Doğu Avrupa'da lider bir hidroelektrik santralleri işletmecisi, elektrik üreticisi ve dağıtıcısı olarak, işimizi dürüstlük ve etik değerler çerçevesinde üstlenmeyi taahhüt etmekteyiz. İşbu Küresel Davranış Kuralları ("Davranış Kuralları"), hidroelektrik endüstrisinin, paydaşların, ortakların ve sektördeki dinamik iş ortamının beklentilerini ifade etmektedir.

Küresel bir ortamda faaliyet göstermemize ve iş gücümüzün çok kültürlü ve çeşitli olmasına rağmen hepimiz nasıl çalıştığımızla ilgili olarak ortak değerleri paylaşmaktayız. Temel olarak, bütün iş ilişkilerimizde dürüst ve etik davranmakta ve faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki geçerli tüm yasa ve yönetmeliklere uymaktayız.

İşbu Küresel Davranış Kuralları, işlerimizi nasıl yürüttüğümüzü ve paydaşlarımızla nasıl ilişki kurduğumuzu açıklamaktadır. Ayrıca insan hakları, sürdürülebilirlik ve Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim ("ESG") ile ilgili beklentilerimizi de tanımlamaktadır. Tüm çalışanlarımıza ve yüklenicilerimize karşı olan beklentilerimizi açıklamakta ve iş gücümüze günlük görev ve kararları sürecinde yön belirlemeleri hususunda yardımcı olmaktadır.

Çalışanlarımızın işbu Küresel Davranış Kurallarını okumasını, anlamasını ve bunlara uymasını talep etmekteyiz. Herhangi bir şüpheye düşmeniz halinde, amirlerinize danışmanız konusunda sizi teşvik etmekteyim. Özellikle liderlerin örnek teşkil edecek şekilde yönetme taahhütleri bulunmaktadır.

İşbu Küresel Davranış Kurallarını benimsediğiniz, iyi kararlar aldığınız, dürüst davrandığınız ve kurumsal sosyal sorumluluklarımıza katkı sağladığınız için hepinize teşekkür etmek istiyorum.



Sayın Jaromír Tesař
Yönetim Kurulu Başkanı

Biz kimiz?

Ana işimiz hidroelektrik sektördür. Orta ve Doğu Avrupa, Karadeniz ve Kafkasya'da hidroelektrik santralleri işletiyoruz. Aynı zamanda, 2,3 milyondan fazla müşterisi ile Bulgaristan ve Gürcistan'da büyük ölçekli dağıtım şebekeleri işleterek elektrik dağıtımı ve ticareti yapıyoruz.

Şirketimiz, 1994 yılında Çek Cumhuriyeti, Svitavy kasabasında kurulmuştur ve ekonomik geçiş döneminde Orta ve Doğu Avrupa'da hidroelektrik enerjisinin modernizasyonu ve rehabilitasyonuna katılmıştır. Santrallerimizin toplam kurulu gücü 1.241 MW olup, yıllık elektrik üretimi 3,5 TWh'nin üzerindedir.

Genel merkezi Prag'da bulunan çok uluslu ENERGO-PRO grubunun bir diğer kolu tüm Dünyada önemli projelere imza atan Slovenyalı su türbini üreticisi Litostroj Power d.o.o. şirkettir. Çek Cumhuriyeti siciline kayıtlı olan Litostroj Engineering a.s. şirketi (eski adıyla ČKD Blansko Engineering, a.s.), araştırma, tasarım ve mühendislik işlerine odaklanmaktadır. Litostroj Group aynı zamanda pompaj depolamalı hidroelektrik santralleri ve pompaj istasyonları dahil olmak üzere hidroelektrik santrallerine donanım tedarik etmektedir.

Temel Değerlerimiz

ENERGO-PRO, aşağıdaki 4 temel değer tarafından yönlendirilmektedir.

- **Dürüstlük:** Öncelikli değerlerimizden birisi dürüstlüktür ve gerek profesyonel hayatımızda gerekse kişisel faaliyetlerimizde her zaman buna bağlı kalırız. Tutarlıyız ve doğru olduğuna inandığımız, yasalarla, işbu Davranış Kurallarıyla ve kurumsal politikalarımız ve standartlarımızla uyumlu her görüşü benimser ve savunuruz.
- **Saygı:** Çok kültürlü bir ortamda çalıştığımızın bilincinde olarak, birbirimize, ortaklarımıza ve paydaşlarımıza her zaman saygı duyarız. Tüm personelimizin birbirine saygılı davranmasını sağlayan bir ortam yaratırız.
- **Şeffaflık:** Tüm ticari girişimlerde, raporlamalarda ve sözlü iletişimlerde şeffaflığa değer veririz.
- **Etik:** Mesleki ve kişisel davranışlarımızda etik standartlara bağlıyız. Ortaklarımızla iletişimlerimizde veya çalışmalarımızda bireysel eylemlerimizin ve kararlarımızın her biri için sorumluluk ve mesuliyet alınız ve günlük faaliyetlerimiz sırasında profesyonelce davranırız.

Davranış Kuralları'nın Amacı

İşbu Küresel Davranış Kuralları, personelin günlük faaliyetlerini etik bir şekilde gerçekleştirmesine destek olması için pratik bir rehberlik sağlaması amacıyla geliştirilmiştir. İşbu Küresel Davranış Kuralları, iş uygulamalarımızın sorumluluk çerçevesinde yürütüleceğine dair bir taahhüttür. Kurallar, sağduyunun ve iyi bir muhakemenin yerini elbette almayabilir ama herhangi bir şüphe olması halinde bütün personelimizi tavsiye almaya teşvik ediyoruz. Herhangi bir uyumsuzluk olması halinde, kuralların veya kanunun varlığından haberdar olmamak mazeret kabul edilmeyecektir. Kuralların uygulanması, marka imajımızı geliştirmeye, ortaklarımızın ve müşterilerimizin güvenini kazanmaya katkıda bulunacaktır.

Gerek çalışanlar gerekse yükleniciler olsun herkesin Kuralları anlaması önemlidir. ENERGO-PRO Grup Şirketleri, Davranış Kurallarına ek olarak bazı yerel davranış kuralları hazırlayabilir.

Kurallardaki içerikler, ENERGO-PRO tarafından oluşturulan ayrıntılı politikalara ve standartlarla anlatılmıştır. Tüm çalışanların ve yüklenicilerin Kurallara ve ENERGO-PRO'nun politika ve standartlarına uyması beklenmektedir. İşbu politika ve standartlar şunlardır (veya geliştirildikten sonra olacaktır):

- Rüşvet ve Kara Para Aklama ile Mücadele Politikası
- Veri Koruma Politikası
- Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim ("ESG") Politikası
- Sağlık ve Güvenlik Politikası
- İnsan Kaynakları Politikası
- İnsan Hakları Politikası
- Güvenlik Politikası
- Tedarikçi Politikası
- Sürdürülebilirlik Politikası
- Bilgi Uçurma Politikası

Davranış Kuralları kimler için geçerlidir?

Bu Kurallar, geçici işçiler, direktörler ve yöneticiler dahil tüm ENERGO-PRO çalışanları için geçerlidir. Ayrıca, Şirket tarafından istihdam edilen ve ENERGO-PRO için iş üstlenen yüklenicilerimizden ve danışmanlarımızdan da Kurallara uymalarını bekliyoruz.

Küresel Davranış Kuralları'nda Öncelikli Alanlar

Öncelik 1 - Biz nerede çalışıyoruz?

Çalışanlarımız

En değerli varlığımız çalışanlarımızdır. Ekibimiz, müşterilerimize ve ortaklarımıza olağanüstü hizmet sunmamızı sağlayan 9000'den fazla yetenekli ve çok çeşitli profesyonelden oluşmaktadır.

Oluşturduğumuz İnsan Kaynakları Politikamız ile bütün çalışanlarımıza adil ve saygılı bir ortam hazırlamayı hedefledik.

İş yerinde zorbalık veya taciz, verimsiz davranışlara yol açarak iş kazaları ve psikolojik hastalıklar dahil olmak üzere çeşitli sağlık sorunlarına neden olabilir. Morali ve üretkenliği etkileyerek güvenli olmayan bir iş ortamı yaratabilir. Taciz veya zorbalık mağdurları bu konuda konuşmak istemediğinde, bu tür davranışları tolere eden bir iş yeri kültürü algısı oluşabilir. Fakat şunu açıkça belirtmeliyiz ki, cinsiyet, dini veya siyasi, milliyet, yaş, ırk, etnik köken veya cinsel tercihe dayalı herhangi bir iş yeri ayrımcılığına, zorbalığa veya tacize müsamaha göstermeyiz.

Çeşitliliği ve katılımı teşvik ediyor, adayları ve çalışanları niteliklerine göre değerlendiriyor ve çalışanları yeteneklerine ve performanslarına göre terfi ettiriyoruz. Tüm çalışanlarımıza ve yüklenicilerimize saygılı davranırız. Çalışanlarımız güvenli bir iş yeri, adil ücret, iş güvenliği ve eşit muamele hakkına sahiptir. Faaliyet gösterdiğimiz bölgelerdeki insanları işe almak için ve kalkınma fırsatları sunmak için gerekli çabayı her zaman göstereceğiz.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Çalışanları hak ve performansları doğrultusunda terfi ettirin.
- Örnek davranın ve tüm çalışanlara saygıyla yaklaşın.
- Tüm taciz ve zorbalıkları amirinize veya İnsan Kaynakları departmanına bildirin.
- Çeşitlilik ve kapsayıcılığa olan bağlılığımızı destekleyerek, farklı etnik kökenlerden kadınları işe almak ve terfi ettirmek için gerekli çabayı gösterin.
- İnsan Kaynakları Politikasına ve ilgili standartlara ve prosedürlere uyun.
- Saldırgan şakalar yapmak veya uygunsuz dil veya hareketler kullanmak da dahil olmak üzere çalışanlarla alay etmeyin.



Çalışanlarımızla ilgili daha fazla bilgi İnsan Kaynakları Politikası ve ilgili standartlarda mevcuttur.

Sağlık ve Güvenlik

Sağlık ve Güvenlik, ENERGO-PRO'nun başarısı için vazgeçilmezdir. Güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için operasyonlarımızda sıfır zarar kültürünü teşvik ediyor ve iş gücümüze, yüklenicilerimize ve topluluklara yönelik riskleri en aza indirmek için her türlü çabayı gösteriyoruz. Organizasyon içindeki her kişi, kendisinin ve iş arkadaşlarının güvenliğinden sorumludur. Güvenlik risklerini azaltmak için tüm inşaat ve işletme sahalarımızda işçi sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ("İSG") kuruyoruz.

Yöneticiler, amaca uygun risk temelli sağlık ve güvenlik önlemlerini geliştirmek ve uygulamaktan ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve sürdürmek için uygun önlemleri almaktan sorumludur.

Tüm liderlerden, kendi güvenlikleri ve başkalarının güvenliği için gerçek bir endişe duymalarını, güvenlik kültürünü teşvik etmelerini ve örnek bir liderlik göstermelerini bekliyoruz. Tüm çalışanların güvenlik yükümlülüklerini anladığından emin olmak istiyoruz. Güvenli olmayan uygulamalar veya güvenlik yükümlülüklerimize uyulmaması derhal dikkate alınmalı ve amirlere bildirilmelidir. Çalışanlarımızı riske sokan durumlarda kasıtlı ve kasıtlı olmayan davranışları birbirinden ayırırız. Sağlık ve güvenlik ile ilgili tüm olayları araştırır ve uygun olması halinde cezalandırmak yerine düzeltici davranışlara teşvik ederiz.

Ofislerimizde veya çalışma sahalarımızda keyif verici uyuşturuculara veya sarhoşluğa tolerans göstermeyiz.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Sağlık ve güvenlik risk değerlendirmelerinin düzenli olarak yapıldığından emin olun.
- İş faaliyetlerini üstlenmeden önce, çevrenin güvenli olduğundan ve görevi yerine getirmek için yeterli becerilere ve Kişisel Koruyucu Ekipmana ("KKD") sahip olduğunuzdan emin olun.
- Talep edilen görevleri iyi anladığınızdan emin olun, belirsizlikler olması halinde soru sormaktan çekinmeyin.
- İşinizle ilgili tüm sağlık ve güvenlik yönetimi planlarına aşina olun.
- Güvenli olmayan bir faaliyette bulunan bir iş arkadaşınız olduğunda devam etmesi güvenli olana kadar faaliyeti derhal durdurmasını isteyin.
- Tüm amirler, inşaat ve işletme sahalarında güvenlik kültürünü teşvik etmeli, sağlık ve güvenliği bir öncelik haline getirmelidir.
- Tüm olayları bildirin ve bu olaylar için hafifletici ve önleyici tedbirler olarak kapsamlı bir araştırma yapın.
- Acil durumlarda tahliye planına aşina olun.
- Sağlık ve güvenliğin sürekli iyileştirilmesine yönelik fikir birlikleri yapılmasına katkıda bulunun.



Sağlık ve güvenlikle ilgili daha fazla bilgi, Sağlık ve Güvenlik Politikası, standartlarda, tesise özgü plan ve prosedürlerde mevcuttur.

İletişim

Çalışanlarımız, topluluklarımız, hükümetler, müşterilerimiz, iştirakçilerimiz, ortaklarımız ve diğer paydaşlarımızla şeffaf ve iki yönlü bir ilişki kurma konusunda kararlıyız. Paydaşlarımızla iletişim kurmak için web sitemiz, yayınlanmış raporlar, konuya özel dokümantasyonlar, basın konferansları, medya röportajları, topluluk toplantıları, topluluk panoları, bire bir tartışmalar ve diğerleri dahil olmak üzere çeşitli araçları ve medyayı kullanıyoruz.

İletişimlerimizi kültürel açıdan duyarlı, uygun, doğru ve zamanında, tartışma ve diyalogu teşvik ederek ve farklı kitleleri hedefleyecek şekilde geliştirmeyi amaçlıyoruz.

Medya iletişimleri Prag'daki İletişim Departmana göre hazırlanmıştır ve yalnızca önceden onaylanmış ENERGO-PRO çalışanları medya kanalları ile etkileşim içinde olmaya yetkilidir. Bu medya kanalları, yazılı haberler, radyo, TV ve sosyal medyayı içermektedir. Twitter, Facebook ve diğer sosyal medya platformları dahil olmak üzere herhangi bir medya kanalına ENERGO-PRO hakkında Prag İletişim Departmanının izni olmadan yorum yapmamanız şiddetle tavsiye edilir.

Tüm çalışanların ve yüklenicilerin, ENERGO-PRO konularını tartışmak için herhangi bir halka açık etkinliğe katılmayı kabul etmeden önce Kurul'dan izin almaları gerekir; bu, ENERGO-PRO sitelerinin herhangi birinden elde edilebilecek olan bilimsel bilgileri de içermektedir.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Facebook veya Twitter gibi herhangi bir sosyal medya platformunda ENERGO-PRO hakkında yorum yapmayın.
- Medya kanallarından biri veya birileri sizinle temasa geçerse, o kişiyi Prag İletişim Departmanına yönlendirin.
- Yıllık konferanslar gibi halka açık bir etkinlikte konuşmak ve ENERGO-PRO ile ilgili yorumda bulunmak isterseniz öncelikle Kurul'dan onay alın.
- Herkese açık belgelerin doğru ve gerçekçi olmasını sağlayın.
- ENERGO-PRO veya iş arkadaşlarınız hakkında kötü niyetli söylentiler veya dedikodular yaymayın.
- Kadınlar, yaşlılar ve savunmasız insanlar dahil olmak üzere toplulukların kendilerini ilgilendiren ve karar alma sürecine toplumun katılımını içeren tüm konularda açık, şeffaf, kapsayıcı ve yapıcı katılımı teşvik edin.
- İfade Özgürlüğüne saygı duyup onaylasak da, bir ENERGO-PRO çalışanı olarak, çalışma saatleri dışında olsa bile itibarımıza zarar veren eylemler için gerekli her türlü soruşturmayı ve olası disiplin cezasını kabul ediyorsunuz. Şüpheye mahal vermemek için, şirket ancak yasal ve haklı gerekçelerle disiplin cezası alabilir.

Öncelik 2 - İş Yapma Kurallarımız

Gizlilik ve Kişisel Veriler

Bilgiyi kolayca ve zamanında paylaşmak, karar verme süreci için çok önemlidir. Gizli bilgilerin veya kişisel verilerin paylaşılması da risk oluşturmaktadır. Hassas bilgilerle iştigal eden tüm çalışanlar, bu tür bilgileri yetkisiz taraflardan mutlak süratle korumalıdır. Bu bilgiler, satıcı listelerini, sözleşme fiyatlarını, ihale belgelerini, yatırımcı bilgilerini, halka açık olmayan mali raporları, birleşme ve devralmalarla ilgili bilgileri ve diğerlerini içerir.

Çalışanlarımızın kişisel bilgileri yerel yasalara uygun olarak kullanılır ve çalışanlar ve / veya adaylar, yükleniciler ve tedarikçilerle ilgili kişisel verileri içerir.

Kişisel ve gizli verilere erişimi olan çalışanlar aşağıdaki hususlardan sorumludur:

- Uygun yetkiye sahip bir yönetici tarafından izin verilmedikçe gizli bilgileri paylaşmayın.
- Gizli bilgileri güvenli olarak muhafaza edin.
- Artık gerekli olmayan kişisel verileri silin.
- Verilerin doğru olduğundan emin olun.
- Kişisel verileri yalnızca uygun amaç doğrultusunda kullanın.



Verilerle ilgili daha fazla bilgi Veri Koruma Politikasında mevcuttur.

Rüşvet ve Kara Para Aklama

Grup şirketleri, pek çok kamu ve özel oluşumlarla etkileşim içerisinde. İletişimin ve etkileşimin gerçekleştiği bu gibi her düzeyde, rüşvet verilmesi veya alınması ya da kara para aklamanın gerçekleştirilmesi gibi bir risk mevcuttur. Rüşvet ve kara para aklamaya karşı aktif bir tavır almamız gerektiğine yürekten inanıyoruz ve bu nedenle, tüm çalışanları ve ilgili kişileri işlerini yaparken yasalara uygun ve dürüst davranmaya yönlendirmek için Rüşvet ve Kara Para Aklama ile Mücadele Politikası hazırladık.

Eğitim faaliyetlerinin denetlenmesi ve iddia edilen düzensizliklere yönelik iç denetim faaliyetlerine ilişkin raporların incelenmesi de dâhil olmak üzere işbu Politikanın tanıtılmasından

ve uygulanmasından sorumlu olmak üzere Rüşvetle ve Kara Para Aklama ile Mücadele Komitesi ("Komite") kurduk. Komite Üç üyeye sahiptir: bir adet Yönetim Kurulu üyesi, İnsan Kaynakları Departmanı ("İKB") Grup başkanı ve Grup genel danışmanı ("GD").

Rüşvet, doğrudan veya bir aracı yardımı ile hareket eden bir kimsenin ikinci bir kişi (veya bir başkası) için maddi çıkar veya bir ödül olarak bir şey vermesi anlamına gelmektedir. Aynı zamanda ikinci kişinin bahsi geçen şeyi kabul etmesi anlamına da gelmektedir.

Kara para aklama, suçtan elde edilen kazançların, meşru mülkiyet veya faaliyetlere dönüştürülmesi ve dolayısıyla gerçek kaynaklarının saklanması anlamına gelmektedir. Kara para aklama, yerel kanunlara bağlı olmak üzere genellikle suç teşkil etmektedir.

Etik olmayan potansiyel davranışlara ilişkin bazı örnekler nelerdir?

- Yerel makamlar da dahil olmak üzere devlet görevlilerine, bir amir tarafından onaylanmayan 150 Amerikan Doların üzerinde ağırlama yapılması veya hediye vermek.
- Onay sürecini hızlandırmak için devlet yetkililerine "işlem hızlandırma ödemeleri" teklif etmek.
- Mülkiyetin suç teşkil eden bir faaliyetten veya söz konusu faaliyete katılım gösterilmiş olmasından elde edilmiş olduğunun bilinmesine rağmen gizlenmesi veya meşru mülkiyet veya faaliyetlere dönüştürülmesi ve devri.
- Söz konusu mülkiyetin suç teşkil eden bir faaliyetten veya söz konusu faaliyete katılım gösterilmiş olmasından elde edilmiş olduğunun bilinmesine rağmen söz konusu mülkiyete ilişkin gerçek niteliğin, kaynağın, lokasyonun, yapının, hareketin, hakların veya söz konusu mülkiyetin sahipliğinin saklanması veya gizlenmesi.
- Alım tarihinde söz konusu mülkiyetin suç teşkil eden bir faaliyetten veya söz konusu faaliyete katılım gösterilmiş olmasından elde edilmiş olduğunun bilinmesine rağmen söz konusu mülkiyetin elde edilmesi, mülk edinilmesi veya kullanılması.
- Yukarıdaki maddelerde atıfta bulunan eylemlerden herhangi bir tanesinin gerçekleştirilmesine katılım göstermek, ortaklık etmek, girişimde bulunmak ve yardım ve yataklık etmek; azmettirici, kolaylaştırıcı veya rehberlik görevlerinin üstlenilmesi.



Çıkar çatışmasıyla ilgili daha fazla bilgi Rüşvetle Kara Para Aklama ile Mücadele Politikasında mevcuttur.

Çıkar Çatışması

Profesyonel ve özel çıkarlar arasındaki çizginin net olamayabileceğinin bilincindeyiz ve bu bağlamda ENERGO-PRO olarak profesyonel ve etik bir şekilde iş yapmayı amaçlıyoruz. İşiniz sırasında istemeden de olsa çıkar çatışması durumlarına maruz kalabilirsiniz. Örneğin, bir tedarikçiyle veya potansiyel bir çalışan adayıyla kişisel bir ilişkiniz varsa, bir çıkar çatışması ortaya çıkabilir. Tedarikçileri, yüklenicileri veya istihdam edilecek adayları önceki iş deneyimlerinden tanımak oldukça normaldir ve hatta çoğu zaman yararlıdır. Böyle bir durum olması halinde, kendinizi potansiyel bir çıkar çatışmasına maruz bırakmamak veya en aza indirmek adına derhal amirinizi bilgilendirmek görevinizdir. Tedarikçi, yüklenici veya istihdam edilecek adaylar aile üyelerinizden birisi ise, seçim sürecine katılmamalısınız.

ENERGO-PRO'yu veya iş performansınızı etkileyebilecek bir durum ile ilginiz veya kişisel bir mali menfaatiniz varsa çıkar çatışmaları ortaya çıkabilir, örneğin direkt rakip gibi. En önemli hususlardan birisi, potansiyel bir çıkar çatışmasıyla ilgili kararsız kalırsanız amirinizi veya İnsan Kaynakları departmanını bilgilendirmenizdir. Söz konusu iletişimlerin yazılı olarak, örneğin e-posta yoluyla yapılmasını öneririz.

Potansiyel çıkar çatışmasına ilişkin bazı örnekler nelerdir?

- Aile üyesi olan bir adayın seçim sürecine katılmanız.
- Aile üyesi veya yakın arkadaş olan yüklenicilerin seçim sürecine katılmanız.
- Bir tedarikçiden veya potansiyel tedarikçiden veya hükümet yetkilisinden küçük nezaketler dışında hediyeler, ikramlar veya ağırlama kabul etmeniz.
- Boş zamanlarınızda veya çalışma saatlerinizde rakip bir şirkette kurula veya işe katılmanız.
- ENERGO-PRO bünyesinde etkileyebileceğiniz aile üyelerinizin veya yakın arkadaşlarınızın olması.

Adil Rekabet ve Anti-Tröst

Şirket olarak serbest rekabeti teşvik ediyoruz ve serbest rekabeti teşvik eden yasalara ve yönetmeliklere uygun hareket ediyoruz. Rakiplerimiz ve tedarik zincirimizin farklı seviyelerindeki rakiplerimiz arasında yasal ve etik uygulamalar aracılığıyla rekabet avantajı sağlamaya çalışıyoruz. Anti-tröste ilişkin ulusal ve uluslararası yönetmeliklere ve adil rekabeti düzenleyen diğer yasalara uygun hareket ediyoruz.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Sözleşmeler, hidroğüç proje ihale dokümantasyonu veya yüklenici teklifleri gibi hassas şirket bilgilerine erişiminiz olması durumunda, anti-tröst kurallarını bildiğinizden ve anladığınızdan emin olun.
- Gizli ve hassas bilgiler içerebilecek belgelerin basılı kopyalarını yetkili olmayan kişiler tarafından erişilebilecek yerlerde ve/veya koşullar altında bırakmayın.
- İş ilişkiniz devam ettiği sürece ve iş ilişkiniz sona erdikten sonra, gizli bilgileri yetkili olmayan üçüncü taraflara ifşa etmeyin.
- Rakipler ile ihale sürecindeki fiyat ve teknik tekliflerin görüşülmesi yasaktır.
- Tedbirli bir şekilde, kendinizi diğer şirketlerin ve/veya kuruluşların uygun veya etik olmayan davranışlarına karşı koruyun ve söz konusu davranış hukuk departmanına bildirin.
- Uygun davranıştan emin olmadığınız durumlarda, hukuk departmanı ile iletişime geçin. Anti-tröst ve rekabet hukukuna ilişkin ihlaller, işten çıkarma dahil olmak üzere, disiplin cezasına sebep olabilecek ciddi konulardır.

İçeriden Alınan Bilgiler ve İçeriden Bilgilendirme

Görevlerini yerine getirirken, çalışanlarımızın, yasalara ve yönetmeliklere ve çalışanlara olan güvenimize aykırı olarak kullanılmaması gereken şirket içi bilgilere erişimi olabilir. Şirket içi bilgiler, fiyatlandırma bilgilerini, teklifleri, personel değişikliklerini, devralmaları, yayınlanmamış bilgileri, gelecek dönem kazançlarını veya kayıplarını ve diğer halka açık olmayan hassas bilgileri içerebilir.

Tüm çalışanlarımızdan şirket içi bilgilere gereken özeni ve dikkati göstermelerini bekliyoruz. İçeriden alınan bilgiler, söz konusu bilgilerin gizliliğine ilişkin gereken bilgilendirme yapıldıktan sonra, yalnızca, yasalar ve yönetmelikler ile izin verildiği ve iş görevlerinin yerine getirilmesi için gerektiği sürece üçüncü taraflara ifşa edilebilir. İçeriden bilgilendirme kesinlikle yasaktır ve engellemek için her türlü önlem alınacaktır.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Finansal bilgiler, iş stratejisi, planlanan işlemler gibi gizli iş bilgilerini ifşa etmeyin.
- Kişisel verilerin korunmasına ilişkin yasalara, yönetmeliklere ve uluslararası kurallara uygun hareket edin.

- Şahsi ve/veya üçüncü tarafların finansal kazançları ve çıkarları için ENERGO-PRO'nun gizli ticari bilgilerini kullanmayın.

Öncelik 3 - Ortaklarımız

Hükümet

Tüm hükümet ortaklarımız ile güven ve bütünlüğe dayanan ilişkiler kurmak için çaba gösteriyoruz. Ulusal, bölgesel ve yerel hükümetler ile iyi ilişkiler, faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde işimizin başarısı için önem arz etmektedir. Yerel hükümetler ve seçilmiş topluluk temsilcileri dahil olmak üzere, tüm hükümet seviyeleri ile iş ilişkilerimizde bütünlük ve azami profesyonellik ile hareket etmekteyiz.

Tüm hükümet ortaklarımız ile şeffaflık ve güvene dayanan iki yönlü iletişim kurmayı taahhüt ediyoruz. Gereken tüm izinlerin ve ruhsatların zamanında alındığını temin ediyoruz. Hükümet yetkilileri tarafından talep edilmesi durumunda, gerçeğe dayalı dokümantasyon sağlıyoruz ve düzenlenmiş denetim süreçlerinde ihtiyaç duyulabilecek dokümantasyonlar dahil olmak üzere, gerek duyulabilecek her türlü bilginin sağlanması konusunda yardımcı oluyoruz. Topluluk kalkınma projelerinde işbirliği dahil olmak üzere, topluluklar ve çevre üzerindeki etkilerin önlenmesi veya azaltılması konularında hükümet ile birlikte çalışıyoruz.

Hükümet yetkililerini ve aile üyelerini işe almıyoruz. Söz konusu yetkililer, ENERGO-PRO ile ilgili kararları etkileyebilir.

ENERGO-PRO'nun, sanayi konferanslarına katılmaları veya ENERGO-PRO işletmelerini ziyaret etmeleri adına hükümet yetkililerine yardımcı olması gerekebilir.

Hükümet temsilcilerine verilen hediyelerin ve/veya gösterilen misafirperverliğin, Rüşvet ve Kara Para Aklama İle Mücadele Politikasının koşullarına uygun olması gerekmektedir.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Hükümet yetkililerinin veya aile üyelerinin işe alınması konusunda baskı yapılması durumunda, söz konusu kişileri, ENERGO-PRO'nun Küresel Davranış Kuralları hakkında bilgilendirin ve doğrudan yöneticinizi konuya ilişkin bilgilendirin.
- Hükümete veya yerel yönetimlere sağlanan tüm dokümantasyonların ve bilgilerin doğru olduğunu temin edin.
- ENERGO-PRO çalışanının hükümet veya yerel yönetimlerle iş ilişkileri sırasındaki her türlü potansiyel şüpheli davranışını doğrudan yöneticinize veya İnsan Kaynakları Departmanı'na bildirin.
- Hükümet ve yerel yönetimlerle tüm iletişimlerin bütünlük ve profesyonellik ile yürütüldüğünden emin olun.

Tedarikçiler ve Yükleniciler

Günlük olarak birden çok tedarikçi ve yüklenici ile çalışmamız gerekiyor. Tedarikçilerimiz ve yüklenicilerimiz, Davranış Kuralları'na ve ilgili politikalara ve standartlara uygun şekilde değerlendirilmektedir ve seçilmektedir. Tedarikçilerimiz ve yüklenicilerimiz ile sözleşmeler, Davranış Kurallarına ve yerel yönetmeliklere ve geçerli işe, İyi Endüstri Uluslararası Uygulamalarına ("GIIP") uygunluk gerektirmektedir.

Ürün ve hizmet alımları, bireysel olarak her tesis veya ofis tarafından yapılmaktadır. İş ortakları, titiz bir seçim süreci sonunda seçilmektedir. Seçim süreci boyunca, tüm işlemlerin usulüne uygun şekilde yürütüldüğünü ve belgelendirildiğini ve yerel yönetmeliklere uygun olduğunu temin ediyoruz. Ürün ve hizmet alım kararları, şirketin deneyimine, en iyi değere, kaliteye ve sürdürülebilirlik performansı dahil olmak üzere performansa istinaden verilmektedir.

Tedarikçilerimizden ve yüklenicilerimizden aldığımız hediyelerin veya gördüğümüz misafirperverliğin, Rüşvet ve Kara Para Aklama İle Mücadele Politikasının koşullarına uygun olması gerekmektedir.

Tüm tesislerimizi, ulusal veya uluslararası iş sağlayıcı arayışına girmeden önce, yerel veya bölgesel tedarikçiler bulma konusunda makul çaba göstermeleri için teşvik ediyoruz. Mümkün olan her durumda öncelik sağlanarak, yerel şirketler ile çalışma konusunda gereken tüm çaba gösterilmektedir.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Tedarikçilere ve yüklenicilere, Davranış Kurallarına ve şirket politikalarına ve standartlarına ilişkin beklentilerimizi açıklayın.
- Uygun ürün ve hizmet alım sürecini takip etmek için iş gereksinimlerinizi önceden planladığınızdan emin olun.
- Yerel ve bölgesel şirketleri tespit etmek için sosyal ekibinizle çalışın ve söz konusu şirketlerin ürün ve hizmet alım veri tabanında kayıtlı olduğundan emin olun.
- Seçim yapmadan önce birkaç şirketten fiyat teklifi alın ve seçim sürecini belgelendirin.
- Tedarikçilerden herhangi birini biliyorsanız, yöneticinizi bilgilendirin.
- Tedarikçilere zamanında ödeme yapın ve ödemeleri yalnızca ürünleri veya hizmetleri sağlayan kişilere veya kuruluşlara yapın.
- Güvenlik yüklenicilerinin, İnsan Haklarına gereken özeni gösterdiğinden emin olun.
- Uyuşmazlıklarını her zaman ilk olarak dostane yollarla çözmeye çalışarak dava sürecinden kaçın.



Tedarikçiler ile ilgili daha fazla bilgi Tedarikçiler Politikasında ve ilgili standartlarda mevcuttur.

Siyasi Partiler, Dini Kuruluşlar, Ticaret Birlikleri ve Sendikalar

ENERGO-PRO, politikacılar ve diğer kamu görevi adayları dahil olmak üzere, siyasi partilere ve/veya hareketlere bağışta bulunmamaktadır. Devlet kuruluşlarına yapılan bağışlar için yalnızca Genel Müdür(ler) yetkilendirilmiştir ve bireylerden ziyade yalnızca grup yararına yapılan bağışlara izin verilecektir. Devlet kuruluşlarına yapılan bağışların Rüşvet ve Kara Para Aklama İle Mücadele Politikasının koşullarına uygun olması gerekmektedir.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Herhangi bir şekilde ENERGO-PRO'yu temsil etmediğinizi açıklığa kavuşturduğunuz sürece, çalışma saatleri haricinde sivil vatandaş olarak siyasi süreçlere katılabiliyorsunuz.

Öncelik 4 - Sürdürülebilirlik ve Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim ("ESG")

Çalıştığımız Çevre

ENERGO-PRO olarak sürdürülebilir kalkınmaya önem vermekteyiz ve tüm faaliyetlerimizin İyi Endüstri Uluslararası Uygulamalarına ("GIIP") uygun olduğunu temin etmek adına Sürdürülebilirlik Politikasını ve ilgili standartları hazırladık. Ayrıca, Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim konusunda (ESG) üçüncü taraf risk derecelendirme görevlisi aracılığıyla rapor sunmayı taahhüt ediyoruz.

Yakın zamanda, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne dahil olduk ve böylelikle, insan haklarına, iş gücüne, çevreye ve yolsuzlukla mücadeleye ilişkin 10 ilkeyi desteklemeyi taahhüt ediyoruz.

Planlamadan operasyonlara kadar tüm operasyonlarımıza sürdürülebilirliği dahil etmenin, doğal ve fiziksel çevrenin ve çalıştığımız topluluklarının korunmasına ilişkin taahhüdümüzü güçlendireceğinin farkındayız. Son olarak, liderlerimiz ve müdürlerimiz, ENERGO-PRO Sürdürülebilirlik Politikasının ve ilgili standartların iletilmesi ve söz konusu politikaya ve standartlara uyulması konusunda sorumluluk sahibidir.

İklim değişikliğine ilişkin bağlayıcı yasalar dahil olmak üzere faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerdeki çevre yasalarına ve izin şartlarına uygun hareket ediyoruz. İklim değişikliği ile mücadele kapsamında enerji, su ve doğal kaynakların verimliliğini artırarak operasyonlarımızın neden olduğu karbon ayak izini azaltmayı amaçlıyoruz.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Sürdürülebilirlik Politikasını ve ilgili standartları okuyun ve anlayın. Tüm çalışanlarımızdan politikanın şartlarını bilmelerini ve söz konusu şartlara uygun hareket etmelerini bekliyoruz.
- Tüm tedarikçilerimizin ve yüklenicilerimizin sürdürülebilirlik şartlarımızı anladığını temin edin ve çevrenin korunmasına ilişkin taahhüdümüzü tüm tedarikçilerimiz ve yüklenicilerimiz ile paylaşın.
- Faaliyet alanlarımızdaki çevresel ayak izlerinin azaltılmasına yönelik çözüm sunma sürecine dahil olun ve ENERGO-PRO'daki sürekli iyileştirme kültürüne destek olun. Yöneticiniz ve çalışma arkadaşlarınız ile fikirlerinizi paylaşın.
- Tanık olduğunuz veya haberdar olduğunuz tüm çevresel olayları bildirin ve çevresel olayların yönetilmesine ve yeniden meydana gelmesinin önlenmesine yönelik çözümler bulunmasına katkıda bulunun.
- Günlük iş faaliyetlerinizin Sürdürülebilirlik Politikasına ve ilgili standartlara uygun olduğundan emin olun.
- Faaliyetlere başlamadan önce veya zamanında gereken düzenleyici ve dahili ruhsatlara ve/veya izinlere sahip olduğunuzu temin edin. Emin değilseniz, Çevre veya Hukuk Departmanı ile iletişime geçin.
- İsrafi, enerji tüketimini veya su kullanımını azaltmak için bireysel olarak alabileceğiniz aksiyonları düşünün. Örneğin, vardiyanız sonunda ışıkları kapatmak; tek kullanımlık ürünler yerine tekrar kullanılabilir ürünler kullanmak veya ağaç dikmeye yönelik topluluk girişimi desteklemek.



Çevre ile ilgili daha fazla bilgi Sürdürülebilirlik Politikasında ve Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim Politikasında ve ilgili standartlarda mevcuttur.

Topluluklarımız

Faaliyet alanlarımızdaki topluluklara fayda sağlayacak programlar tasarlamak ve geliştirmek için topluluklar, kuruluşlar, yerel hükümetler, hükümetler ve sivil toplum kuruluşları dahil olmak üzere paydaşlar ile çalışıyoruz. İstihdam yaratarak ve topluluk yatırım programları ve satın alım fırsatları aracılığıyla toplulukların sosyal ve ekonomik kalkınmasına katkıda bulunuyoruz. Faaliyetlerimizin söz konusu topluluklardaki etkisini önlemeyi ve azaltmayı amaçlıyoruz.

Faaliyet alanlarımızdaki kültürel mirasa, geleneklere ve göreneklere saygı duyuyoruz ve paydaşlarımız ile saygılı ve şeffaf iş ilişkileri kuruyoruz. Yerel toplulukların refahına katkıda bulunarak ve açık iletişim kurarak, markamızın imajını geliştirdiğimize ve küresel olarak faaliyet gösterebildiğimize ve yeni projelere ve finansman fırsatlarına erişim sağladığımıza inanıyoruz.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Kültürel olarak uygun şekilde toplumlar ile iş ilişkileri kurun ve gerçekçi verileri zamanında paylaşın.
- Yerel istihdamı ve yerel alışı en yüksek düzeye çıkarın.
- Tüm toplumları olaylarını ve şikayetlerini Sosyal Departmana veya yöneticinize bildirin.
- Toplum ilişkilerini karar verme sürecinizin ayrılmaz bir parçası haline getirin.
- Toplum ilişkilerinin ve paydaş katılımının sürekli gelişimine dair önerilerde bulunun.



Sosyal konular ile ilgili daha fazla bilgi Sürdürülebilirlik Politikasında ve Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim Politikasında ve ilgili standartlarda mevcuttur.

İyi Yönetişim

İş yükümlülüklerimizi ve hedeflerimizi etik ve şeffaf bir şekilde yerine getirdiğimizi temin etmek adına iç kontroller ve yönetim yapıları oluşturduk. Raporlamamızda sahtekarlığa veya sahtekarlık için şirket kaynaklarının uygunsuz kullanımına izin vermiyoruz. Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim ("ESG") ve Sürdürülebilirlik Raporlamaları dahil olmak üzere, tüm finansal ve iş performans raporları doğrudur ve zamanında sağlanmaktadır. Paydaşlarımıza, ortaklarımıza, hükümet yetkililerine, topluluklara ve diğer üçüncü taraflara doğru raporları ve verileri sunuyoruz.

Raporlarda gerçeğin çarpıtılması veya yanlış beyanda bulunulması, disiplin cezasına ve aynı zamanda muhtemel hukuki ve cezai mesuliyete sebep olabilir. Dokümantasyonlarımızda ve verilerimizde sahtekarlığa katiben izin vermiyoruz.

Kurulumuz, Davranış Kurallarının ve ilgili politikaların ve standartların temin edilmesine ilişkin tam sorumluluk sahibidir. İyi yönetim uygulamalarına istinaden kurulumuza ve liderlerimize emeklerinin karşılığını ödemek için çaba gösteriyoruz.

Siz neler yapabilirsiniz?

- Yanlış dokümantasyona ve veriye tanık olmanız durumunda konuşun.
- Hükümet yetkilileri ve üçüncü taraf denetçileri dahil olmak üzere tüm ortaklarımıza doğru bilgi sağlayın.
- Soruşturmalar sırasında, soruşturma kapsamındaki kişinin kim olduğuna bakmaksızın doğru bilgi sağlayın.



Yönetişim ile ilgili daha fazla bilgi Sürdürülebilirlik Politikasında ve Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim Politikasında ve ilgili standartlarda mevcuttur.

İnsan Hakları

Etik alanlarımız dahilinde insan haklarınız savunuyoruz ve teşvik ediyoruz. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Gönüllü Güvenlik ve İnsan Hakları İlkeleri tarafından tanınan ilkeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ni kabul ediyoruz. Tedarikçilerimizden ve yüklenicilerimizden benzer standartlara ve ilkelere uygun hareket etmelerini talep ediyoruz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin İnsan Hakları ilkelerini destekliyoruz.

Tüm çalışanlarımızın, dernek özgürlüğüne, toplu sözleşmeye, eşit fırsata ve muameleye, adil tazminata ve güvenli ve sağlıklı çalışma ortamına ilişkin haklarını tanıyoruz.

Toplumsal emniyetli ve güvenli ortam hakkını anlıyoruz ve güvenlik yüklenicilerimizin herhangi bir insan hakları ihlaline iştirak etmediğini temin etmek adına gereken özeni gösteriyoruz.

Siz neler yapabilirsiniz?

- İrkçı yorumlar, ayrımcılığın teşvik edilmesi, güvensiz çalışma ortamı veya çocuk işçi çalıştırma gibi şüpheli iş uygulamaları dahil olmak üzere insan hakları ihlaline ilişkin durumları İnsan Kaynakları Departmanı'na bildirin.
- Ürün ve Hizmet Alım Departmanı'nda çalışıyorsanız, potansiyel güvenlik tedarikçilerine ilişkin gereken incelemeyi yaptığınızdan emin olun.
- Liderler ve müdürler, güvenlik personeline insan hakları farkındalığı sağlanmasını temin etmelidir.
- İnsan hakları personeli, çalışma saatleri ve koşulları, ayrımcılık ve eşitlik, çocuk iş gücü, hakız ücretler, zorla veya zorunlu çalıştırma ve modern kölelik gibi daha yaygın olarak ihlal edilen insan hakları konularının farkında olmalı ve önlemelidir.



İnsan hakları ile ilgili daha fazla bilgi İnsan Hakları Politikasında ve Güvenlik Politikasında mevcuttur.

Davranış Kurallarının Uygulanması

Çalışanlar, Tedarikçiler ve Yükleniciler olarak Sorumluluklarımız

Davranış Kurallarını okumak ve anlamak ve Davranış Kurallarındaki detayların net olmaması durumunda açıklama talep etmek hepimizin sorumluluğudur.

Özellikle liderler, örnek teşkil etme ve çalışanların herhangi bir yasa dışı eyleme veya uygunsuzluğa maruz kalmayacağı ortam yaratma konusunda sorumluluk sahibidir. Ayrıca, liderler, Davranış Kurallarına ilişkin farkındalık yaratma konusunda sorumluluk sahibidir.

Örneğin, iş/çalışma ilişkilerinizde herhangi bir durum ile karşı karşıya kaldığınızda, kendinize sorun:

- Söz konusu durumun kabul edilebilir olduğuna dair herhangi bir şüphem var mı? (Herhangi bir şüpheniz var ise, büyük olasılıkla, söz konusu durum kabul edilemezdir.)
- Yasal mı?
- Söz konusu eylemler, Davranış Kurallarına ve ENERGO-PRO politikalarına ve standartlarına uygun mu?
- Söz konusu durumu çalışma arkadaşlarımızla ve yöneticim ile görüşme konusunda rahat mıyım?
- Benim ve/veya ENERGO-PRO açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir mi?

Küresel Davranış Kurallarının Potansiyel İhlaline İlişkin Endişeler

ENERGO-PRO adına faaliyetleri yerine getirirken hepimizin etik bir şekilde çalışma sorumluluğu bulunmaktadır. Yönetici tarafından verilen bir karar dahi olsa, Davranış Kurallarının ihlaline tanık olan veya söz konusu ihlalden haberdar olan tüm çalışanların ve yüklenicilerin söz konusu durumu ülkelerinde bulunan İnsan Kaynakları temsilcisine ve/veya Prag'da bulunan İnsan Kaynakları Direktörüne bildirmesi teşvik edilmektedir. İnsan Kaynakları Departmanına alternatif, söz konusu durumun çalışanın doğrudan yöneticisine bildirilmesidir.

Soruşturma Süreci

Küresel Davranış Kurallarını ve ilkelerini ihlal eden çalışanlar, kanıtlanması durumunda, uygunsuzluğun ciddiyet seviyesine istinaden ve yerel yasalar uyarınca disiplin cezasına çarptırılabilir. Ağır ihlaller, işten çıkarma ve yasal işleme tabi olabilir. İlgili kişi(ler) ile görüşme dahil olmak üzere, saygılı bir inceleme süreci izlenecektir. İlgili kişi(ler), soruşturmaya, soruşturmanın ve görüşmenin tahmin süresine ve soruşturma süresinde işe gitmelerine izin verilip verilmeyeceğine ilişkin yazılı olarak bilgilendirilecektir. İlgili kişinin/kişilerin, görüşmeye destek kişi ve dokümantasyon getirmesine izin verilecektir. Önemli kararlar ilgili kişiye/kişilere iletilecektir.

Disiplin Cezası

Grup, etik olmayan iş faaliyetlerine katiyen izin vermemektedir. Davranış Kurallarını ihlal eden çalışan, uygunsuzluğun ciddiyetine istinaden, disiplin cezasına çarptırılacaktır ve işten çıkarma ve yasal işleme tabi olabilir. İlgili kişi ile akdedilen sözleşme söz konusu durumlarda feshedilebilir.