# DAVRANIŞ İLKELERİ

WEIDMANN

# İş Ortakları tarafından Weidmann'ın Davranış İlkeleri'nin Kabul Edilmesi

Değerli İş Ortaklarımız,

Weidmann şirketlerinde uzun vadeli başarıya ulaşmak için tedarikçilerimizle güvenilir ve açık ilişkilerimize güveniriz. Bu nedenle biz ve tüm çalışanlarımız, kurumsal değerlerimize dayalı, sorumlu ve yasalara uygun iş davranışları sergilemeyi taahhüt ederiz. Weidmann iş uygulamalarının tüm alanlarında dürüstlük ve adalet konusunda ısrarcıdır ve iş ortaklarından da aynısını bekler.

İş ortaklarımız, operasyonlarımızı ve üretimimizi yürütmemize ve ayrıca satış, hizmet veya idari faaliyetlerimizi yerine getirmemize olanak sağlayan ürün tedarikçileri ve/veya hizmet sağlayıcıları ve know how (teknik bilgi) sağlayıcıları olarak tanımlanır.

Ekteki Davranış İlkeleri, iş faaliyetlerimizle ilişkili olumsuz sosyal ve çevresel etkileri önleme, hafifletme ve çözmeye yönelik çabalarımızı vurgular. Davranış İlkeleri, (OECD) Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü'nün Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Davranışı Rehberi'ni (2023 Değişikliği) temel alır ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki on ilkesini içerir.

Tüm iş ortaklarımızın bu Davranış İlkeleri'ne, OECD Çok Uluslu Şirketler için Rehberleri'ne ve ayrıca ilgili tüm ulusal yasa ve düzenlemeleri kabul etmeleri ve bunlara uymalarını talep ederiz.

Weidmann iş ortaklarından özellikle:

- BM'nin sürdürülebilir kalkınma hedeflerini birlikte desteklemek için Weidmann ile işbirliği yapmalarını;
- kendi iş davranışıyla ilgili gerçek ve potansiyel olumsuz sosyal ve çevresel etkileri izlemeleri, raporlamaları ve Weidmann ile bunlar hakkında şeffaf bir şekilde iletişim kurmalarını;
- olumsuz sosyal ve çevresel etkilerini önlemek, azaltmak ve iyileştirmek için yeterli önlemleri almasını;
- Weidmann'ın talebi üzerine sürdürülebilirliğe ilişkin verileri Weidmann ile paylaşmalarını;
- çalışanlarını ve geçici işçilerini, Weidmann Davranış İlkeleri ve geçerli tüm yasalarda tanımlanan hakları ve yükümlülükleri konusunda eğitmelerini (Birinci kademe tedarikçiler (Tier 1), tedarik zinciri ortaklarının da Weidmann Davranış İlkeleri standartlarına uymasını sağlamaktan sorumludur);
- Weidmann'ın sanal veya fiziksel yerinde denetimler gerçekleştirmesine izin vermelerini talep eder.

Weidmann, iş ortaklarından ekteki mektubunu imzalayıp geri göndererek Davranış İlkeleri'ni kabul ettiklerini onaylamalarını talep eder. Bu Davranış İlkeleri daha önceki çelişkili hükümlerin veya düzenlemelerin yerine geçer. Gerektiğinde değişiklik yapılabilir ve değişiklikler iş ortaklarına yazılı olarak bildirilecektir.

Weidmann, iş ortağının bu Davranış İlkeleri'ne uygunluğunu öz değerlendirme anketleri, kontroller ve denetimler kullanarak değerlendirir. Tedarikçiler, bu Davranış İlkeleri'ne uymamalarının Weidmann ile iş ilişkilerini olumsuz etkileyebileceğinin veya iş ilişkinin sonlandırılmasına neden olabileceğinin farkında olduklarını teyit ederler.

# Muvafakat Mektubu

İş ortağımız, bu belgeyi imzalayarak sorumlu bir şekilde hareket edeceğini ve Weidmann'ın Davranış İlkeleri'nde yer alan kural ve gerekliliklere uyacağını taahhüt eder. Tedarikçi, bu Davranış İlkeleri'nin içeriğini çalışanlarına, temsilcilerine ve alt yüklenicilerine onların anlayabileceği bir şekilde aktarmayı ve gereklilikleri uygulamak için gerekli tüm önlemleri almayı taahhüt eder.

_____

ŞİRKETİN ÜNVANI

_____

ADRES

_____

AD VE SOYADI / GÖREV / İMZA

_____

TARİH

# GİRİŞ

Başarılı sanayi **şirketleri** olmadan toplumumuzda yenilikler düşünülemez. Weidmann Grubu gibi şirketler, aynı zamanda kaynakları korurken ve gelecek odaklı işyerleri yaratırken iklimin korunması gibi alanlarda öncü çözümler sunan ürün ve uygulamaları yaratarak dünya çapında sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunur. Şirketimizin girişimcilik faaliyetleri, mevcut yasal çerçeveyle ve sorumlu ve etik davranışın bu ortak Davranış İlkeleri'nde belirtilmiş olan temel anlayışıyla uyumludur.[1]

# 1 ESAS HÜKÜMLER

Bu Davranış İlkeleri'nin, aşağıdaki kılavuz kurallarla tanımlandığı gibi, sosyal yönden sorumlu şirket yönetimi kavramının ortak anlayışına dayanmaktadır. Aşağıda imzası bulunan **Weidmann Grubu** olarak biz, mevcut eylem kapsamımız dahilinde mümkün olduğu ölçüde yasal, ekonomik, teknik, sosyal ve çevresel sonuçlar ile ilgili olarak ticari kararlarımızın ve faaliyetlerimizin sonuçlarının sorumluluğunu üstlenmekteyiz. Böylece faaliyet gösterdiğimiz ülke ve bölgelerin toplumsal ve ekonomik kalkınmasına katkıda bulunmuş oluruz. Eylemlerimiz ilgili yasal düzenlemelere uygundur.

Birleşmiş Milletler'in İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü 'nün (OECD) Çok Uluslu Şirketler için İlkeleri, Temel Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Temel Çalışma Standartları ve Birleşmiş Milletler'in İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde belirtilen bütünlük, dürüstlük ve insan onuruna saygı başta olmak üzere etik değer ve ilkeler tarafından yönlendirilmekteyiz.

Bu Davranış İlkeleri eylemlerimizin temel kurallarını tanımlar ve dünya çapındaki çalışanlarımızın bu Davranış İlkeleri'ne uymasını talep ederiz.

**Davranış İlkeleri'nin** Standartları, şirketimiz bünyesindeki tüm şube, yerel birimler ve iş birimlerinde geçerlidir.
İş ortaklarımızdan da Davranış İlkeleri'ne uymalarını talep ederiz. Bu ilkeler, üçüncü tarafların haklarına temel teşkil etme amacı taşımaz.

# 2 MEVZUATA UYGUNLUK

Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki mevcut yasalara ve diğer yasal gerekliliklere uymamız bizim için doğal bir şeydir.
Yerel yasa ve düzenlemelerin daha az kısıtlayıcı olduğu durumlarda eylemlerimiz bu Davranış İlkeleri'nin kurallarına göre yönlendirilmektedir.

Zorunlu yerel kanunlarla bu Davranış İlkeleri'nde yer alan kurallar arasında doğrudan bir çelişki olması durumunda, yerel kanunlar önceliklidir. Ama yine de, bu Davranış İlkeleri'ne uymaya çalışırız.

# 3 BÜTÜNLÜK VE UYGUNLUK STANDARTLARI

Aşağıdaki alanlardaki gereksinimlere uygun şekilde cevap vermek için uygun uyumluluk önlemlerini[2] uyguladık:

## 3.1 YOLSUZLUK

Adil rekabet koşullarını engellediği için yolsuzluğa, rüşvete veya şantaja tolerans göstermeyiz.
İş ilişkilerimizde, iş kararlarını etkilemek amacıyla verilen veya amacının bu olduğu görünen hediyeleri veya başka bir uygunsuz menfaat elde etmek amacıyla yapılan hediyeleri vaat, teklif, talep ve kabul etmeyiz ve bunlara onay vermeyiz. Bunların bize vaat edilmesine de izin vermeyiz. Ceza ve sorumluluk hukuku kapsamında özel kurallara tabi olan kişiler (örneğin devlet memurları) söz konusuyse özellikle katı standartlar uygulanır.

[1] Davranış İlkeleri, İsviçre Teknoloji Endüstrisi Birliği'nin (mekanik, elektrik ve metal endüstrisi/Swissmem) ortak kuruluşu olan Alman Mühendislik Federasyonu'nun (VDMA) halka açık şablonunu temel almaktadır.
[2] Uyumluluk, yasal düzenlemelere, düzenleyici standartlara, gönüllü olarak taahhüt edilen yükümlülüklere ve iç yönergelere uyulması anlamına gelir.

### 3.2 ADİL REKABET

Ulusal ve uluslararası rekabet ve antitröst mevzuatına uygun olarak faaliyet gösteririz ve fiyat anlaşmalarına, pazar paylaşımına veya müşteriler, pazarlar ve ihalelerle ilgili gizli anlaşmalara katılmayız.

### 3.3 KARA PARA AKLAMANIN ÖNLENMESİ

Kara para aklama, yasa dışı yollardan veya yasa dışı mülkten elde edilen paranın yasal mali ve ekonomik sisteme sokulması için kullanılan terimdir. Kara para aklamayı önlemeye yönelik yasal yükümlülüklerimize uyarız ve suç yoluyla veya yasa dışı yollarla elde edilen varlıkları gizlemek veya sokmak için kullanılan işlemlere katılmayız.

### 3.4 BİLGİ VE FİKRİ MÜLKİYETİN KORUNMASI

Gizli bilgileri korur fikri mülkiyete saygı duyarız; teknoloji ve teknik bilgi transferlerinin, fikri mülkiyet haklarını, müşteri bilgilerini, ticari sırları ve kamuya açık olmayan bilgileri koruyacak şekilde yapılması gerekmektedir. Ticari sırların korunması için yürürlükteki yasalara uyarız ve iş ortaklarımızın gizli bilgilerine buna göre davranırız.

### 3.5 VERİLERİN KORUNMASI

Kişisel verileri yasal düzenlemelere uygun olarak işler, saklar ve koruruz. Bu nedenle kişisel veriler gizli tutulur ve yalnızca yasal, önceden tanımlanmış amaçlar doğrultusunda şeffaf bir şekilde toplanır. Kişisel verileri, yalnızca uygun teknik ve organizasyonel önlemler kullanilarak kaybolmaya, değiştirilmeye ve yetkisiz kullanıma veya ifşa edilmeye karşı korunmuş olması durumunda işleriz.

### 3.6 İHRACAT KONTROL MEKANİZMALARI

Ürünlerimizin gönderilmesi ve ihracatı sırasında onay talepleri, ihracat yasakları ve destek yasakları dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, ihracat kontrolleriyle ilgili yasal standartlara uymayı taahhüt ederiz.

### 3.7 ÇIKAR ÇATIŞMALARINDAN KAÇINILMASI

İş ilişkilerini gayri meşru bir şekilde etkileyebilecek iç ve dış çıkar çatışmalarından kaçınırız. Bunun başarılı olmadığı durumlarda bu çatışmaları ifşa ederiz.

## 4 SAĞLIK VE GÜVENLİK

İş yerinde sağlık ve güvenlikle ilgili olan, aşağıda belirtilen alanları uygun bir şekilde kapsayacak uygun önlemleri (örneğin, şirketin sağlık ve iş güvenliği yönetim sisteminin uygulanması) alarak çalışanlarımızın sağlığını koruruz:

- uluslararası standartlarda belirtilen, işyerinde sağlık ve güvenliği düzenleyen ilgili yasalara ve kılavuzlara[3] uyulması;
- uygun işyeri tasarımı, güvenlik düzenlemeleri ve uygun kişisel koruyucu ekipmanın sağlanması;
- sürekli geliştirme amacıyla önleyici kontrollerin, acil önlemlerin, iş kazası raporlama sisteminin ve diğer uygun önlemlerin uygulanması;
- Çalışanlar için yeterli miktarda içme suyuna ve temiz sıhhi tesislere erişimin sağlanması.

Çalışanlarımızın uygun talimatı almasını sağlarız.

## 5 ÜCRET VE ÇALIŞMA SAATLERİ

Ücretlendirme, yürürlükteki yasalara ve varsa geçerli bağlayıcı toplu iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine göre belirlenir ve asgari ücrete ilişkin ilgili ulusal mevzuatla tamamlanır. Çalışanlara ücretlerinin bileşimi konusunda açık, ayrıntılı ve düzenli bilgi verilmektedir. İzin verilen maksimum çalışma saatleri konusunda yürürlükteki yasalara ve (uluslararası) çalışma standartlarına[4] uyarız ve fazla mesai de dahil olmak üzere çalışma süresinin yasal olarak izin verilen maksimum sınırları aşmamasını sağlarız.

[3] Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İşyerinde korumaya ilişkin yönergeleriyle karşılaştırın; ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Ynetim Sistemi

[4] Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1 sayılı Sözleşmesi (Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, 1919)

# 6 İNSAN HAKLARINA SAYGI

Uluslararası kabul görmüş insan haklarına uyulmasına dikkat eder, destekleriz ve

- her bireyin kişisel onuruna, mahremiyetine ve kişisel haklarına saygı gösteririz;
- konuşma özgürlüğü ve ifade özgürlüğünü koruruz ve destekleriz;
- çalışanlara yönelik fiziksel ve psikolojik istismar, cinsel ve kişisel taciz veya ayrımcılık gibi kabul edilemez muamelelere tolerans göstermeyiz.

## 6.1 ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN YASAKLANMASI

Hiçbir şekilde çocuk işçiliğine[5] tolerans göstermeyiz. En az 15 yaşında olduğunu kanıtlayamayan kişileri çalıştırmayız ve yaş kanıtı olan resmi belgenin ibrazını talep ederiz. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 138 sayılı Sözleşmesi'ne göre gelişmekte olan ülkeler olarak istisnası kapsamına giren ülkeler için asgari yaş 14'e indirilebilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 182 sayılı Sözleşmesi'ne göre en az 18 yaşında olduğunu kanıtlayamayan kişileri tehlikeli işler için işe almayız.

## 6.2 ZORLA ÇALIŞTIRMANIN YASAKLANMASI

Zorla çalıştırma, modern kölelik veya özgürlükten yoksun bırakmayı kapsayan benzer eylemler[6] yasaktır. Tüm işler gönüllü olmalı ve iş ilişkisini sona erdirmek mümkün olmalıdır.

## 6.3 ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK ÖZGÜRLÜĞÜ

Faaliyet gösterdiğimiz ilgili ülkede yasal olarak izin verilmesi ve mümkün olması koşuluyla, çalışanların örgütlenme özgürlüğü, toplanma özgürlüğü ve toplu pazarlığa ve ücret müzakerelerine katılma haklarına saygı duyarız[7]. Buna izin verilmiyorsa çalışanlarımız için uygun uzlaşma yolları ararız. Temel amacımız, üçüncü bir tarafın katılımına gerek kalmadan, çalışanlarımızla ortaklığa dayalı bir ilişki kurarak, karşılıklı olarak tatmin edici çözümler bulmaktır.

## 6.4 ÇEŞİTLİLİK VE FIRSAT EŞİTLİĞİNİN TEŞVİK EDİLMESİ

Fırsat eşitliğini teşvik edip ayrımcılığa tolerans göstermeyiz[8]. Cinsiyet, yaş, ten rengi, etnik köken, cinsel kimlik ve yönelim, engellilik, dini inanç, dünya görüşü veya diğer kişisel niteliklere bakılmaksızın herkese eşit davranırız.

# 7 ÇEVRE, ENERJİ VE İKLİMİN KORUNMASI

Çevre üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmek, çevre ve iklimin korunmasına yönelik faaliyetlerimizi sürekli iyileştirmek amacıyla yürürlükteki mevzuata uygun hareket eder uluslararası standartları[9] rehber alırız.

Tüm çalışanlar çevre konularında bilinçlendirilir ve kendilerine gerekli eğitimler verilir. Aşağıdaki konuları uygun bir şekilde kapsayan uygun çevre koruma önlemlerini (örneğin bir şirketin çevre yönetim sisteminin uygulanması) uyguladık:

- Hedeflerin belirlenmesi, tedbirlerin tanımlanması ve uygulanması ile bunların sürekli iyileştirilmesinin sağlanması;
- CO2 emisyonlarının azaltılması, enerji verimliliğinin artırılması, yenilenebilir enerji türlerinin kullanılması, suyun kalitesinin korunması ve su tüketiminin azaltılması, hava kalitesinin korunması, kaynak verimliliğinin teşvik edilmesi, atıkların azaltılması ve atıkların uygun şekilde bertaraf edilmesi ile insanlar ve çevre için tehlikeli olan maddeleri sorumlu bir şekilde ele alınması gibi çevresel boyutlar.

[5] Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 79, 138, 142 ve 182 sayılı Sözleşmeleri
[6] Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 29 ve 105 sayılı Sözleşmeleri; Birleşik Krallık Modern Kölelik Yasası 2015
[7] Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87, 135 ve 154 sayılı Sözleşmeleri
[8] Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 111 sayılı Sözleşmesi
[9] ISO 14001 ve (OECD) Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü 'nün Kılavuzları/COP21 Standartları

## 8 ÇATIŞMA MİNERALLERİYLE İLGİLENME

Çatışma minerallerinin kullanılmasıyla meydana gelebilecek insan hakları ihlallerini, yolsuzluğu ve silahlı grup vb. finansmanı önlemek amacıyla ürünlerimizde çatışma mineralleri kullanmamak için gerekli tedbirleri[10] almaya özen gösteririz. etkilendiği

## 9 TEDARİK ZİNCİRİ

Tedarikçilerimizden bu Davranış İlkeleri'nin kurallarına uymalarını veya benzer davranış ilkelerini uygulamalarını bekleriz. Ayrıca bu Davranış İlkeleri'ndeki kriterleri kendi tedarik zincirlerinde uygulamalarını teşvik ederiz. Bu Davranış İlkeleri'ni tedarikçilerimize sistematik olarak uygulama ve gerektiğinde uygulanmasının kontrolünü yapma hakkımız saklıdır. Bu kontrol, anket, değerlendirme veya denetim şeklinde gerçekleştirilebilir. Kontrolun sonuçlarının bu Davranış İlkeleri'ne uyulup uyulmadığı konusunda şüpheye yol açması durumunda, tedarikçiden hataları düzeltmek için uygun önlemleri alması ve şirketimizdeki irtibat kişisini eylem planı konusunda bilgilendirmesi talep edilir. Gerekirse işbirliği anlaşmasına son verilebilecektir.

## 10 TÜKETİCİ ÇIKARLARI

Tüketici çıkarlarının etkilendiği durumlarda tüketiciyi koruma hükümlerine ve uygun satış, pazarlama ve bilgilendirme uygulamalarına uyarız. Özel koruma gerektiren gruplara (örneğin gençler veya hamile kadınlar) özel önem verilmektedir.

## 11 YÜRÜTME VE UYGULAMA

Davranış İlkeleri'nde yer alan kural ve değerlerin sürekli olarak uygulanması, belgelenmesi ve uygulanması için uygun ve makul çaba gösteririz. Tüm çalışanlarımız bu Davranış İlkeleri'nin içeriği konusunda bilgilendirilir ve gerektiğinde ilgili konularda eğitim alır. Davranış İlkeleri'nin ihlallerine tolerans gösterilmez ve ihlal durumunda iş hukukunun öngördüğü sonuçlara yol açabilir. Ayrıca, güncel olduğundan emin olmak için bu Davranış İlkeleri düzenli incelemelere tabidir[11].

### 11.1 İLETİŞİM

Bu Davranış İlkeleri'nin gereklilikleri ve uygulanması konusunda çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ve diğer çıkar grupları ile açık bir şekilde iletişim kurarız.

### 11.2 İHLALLER HAKKINDA BİLGİ

Çalışanlarımıza ve iş ortaklarımıza, bu Davranış İlkeleri kurallarının olası ihlallerini gizli bir şekilde bildirmelerine olanak tanıyacak korumalı bir mekanizmaya erişim olanağı sunarız. Yasal olarak mümkün olduğu ölçüde ve etki alanımız dahilinde, ihlal bildiren kişilerin, bildirimleri sonucunda her türlü misillemeye veya olumsuz sonuçlara karşı korunmasını sağlarız. Endişelerin veya ihlallerin misilleme korkusu olmadan bildirilebildiği bir güvenlik kültürüne önem veririz.

İhlal bildirmek istiyorsanız aşağıdaki kanalları kullanabilirsiniz.
Speakup@weidmann-group.com veya www.weidmann-group.com/confidential-whistleblower-reporting

Weidmann Grubu Yönetim Kurulu/ İcra Kurulu

Şubat 2024

[10] İsviçre Tahvil Yasası'nın 964 maddesi, ABD'nin Dodd-Frank Wall Street Reformu ve Tüketicinin Korunması Hakkında Ka-nun'un 1502 maddesi ve Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunu (2010), AB Çatışma Mineralleri Yönetmeliği 2017/821 (2021)
[11] Yönetim Kurulu tarafından en az bir yıllık inceleme