

1. AMAÇ VE ETİK TAAHHÜT

Bu politikanın amacı, Naturel Holding ve Bağlı Ortaklıklarının ("Holding") etik ilkelerini ve davranış standartlarını tanımlamak, dürüstlük, doğruluk, adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik, insan haklarına saygı ve sürdürülebilirlik temellerine dayanan bir kurum kültürünü teşvik etmek ve paydaşlara etik ve sorumlu karar alma süreçlerinde rehberlik etmektir.

Holding, faaliyetlerini yürürlükteki kanun ve düzenlemelere uygun olarak yürütmeyi ve sorumlu iş yapma anlayışını operasyonlarına, yatırımlarına, projelerine, değer zincirine ve iş ilişkilerine entegre etmeyi taahhüt eder.

2. KAPSAM VE UYGULAMA

Bu politika, Holding, Yönetim Kurulu üyeleri, üst yönetim, çalışanlar ve ilgili olduğu ölçüde Holding adına hareket eden kişiler için geçerlidir. Holding ayrıca müşterilerine, tedarikçilerine, yüklenicilerine, alt yüklenicilerine, araçlara, danışmanlara, iş ortaklarına ve iş ilişkisi içinde bulunduğu diğer üçüncü taraflara etik beklentilerini iletir. Holding bu beklentilere uygun davranılması için gerekli yaklaşım ve takip mekanizmalarını işletir.

Bu politika, ilgili Holding politika, prosedür ve kurallarıyla birlikte değerlendirilir. Yerel mevzuatın daha sıkı hükümler öngörmesi halinde, ilgili yasal gereklilikler uygulanır.

Bu politika, yürürlükteki ulusal ve uluslararası mevzuat ile Holdingin diğer politika, prosedür ve kurallarıyla birlikte değerlendirilir. Yasal mevzuatın emredici hükümleri her durumda önceliklidir. Mevzuatın izin verdiği ölçüde, bu Politika daha yüksek etik ve davranış standartları öngörüyorsa bu standartlar uygulanır.

3. ETİK İLKELERİMİZ

Davranışlarımız; dürüstlük ve doğruluk, adalet ve karşılıklı saygı; şeffaflık ve hesap verebilirlik, insan haklarına ve temel çalışma haklarına saygı; eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık; çevresel ve iklim sorumluluğu, sorumlu iş yapma; gizli bilgilerin korunması ve yürürlükteki kanun ve düzenlemelere uyum ilkeleri doğrultusunda şekillenir.

Çalışanlardan ve Holding adına hareket eden kişilerden sağduyulu davranmaları, Holdinge veya paydaşlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmaları, tereddüt halinde rehberlik talep etmeleri ve şüpheli uygunsuzlukları belirlenmiş kanallar üzerinden bildirmeleri beklenir.

4. İNSAN HAKLARI VE ADİL ÇALIŞMA UYGULAMALARI

4.1 İnsan Haklarına Saygı

Holding, uluslararası düzeyde tanınan insan haklarına saygı gösterir ve faaliyetleri, projeleri, yatırımları, tedarik zincirleri ve iş ilişkileriyle bağlantılı olumsuz insan hakları etkilerini belirlemeyi, önlemeyi, azaltmayı ve uygun olduğu durumlarda gidermeyi amaçlar. Çalışanlarımıza, müşterilerimize, iş ortaklarımıza, yerel topluluklara ve diğer paydaşlarımıza onur, adalet ve saygı çerçevesinde yaklaşırız.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

4.2 Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Ayrımcılık Yasağı

Cinsiyet, ırk, din, dil, medeni durum, etnik kimlik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ailevi sorumluluklar, sendikal faaliyetler, siyasi görüş, engellilik, sosyal veya kültürel farklılıklar ya da yürürlükteki mevzuatlarla korunan diğer statülere dayalı ayrımcılığa tolerans göstermeyiz. Çalışanlarımızın dernek özgürlüğü, sendika üyeliği ve toplu pazarlık haklarını koruyoruz. İşe alım, gelişim, ücretlendirme, terfi ve diğer insan kaynakları süreçlerinde fırsat eşitliğini, çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleriz.

4.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi

Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) imzacısı olarak Holding, eşit ücret, eşit gelişim ve terfi fırsatları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, liderlik gelişimi ve kadınların işyerinde ve ilgili olduğu ölçüde değer zincirinde anlamlı temsili destekler.

4.4 İfade Özgürlüğü, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık

Yürürlükteki mevzuata uygun olarak ifade özgürlüğüne, örgütlenme özgürlüğüne ve çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına saygı gösteririz. Çalışan temsilcileriyle yapıcı diyalogu destekler; sosyal diyalogu ve çalışma barışını teşvik ederiz.

4.5 Çocuk İşçiliği, Zorla Çalıştırma, Modern Kölelik ve İnsan Ticareti

Holding, kendi faaliyetlerinde çocuk işçiliğini, zorla veya zorunlu çalıştırmayı, modern köleliği ve insan ticaretini yasaklar ve tedarikçi, yüklenici ve diğer iş ortaklarından da benzer standartlara uymalarını bekler. İstihdam özgür iradeye dayalı olmalı ve yürürlükteki mevzuata ve tanınmış çalışma ilkelerine uygun şekilde yürütülmelidir.

4.6 Adil Çalışma Koşulları, Ücretler, Çalışma Saatleri ve Fazla Mesai

Adil ve saygılı çalışma koşullarını sağlamayı taahhüt ederiz. Çalışma saatleri, fazla mesai, dinlenme süreleri, izinler ve ücretlendirme; yürürlükteki kanun ve düzenlemelere ve uygun olduğu durumlarda uluslararası düzeyde tanınmış çalışma standartlarına uygun olmalıdır. Aşırı veya hukuka aykırı çalışma saatlerini önlemeyi; fazla mesainin sorumlu şekilde yönetilmesini, uygun şekilde ücretlendirilmesini ve çalışanların sağlık, güvenlik veya esenliğini tehlikeye atmamasını sağlamayı amaçlarız.

4.7 Taciz, Mobbing, Şiddet ve İstismarın Önlenmesi

Holding taciz, işyerinde zorbalık veya mobbing, yıldırma, şiddet, cinsel taciz, ayrımcılık, istismar veya diğer aşağılayıcı davranışlara tolerans göstermez. Çalışanlar misilleme korkusu olmaksızın endişelerini bildirmeye teşvik edilir ve uygun olduğu durumlarda ilgili farkındalık veya eğitim faaliyetleri sağlanır.

4.8 İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışan Esenliği

Yürürlükteki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak çalışanlarımız ve ilgili yükleniciler için sağlıklı, güvenli ve insana yakışır bir çalışma ortamı sağlamayı ve sürdürmeyi amaçlarız. İşyerindeki riskleri belirler ve yönetir, uygun eğitimler sağlar ve farkındalık, önleme ve sürekli iyileştirmeyi teşvik ederiz. Ayrıca çalışan esenliğini desteklemeyi amaçlarız.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

4.9 İnsan Hakları Risk ve Etki Değerlendirmesi

Holding, uygun olduğu durumlarda mevcut faaliyetleri ile potansiyel yeni projeleri, yatırımları, satın almaları ve diğer önemli iş faaliyetlerini kapsayan risk bazlı insan hakları risk ve etki değerlendirmeleri yürütür. Değerlendirmelerde çalışanlar, yükleniciler ve alt yükleniciler, tedarik zinciri çalışanları, tedarikçiler, iş ortakları, yerel topluluklar ve potansiyel olarak etkilenen diğer paydaşlar üzerindeki etkiler dikkate alınabilir; kırılgan veya dezavantajlı olabilecek gruplara özel önem verilir.

İnsan hakları hususları, uygun olduğu ölçüde yatırım, satın alma, proje geliştirme, tedarik, yüklenici ve tedarikçi seçimi ile operasyonel karar alma süreçlerine entegre edilir. Olumsuz etkiler tespit edildiğinde Holding, önleyici, azaltıcı ve düzeltici aksiyonlar oluşturmayı, sorumlulukları belirlemeyi ve etkinliği izlemeyi amaçlar. Holding, olumsuz bir insan hakları etkisine neden olmuş veya katkıda bulunmuşsa uygun telafi ve giderim süreçlerini sağlamayı veya bunlara katkıda bulunmayı amaçlar.

4.10 Öncelikli İnsan Hakları Konuları ve Riskleri

Holdingin yenilenebilir enerji üretimi, proje geliştirme, mühendislik, tedarik, inşaat, işletme ve bakım faaliyetleri dikkate alındığında, özel önem verilen alanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği; adil ücret ve çalışma koşulları; çalışma saatleri ve fazla mesai; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık; zorla çalıştırma, modern kölelik, insan ticareti ve çocuk işçiliği; eşitlik ve tacizin önlenmesi; yenilenebilir enerji ekipmanı, teknoloji ve hammadde tedarik zincirlerinde sorumlu tedarik ve çalışma koşulları; yüklenici ve alt yüklenici çalışma uygulamaları; arazi ve mülkiyet hakları; toplum sağlığı ve güvenliği; yerel topluluklar ve geçim kaynakları üzerindeki etkiler; insan haklarını etkileyebilecek çevresel etkiler ve anlamlı paydaş katılımı yer alabilir.

İnsan hakları riskleri ve ilgili kontroller, faaliyetlerimizde, yatırımlarımızda, projelerimizde, teknolojilerimizde, tedarik zincirlerimizde, tedarik sağlanan ülkelerde veya iş ilişkilerimizde önemli değişiklikler meydana geldiğinde ve periyodik olarak gözden geçirilir.

4.11 İnsan Hakları Beklentilerinin İletişimi ve Uygulanması

İnsan haklarına ilişkin beklentiler, uygun yönetim ve uygulama mekanizmaları aracılığıyla kurumsal süreçlere yerleştirilir. Çalışanlar; Etik Kurallar ve ilgili politikalar, işe giriş ve oryantasyon süreçleri, iç iletişim, yazılı rehberlik, eğitimler ve bildirim veya şikâyet mekanizmaları aracılığıyla bilgilendirilir.

İlgili tedarikçi, yüklenici, alt yüklenici ve diğer iş ortaklarına yönelik beklentiler; tedarikçi standartları ve kuralları, sözleşme hükümleri, satın alma ve ihale dokümanları, işe/iş ilişkisine kabul süreçleri, durum tespiti ve risk değerlendirmesi, anketler, belge incelemeleri, denetimler, izleme ve doğrudan iletişim yoluyla aktarılabilir. Önemli endişelerin tespit edilmesi halinde Holding düzeltici eylem planları, artırılmış izleme veya diğer giderici tedbirleri talep edebilir. Uygun şekilde giderilmeyen ciddi veya süreklilik arz eden ihlaller, ilgili iş ilişkisinin yeniden değerlendirilmesine yol açabilir.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

5. ÇEVRESEL VE İKLİM SORUMLULUĞU

Holding, çevresel sorumluluk ve iklim sorumluluğunu etik ve sorumlu iş yapmanın ayrılmaz unsurları olarak kabul eder. Faaliyetlerimizden, projelerimizden ve değer zincirimizden kaynaklanan olumsuz çevresel etkileri önlemeyi ve en aza indirmeyi; doğal kaynakların verimli ve sorumlu kullanımını teşvik etmeyi amaçlarız.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin çevre ilkeleri doğrultusunda, çevresel sorunlara karşı ihtiyatlılık yaklaşımını destekler, daha yüksek çevresel sorumluluğu teşvik eder ve çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını destekleriz.

Sera gazı emisyonlarını azaltmayı, enerji ve kaynak verimliliğini artırmayı, su kaynaklarını ve biyolojik çeşitliliği korumayı, kirliliği önlemeyi ve en aza indirmeyi, atıkları azaltmayı ve uygun olduğu durumlarda döngüsel ekonomi ilkelerini desteklemeyi amaçlarız. Çevre ve iklim hususları, ilgili olduğu ölçüde yatırım, proje geliştirme, satın alma ve operasyonel karar alma süreçlerine entegre edilir.

6. ETİK VE SORUMLU İŞ YAPMA

Holdingde, aşağıdaki tanımlarla sınırlı kalmamak koşuluyla rüşvet, yolsuzluk ve kolaylaştırma ödemelerine hiçbir koşulda izin verilmez. Bu tür uygulamaların önlenmesi, tespit edilmesi ve bildirilmesi için gerekli tedbirleri alır.

Rüşvet: Bir kişinin görevini veya kararını uygunsuz şekilde etkilemek ya da bir avantaj elde etmek amacıyla doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir kişiye haksız menfaat teklif etmesi, vaat etmesi, vermesi, talep etmesi veya kabul etmesidir. Bu menfaat nakit, hediye, ağırlama, hizmet veya başka bir ekonomik ya da ekonomik olmayan fayda olabilir.

Yolsuzluk: Emanet edilen yetki veya görevin kişisel ya da kurumsal çıkar sağlamak amacıyla kötüye kullanılmasıdır. Rüşvet, zimmete para geçirme, nüfuz ticareti, çıkar çatışmasının kötüye kullanılması ve diğer etik dışı veya hukuka aykırı uygulamalar yolsuzluk kapsamına girebilir.

Kolaylaştırma ödemeleri: Bir kamu görevlisinin veya yetkili kişinin rutin ve yasal bir işlemi gerçekleştirmesini ya da hızlandırmasını sağlamak amacıyla kendisine doğrudan veya dolaylı olarak yapılan, genellikle küçük tutarlı ve resmî olmayan ödemelerdir. Bu tür ödemelere, şirketin rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikası kapsamında asla tolerans gösterilemez.

6.1 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Holding; rüşvet, yolsuzluk, görevin kötüye kullanılması ve uygunsuz nüfuza karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimser. İşlerimizi dürüstlük, şeffaflık ve adalet ilkeleriyle yürütür ve yürürlükteki rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili mevzuatlara uygun davranırız. Çalışanlara, rüşvet ve yolsuzluğu tanıma ve önlemeye yönelik eğitim verilir.

İlgili iş ortakları için iş ilişkisine başlamadan önce risk bazlı durum tespiti yapılabilir. İç Denetim Birimi ve iç kontrolden sorumlu diğer fonksiyonlar süreçlerdeki yolsuzluk ve uyum risk alanlarını inceleyebilir ve gerektiğinde uygun yönetim kanalları aracılığıyla raporlayabilir. İlgili iş birimleri risk azaltıcı ve düzeltici aksiyonlar geliştirir ve uygular.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

6.2 Kamu Görevlileriyle İlişkiler, Kolaylaştırma Ödemeleri ve Katkılar

Kamu görevlileriyle is ilişkileri kurulması durumunda, bu ilişkilerin hukuka uygun, şeffaf ve uygunsuz etkiden uzak olmalıdır.

Rüşvet, yolsuzluk veya uygunsuz avantaj sağlama amacı taşıyan hiçbir ödeme, hediye, ağırlama, bağış, sponsorluk, siyasi katkı veya diğer menfaatlere izin verilmez. Meşru amaçlarla gerçekleştirilen bağış ve sponsorluklar, ilgili mevzuat ve Holding'in onay süreçlerine uygun olarak gerçekleştirilebilir.”

6.3 Çıkar Çatışmaları

Çalışanlar ve Holding adına hareket eden kişiler, kişisel menfaatleri ile Holdingin menfaatleri arasındaki fiili, potansiyel veya negatif algılanabilecek çıkar çatışmalarından kaçınmalıdır. Çıkar çatışmaları; mali veya mali olmayan menfaatleri, ilişkileri, dış faaliyetleri, hediyeleri veya objektif muhakemeyi etkileyebilecek ya da etkiliyor izlenimi yaratabilecek diğer durumları kapsayabilir. Fiili veya potansiyel çıkar çatışmaları uygun yönetim veya yönetim kanalları üzerinden gecikmeksizin açıklanmalıdır.

6.4 Hediye, Ağırlama ve Temsil

Hediye, ağırlama ve temsil uygulamaları hukuka uygun, makul, ölçülü ve şeffaf olmalı; objektif karar alma süreçlerini etkilememeli veya etkiliyor izlenimi yaratmamalıdır. Nakit, nakit benzeri değerler ve uygunsuz avantaj sağlamaya yönelik menfaatler yasaktır.

Hediye, ağırlama ve temsil uygulamalarına ilişkin maddi limitler, onay mekanizmaları, kayıt yükümlülükleri ve ilgili prosedür ve düzenlemelerde belirlenir.

6.5 Dolandırıcılık, Varlıkların Kötüye Kullanılması ve Suistimal

Dolandırıcılık, hırsızlık, varlıkların kötüye kullanılması, sahtecilik, yetkinin kötüye kullanılması ve kasıtlı gizleme veya yanlış beyan kabul edilemez hususlardır. Şüpheli uygunsuzluklar etik kanalları üzerinden bildirilmeli ve yürürlükteki kurallar ve mevzuat uyarınca soruşturma, düzeltici aksiyon ve disiplin tedbirlerine konu olabilir.

6.6 Adil Rekabet

Holding, adil şekilde ve liyakate dayalı olarak rekabet eder ve yürürlükteki rekabet ve anti tröst mevzuatına uyar. Gizli anlaşmalar, ihaleye fesat karıştırma, pazar paylaşımı, rekabet açısından hassas bilgilerin uygunsuz paylaşımı veya diğer rekabet karşıtı davranışlara tolerans gösterilmez. İlgili çalışanlara gerektiğinde rehberlik veya eğitim sağlanır.

6.7 Adil ve Sorumlu İş Uygulamaları

İş ilişkileri adalet, dürüstlük, şeffaflık, insan haklarına saygı ve karşılıklı saygı temelinde yürütülür. Ticari kararlar objektif, şeffaf ve meşru iş gerekçelerine dayanır. Holding, adil olmayan, yanıltıcı, zorlayıcı, ayrımcı veya rekabet karşıtı uygulamalara tolerans göstermez.

6.8 Kurumsal Yönetim ve Hesap Verebilirlik

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

Bu doküman NATUREL HOLDİNG'in fikri malıdır. Kalite Yönetimi'nin yazılı izni olmadan çoğaltılması ve başkalarına verilmesi yasaktır. Kontrollü olarak dağıtım elektronik ortamda yapılmaktadır. Basılı hali kontrolsüz kopyadır ve güncelliği garanti edilemez.

Holding, yetki ve sorumlulukların belirsizliği, çıkar çatışmaları, ilişkili taraf işlemlerinde uygunsuzluk, yetersiz iç kontrol ve gözetim ile şeffaflık ve hesap verebilirlik eksikliklerinden kaynaklanabilecek kurumsal yönetim risklerini değerlendirir ve yönetir. Bu kapsamda görevler ayrılığı, açık yetkilendirme ve onay süreçleri, doğru ve zamanında raporlama, bağımsız denetim ve etik ihlal bildirim mekanizmalarının etkin şekilde işletilmesini sağlar. Yönetim Kurulu, ilgili komiteler ve üst yönetim, kendi görev alanları kapsamında bu uygulamaların etkinliğini gözetir.

6.9 İş Etiği Risklerinin Yönetimi

Holding, faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde ortaya çıkabilecek rüşvet, yolsuzluk, dolandırıcılık, çıkar çatışmaları, rekabete aykırı davranışlar ve diğer etik ihlal risklerini düzenli olarak değerlendirir. Risk değerlendirmelerinde faaliyet gösterilen ülkeler, sektörler, işlemler ve iş ortaklarının özellikleri dikkate alınır. Belirlenen risklere yönelik önleyici kontroller, uygun durumlarda iş ortağı incelemeleri, çalışan eğitimleri ve gizlilik ile misillemeye karşı koruma esaslarına dayalı bildirim mekanizmaları uygulanır. Tespit edilen ihlaller incelenir, gerekli düzeltici tedbirler alınır ve önemli bulgular ilgili yönetim organlarına raporlanır.

6.10 Lobicilik ve Kamu Politikalarına Katılım Risklerinin Yönetimi

Holding, doğrudan veya üyesi olduğu sektörel kuruluşlar aracılığıyla yürüttüğü kamu politikalarına katılım ve lobicilik faaliyetlerinde bulunursa ortaya çıkabilecek çıkar çatışması, uygunsuz etki, yolsuzluk, şeffaflık eksikliği ve şirketin etik ilkeleri ile sürdürülebilirlik taahhütleriyle uyumsuzluk risklerini değerlendirir. Bu faaliyetlerin mevzuata uygun, şeffaf ve hesap verebilir biçimde yürütülmesini, şirket adına açıklanan görüşlerin uygun yetkilendirme ve gözetim süreçlerine tabi olmasını esas alır. Üyesi olduğu kuruluşların kamu politikası pozisyonlarını kendi taahhütleriyle uyumu açısından gözden geçirir, önemli uyumsuzluklarda diyalog, düzeltici girişimler ve gerektiğinde üyeliğin yeniden değerlendirilmesi yoluyla aksiyon alır.

6.11 Uluslararası Yaptırımlara Uyum ve Risklerin Yönetimi

Holding; faaliyetleri, yatırımları, ticari işlemleri ve iş ortaklıklarında süreç ve işlemleri bakımından iş ve ulusal ve uluslararası yaptırım düzenlemelerine uyumu esas alır. Bu kapsamda yaptırım risklerini ülke, sektör, işlem ve iş ortağı bazında değerlendirir. Gerekli durumlarda müşteriler, tedarikçiler, diğer iş ortakları ve bunların gerçek faydalanıcıları hakkında yaptırım listesi taramaları ve uygunluk incelemeleri gerçekleştirir. Yaptırımların doğrudan veya dolaylı olarak ihlal edilmesine ya da aşılmasına yol açabilecek işlemlerden kaçınılır. Şüpheli durumlar ilgili hukuk ve uyum birimlerine iletilir, inceleme sonuçlanıncaya kadar gerekli işlemler durdurulur ve tespit edilen riskler için uygun tedbirler alınır.

6.12 Ürün ve Hizmetlerin Sosyal Etkilerine İlişkin Risklerin Yönetimi

Holding, ürün ve hizmetlerinin yaşam döngüsü boyunca çalışanlar, müşteriler, kullanıcılar ve yerel topluluklar üzerinde oluşturabileceği olumsuz sosyal etkileri değerlendirir. Bu kapsamda insan hakları, sağlık ve güvenlik, erişilebilirlik, ayrımcılık, kişisel verilerin korunması ve hassas gruplar üzerindeki etkilerle ilgili riskleri dikkate alır. Belirlenen risklerin önlenmesi ve azaltılması amacıyla sorumlu tasarım, üretim, tedarik ve pazarlama

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

uygulamalarını destekler, paydaş geri bildirimlerini ve şikâyetlerini değerlendirerek gerekli düzeltici tedbirleri alır. Ürün ve hizmetlerinin toplumsal faydasını artırmayı ve olumlu sosyal etkilerini geliştirmeyi hedefler.

6.13 Fikri Mülkiyet Risklerinin Yönetimi

Holding, faaliyetlerinde, ürün ve hizmetlerinde ortaya çıkabilecek patent, marka, telif hakkı, tasarım, ticari sır ve diğer fikrî mülkiyet haklarına ilişkin riskleri değerlendirir. Şirketin ve üçüncü tarafların fikrî mülkiyet haklarını korumayı; izinsiz kullanım, hak ihlali, gizli bilgilerin yetkisiz paylaşımı ve lisans koşullarına aykırılıkların önlenmesini esas alır. Bu kapsamda gerekli tescil, lisanslama, sözleşme ve gizlilik süreçlerini yürütür; çalışanlarının ve iş ortaklarının ilgili yükümlülükler konusunda farkındalığını destekler. Şüpheli ihlaller ilgili birimlere bildirilir, incelenir ve gerekli düzeltici ve koruyucu tedbirler alınır.

7. SORUMLU PAZARLAMA, İLETİŞİM VE PAYDAŞ BİLGİLENDİRMESİ

Pazarlama, reklam, satış, tanıtım faaliyetleri ve kurumsal iletişim şeffaf, adil ve etik bir şekilde yürütülür. Ürünlerimiz, hizmetlerimiz, yatırımlarımız, faaliyetlerimiz ile çevresel, sosyal, iklim veya sürdürülebilirlik performansımıza ilişkin bilgi ve beyanlar doğru, açık, dengeli, kanıtlanabilir ve yanıltıcı olmayacak şekilde hazırlanır.

Holding; yanıltıcı reklam, yanlış beyan, yeşil aklama (greenwashing) veya manipülatif pazarlama uygulamalarına ya da müşterileri, yatırımcıları veya diğer paydaşları uygunsuz şekilde etkilemeyi amaçlayan iletişimlere tolerans göstermez.

İletişimlerin çocuklar, reşit olmayanları, yaşlıları, finansal açıdan kırılgan kişileri veya potansiyel olarak kırılgan diğer kişileri etkileyebileceği durumlarda özen gösterilir. Holding satın alma, yatırım veya diğer ticari kararları etkilemek amacıyla kişilerin kırılganlığından, sınırlı deneyiminden veya bilgi düzeyinden yararlanmaz.

- Pazarlama ve reklam materyalleri gerçeğe uygun, doğru, açık ve kanıtlanabilir olmalıdır.
- Reklam ve tanıtım içerikleri bağımsız veya bilgilendirici iletişimlerden açıkça ayırt edilebilmelidir.
- Ürünler, hizmetler, fiyatlandırma, performans, çevresel faydalar veya sürdürülebilirlik nitelikleri hakkında yanlış, abartılı, muğlak veya yanıltıcı iddialardan kaçınılır.
- Çevresel ve sürdürülebilirlik iddiaları güvenilir kanıtlar, uygun metodolojiler ve ilgili verilerle desteklenmeli; önemli bilgiler yanıltıcı bir izlenim yaratacak şekilde göz ardı edilmemelidir.
- Yüksek riskli çevresel, iklim, karbon nötrlüğü, yenilenebilir enerji ve diğer sürdürülebilirlik beyanlarına güçlendirilmiş inceleme prosedürleri uygulanmalıdır.
- Agresif satış tekniklerinden, aşırı baskıdan, yapay aciliyet yaratmaktan ve diğer manipülatif uygulamalardan kaçınılır.
- Müşteri verileri ve profillemeye KVKK gözetilerek sorumlu şekilde kullanılır; belirlenmiş kırılganlıklar haksız hedefleme amacıyla kullanılmaz.
- Uygun onay, inceleme, eskalasyon ve şikâyet mekanizmaları sürdürülür.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

Pazarlama, satış, reklam veya dış iletişim faaliyetlerinde görev alan çalışanların ve Holding adına hareket eden üçüncü tarafların bu ilkelere uymaları ve uygun olduğu durumlarda ilgili rehberlik veya eğitimi almaları beklenir.

8. BİLGİ, VERİ VE PİYASA BÜTÜNLÜĞÜ

8.1 Gizlilik ve Bilginin Korunması

Holdinge veya üçüncü taraflara ait gizli ticari, finansal, teknik, hukuki, kişisel ve diğer korunan bilgiler güvence altına alınmalı ve yalnızca meşru amaçlarla kullanılmalıdır. Gerekli olduğu durumlarda gizlilik yükümlülükleri iş ilişkisinin veya istihdamın sona ermesinden sonra da devam eder.

8.2 Kişisel Veriler ve Gizlilik

Holding, özel hayatın gizliliğine saygı gösterir ve kişisel verileri yürürlükteki veri koruma ve gizlilik gerekliliklerine uygun olarak işler. Yetkisiz erişim, kullanım, ifşa, değişiklik veya kaybı önlemek amacıyla uygun organizasyonel ve teknik kontroller uygulanır.

8.3 İçsel Bilgi Ticareti ve Piyasa Suistimali

Holding ve bağlı ortaklıklar nezdinde borsaya kote şirketler için içsel bilgiye erişimi olan çalışanlar ve diğer kişiler yürürlükteki sermaye piyasası kurallarına uymalı ve kamuya açıklanmamış içsel bilgileri kendilerinin veya üçüncü tarafların menfaati için kullanmamalıdır. Pay sahiplerine, yatırımcılara ve kamuya yapılan resmî açıklamalar; yürürlükteki kamuyu aydınlatma yükümlülüklerine uygun olarak yetkili kişi veya birimler aracılığıyla tam, doğru, zamanında ve anlaşılır şekilde yapılır.

8.4 Doğru Defter, Kayıt ve Açıklamalar

Holding, işlemleri ve faaliyetleri yürürlükteki hukuki, muhasebesel ve iç kontrol gerekliliklerine uygun şekilde doğru ve gerçeğe uygun olarak yansıtan defter, kayıt, hesap ve iş belgelerini saklar/tutar.

8.5 Fikri ve Sınai Mülkiyet

Holding'in, müşterilerin ve üçüncü tarafların patentler, telif hakları, ticari sırlar ve diğer özel nitelikteki bilgiler dahil fikri ve sınai mülkiyet haklarına saygı gösterir ve bunları yürürlükteki mevzuat ve sözleşmesel yükümlülükler doğrultusunda koruruz.

9. SORUMLU TEDARİK ZİNCİRİ VE İŞ ORTAKLARI

Holding, tedarikçiler, yükleniciler, alt yükleniciler, araçlar ve diğer ilgili iş ortaklarından etik davranış, insan hakları, adil çalışma uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği, çevresel sorumluluk, adil rekabet ve rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konularında benzer standartları benimsemelerini bekler.

Risk bazlı yaklaşım; durum tespiti, sözleşmesel gereklilikler, tedarikçi standartları, anketler, belge incelemeleri, denetimler, izleme, eğitim veya doğrudan iletişimi içerebilir. Tespit edilen sorunlar düzeltici eylem planlarına,

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

artırılmış izlemeye veya diğer giderici tedbirlere yol açabilir. Ciddi veya süreklilik arz eden uyumsuzluklar, yürürlükteki sözleşmesel ve yasal gerekliliklere tabi olmak üzere ilişkinin yeniden değerlendirilmesi veya sona erdirilmesiyle sonuçlanabilir.

10. YEREL TOPLULUKLAR VE PAYDAŞ İLİŞKİLERİ

Holding, faaliyetlerinden ve projelerinden potansiyel olarak etkilenen yerel topluluklar dahil olmak üzere paydaşlarla yapıcı, saygılı ve şeffaf iletişim kurmayı amaçlar. İlgili hususlar; toplum sağlığı ve güvenliği, arazi ve mülkiyet hakları, geçim kaynakları, kırılgan gruplar, insan haklarını etkileyen çevresel etkiler ve şikâyet mekanizmalarına erişimi kapsayabilir.

Uygun olduğu durumlarda paydaşların görüş ve endişeleri proje geliştirme, yatırım ve operasyonel karar alma süreçlerinde dikkate alınır ve Holding, potansiyel etkilerin niteliği ve önemine uygun ölçüde anlamlı paydaş katılımı sağlamayı amaçlar.

11. SORUMLU YATIRIM VE PROJE KARAR ALMA

Etik, çevresel, sosyal, insan hakları ve yönetim hususları, ilgili olduğu ölçüde Holdingin yatırım, satın alma, proje geliştirme, tedarik ve önemli iş karar alma süreçlerine entegre edilir. Risk bazlı durum tespiti, faaliyetin veya işlemin niteliği, konumu ve potansiyel etkileriyle orantılı şekilde uygulanır.

12. ULUSLARARASI İLKE VE STANDARTLARLA UYUM

Holding, faaliyetlerini yürürlükteki kanun ve düzenlemelerle uyumlu şekilde yürütmeyi amaçlar ve faaliyetleriyle ilgili olduğu ölçüde aşağıdaki uluslararası düzeyde tanınmış ilke ve çerçeveleri rehber edinir:

- İnsan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadeleyi kapsayan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UNGC) On İlkesi
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (UNGPs)
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve ilgili temel çalışma ilkeleri
- OECD Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Davranışı Rehberi ve ilgili OECD Durum Tespiti Rehberleri
- Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)

Holding, uygun olduğu durumlarda faaliyetleri, projeleri, yatırımları, tedarik zincirleri ve iş ilişkileriyle bağlantılı fiili ve potansiyel olumsuz etkileri belirlemek, değerlendirmek, önlemek, azaltmak, izlemek ve iletişimini yapmak amacıyla risk bazlı bir durum tespiti yaklaşımı uygular. Sorumlu iş yapma hususları; insan hakları, istihdam ve çalışma uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği, çevrenin korunması, iklim değişikliği, biyolojik çeşitlilik, sorumlu tedarik zincirleri, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, açıklama ve şeffaflık, tüketici menfaatleri, rekabet ve vergilendirme konularını içerebilir.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

Çok Uluslu Şirketler Rehberi ile Uyum

Holding, faaliyetlerini OECD Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Davranışı Rehberi ve ilgili OECD Durum Tespiti Rehberleri ile uyumlu şekilde yürütmeyi taahhüt eder. Faaliyetlerimiz, projelerimiz, yatırımlarımız, tedarik zincirlerimiz ve iş ilişkilerimizle bağlantılı fiili ve potansiyel olumsuz etkileri belirlemek, değerlendirmek, önlemek, azaltmak, izlemek ve iletişimini yapmak amacıyla risk bazlı bir durum tespiti yaklaşımı uyguluyoruz.

Sorumlu iş yapma yaklaşımımız; insan hakları, istihdam ve çalışma uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği, çevrenin korunması, iklim değişikliği, biyolojik çeşitlilik, sorumlu tedarik zincirleri, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, açıklama ve şeffaflık, tüketici menfaatleri, rekabet ve vergilendirme dahil olmak üzere çeşitli konuları kapsar.

Holding, olumsuz bir etkiye neden olduğunu veya katkıda bulunduğunu tespit ettiğinde, uygun telafi ve giderimi sağlamayı veya bu sürece katkıda bulunmayı amaçlar.

13. BİLDİRİM, ŞİKÂyet VE MİSİLLEME YASAĞI

Çalışanlar ve ilgili dış paydaşlar, şüpheli etik ihlalleri, insan hakları, çalışma, çevre, yolsuzluk, rekabet, gizlilik veya diğer uyum konularındaki endişelerini Holdingin oluşturduğu bildirim ve şikâyet kanalları üzerinden bildirmeye teşvik edilir.

Holding, etik bildirim hattını etikhat@naturelenerji.com.tr adresinde 7/24 işletmektedir. Bildirimler, yürürlükteki mevzuat ve prosedürel gerekliliklere tabi olmak üzere, bildirim başlangıcından soruşturmanın ve sürecin sonuçlandırılmasına kadar gizlilik içinde ele alınır.

Bildirim, gerekli koşulda soruşturma yapılması ve misillemenin önlenmesine ilişkin süreçler Etik süreçleri kapsamında yürütülür. İyi niyetle endişesini bildiren kişilere karşı misilleme, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık, cezalandırma veya diğer olumsuz muameleler yasaktır.

Dış paydaşlardan gelen yazılı ve sözlü şikâyetler ilgili durumda etik veya şikâyet yönetimi mekanizmaları aracılığıyla ele alınır ve incelenir.

14. İNCELEME, DÜZELTİCİ AKSİYON VE DİSİPLİN TEDBİRLERİ

Holdingin Disiplin Kurulu ve diğer yetkili fonksiyonları, uygunsuz davranış ve uyumsuzluk iddialarını yürürlükteki iç düzenleme ve prosedürler doğrultusunda inceler. İncelemeler adil, objektif ve gizli şekilde yürütülür; uygun düzeltici, disiplin veya giderici tedbirler önerilebilir.

Holding, olumsuz bir etkiye neden olduğunu veya katkıda bulunduğunu tespit ettiğinde, uygun telafi ve giderimi sağlamayı veya bu sürece katkıda bulunmayı amaçlar. İş ortaklarının uyumsuzlukları da düzeltici aksiyon, artırılmış izleme veya iş ilişkisinin yeniden değerlendirilmesine yol açabilir.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ

15. YÖNETİŞİM, SORUMLULUKLAR, İZLEME VE EĞİTİM

Etik davranış Holding genelinde ortak bir sorumluluktur. Yönetim Kurulu ve/veya yetkilendirilmiş komiteleri kendi görev alanları çerçevesinde gözetim sağlar. Üst yönetim etik kültürün teşvik edilmesinden ve uygulamanın desteklenmesinden sorumludur. İç Denetim, İnsan Kaynakları, Hukuk, Kalite, Sürdürülebilirlik, Satın Alma ve diğer iş birimleri dahil ilgili fonksiyonlar; kendi görev alanları çerçevesinde uygulama, risk yönetimi, eğitim, izleme, inceleme ve raporlama süreçlerini destekler.

Tüm çalışanlar bu Politikayı anlamak ve buna uymak, ilgili eğitimleri tamamlamak, gerektiğinde rehberlik talep etmek ve şüpheli ihlalleri bildirmekle sorumludur. İlgili üçüncü taraflardan yürürlükteki sözleşmesel ve etik gerekliliklere uymaları beklenir.

Holding, uygulamayı risk değerlendirmeleri, iç kontroller, durum tespiti, denetimler, eğitim kayıtları, şikâyetler ve incelemeler, düzeltici aksiyonlar ve diğer uygun mekanizmalar aracılığıyla izleyebilir.

16. POLİTİKANIN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ VE SÜREKLİ İYİLEŞTİRME

Bu Politika, etkinliğini değerlendirmek ve gerekli iyileştirmeleri belirlemek amacıyla Kurumsal Yönetim Komitesi ile veya Holdingin geçerli yönetim süreci kapsamında en az yılda bir kez gözden geçirilir. Önemli mevzuat değişiklikleri, faaliyetlerde veya iş modellerinde değişiklikler, dahili prosedürlerde değişiklikler ya da önemli ESG, etik, insan hakları veya uyum risklerinin tespit edilmesi sonrasında ilave gözden geçirme yapılabilir.

Holding, etik ve sorumlu iş yapma çerçevesinde sürekli iyileştirmeyi amaçlar ve ilgili prosedürleri, kontrolleri, eğitimleri ve paydaş iletişimini buna göre güncelleyebilir.

Hazırlayan:	Kontrol Eden:	Onaylayan:
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	KALİTE YÖNETİM	İCRA KURULU BAŞKANI
PINAR KARAMAN	DEMET DİKMEN	TOLGAY BENDERLİ