

KORDSA TEKNİK TEKSTİL A.Ş.
RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

1. Amaç

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasının ("Politika") amacı Kordsa Teknik Tekstil A.Ş. ve bağlı ortaklarının ("Kordsa") etik kurallar doğrultusunda uygulamakta olduğu rüşvet ve yolsuzluk karşıtı politikalarının adil, dürüst ve etik ilkeler ışığında ulusal/uluslararası mevzuat ve uluslararası kuruluşlar tarafından yayınlanan temel düzenlemeler de dikkate alınarak yazılı olarak da ortaya konulmasıdır.

2. Kapsam

Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikası;

- Kordsa Yönetim Kurulu da dahil olmak üzere tüm Kordsa çalışanlarını,
- Mevcut mal ve hizmet aldığımız firmaları ve çalışanlarını, tedarikçiler, altışverenler, yükleniciler, acenteler, danışmanlar, avukatlar, dış denetçiler de dahil olmak üzere Kordsa adına görev yapan tüm gerçek/tüzel kişi ve kuruluşları ("İş Ortakları") kapsamaktadır.

Bu Politika;

- Kordsa Yönetim Kurulu'nca onaylanmış ve kamuya açıklanmış Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin,
- Kordsa'da uygulanan Sabancı Holding İş Etiği Kurallarının ve
- Kordsa İş Etiği Kuralları'nın ve
- İnsan Kaynakları Uygulamaları'nın ayrılmaz bir parçasıdır.

3. Tanımlar

Yolsuzluk, bulunulan konum nedeniyle sahip olunan yetkinin ve kaynağın doğrudan veya dolaylı olarak her nevi kazanç sağlama amacıyla kötüye kullanılmasıdır.

Rüşvet ise bir kişinin, görevinin ifası ile ilgili bir işi yapması, yaptırmaması, yapmaması, hızlandırması, yavaşlatması amacıyla doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi; talep veya kabul edilmesi; bunlara aracılık edilmesi gibi yollarla görevinin gereklerine aykırı davranması için bir başka kişiyle vardığı anlaşma çerçevesinde kendisine veya bunu talep eden tarafa veya bu ilişki dolayısıyla bir başkasına çıkar sağlamasıdır.

Rüşvet ve yolsuzluk pek çok farklı şekilde gerçekleştirilebilir, bunlar arasında, kişinin kendisine, ailesine, yakınlarına ve/veya işaret ettiği diğer üçüncü kişilere yapılan;

- Nakit ödemeler,
- Siyasi ya da diğer bağışlar,
- Kanun ve sözleşme dışı komisyonlar,
- Kanun ve sözleşme dışı temin edilen sosyal menfaatler,
- Eşitsiz ve iç düzenlemelere aykırı olarak kullandırılan sosyal haklar,
- Kolaylaştırma Ödemeleri,
- Hediyeler, ağırlamalar,
- İşe alım imtiyazları, sayılabilir.

4. Görev ve Sorumluluklar

Politika'nın uygulanması ve güncellenmesi Yönetim Kurulu'nun yetki, görev ve sorumluluğundadır. Bu çerçevede;

- Kurumsal Yönetim Komitesi'nin etik, güvenilir, yasaya uygun ve kontrollü bir çalışma ortamı tesis edilmesi için Yönetim Kurulu'na tavsiyede bulunması,
- Üst düzey yönetimin Yönetim Kurulu'nun belirleyeceği esaslara uygun olarak risklerini değerlendirmeleri ve gerekli kontrol mekanizmalarını tesis etmeleri,
- İç Denetim, Mali İşler, Hukuk ve Uyum, İnsan Kaynakları birimlerinin, Etik Komite üyelerinin kendi görev alanlarında Kordsa'nın faaliyetlerinin güvenli ve yasal düzenlemelere uyumlu şekilde yürütülüp yürütülmediğinin takibini yapması,
- Politikalara, kural ve düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmalarının belirlenmesi ve işletilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, tüm Kordsa çalışanları,

- Yönetim Kurulu'nca belirlenen politikalara uyum sağlamak,
- Kendi faaliyet alanları ile ilgili riskleri etkin şekilde yönetmek,
- İlgili yasal düzenlemeler ve Sabancı Holding ve Kordsa uygulamaları ile uyumlu bir şekilde çalışmak,
- Politika'ya aykırı bir davranış, faaliyet ya da uygulama ile karşılaşılması durumunda Etik Kurul'a bildirmek ile sorumludur.

5. Mal ve Hizmet Alınan Firmalar ve İş Ortakları

Mal ve hizmet alınan ve satılan firmaların ve iş ortaklarının, Politika esaslarına ve ilgili diğer yasal düzenlemelere uyum sağlaması zorunludur ve bunlara uymayan kişi ve kuruluşlar ile çalışmalar sonlandırılır.

5.1. Firma ve İş Ortaklarının Seçimi

Mal ve hizmet alınan ve satılan firmalar ve İş Ortakları ile alt işveren firmalarının seçimi aşamasında tecrübe, mali performans, teknik yeterlilik gibi kriterleri ile birlikte etik düzeyleri ve bu alanda olumlu bir geçmişe sahip olmaları da dikkate alınır. Rüşvet veya yolsuzlukla ilgili olumsuz istihbaratı olan, bu alanda kamu otoritelerinden, uluslararası kuruluşlardan veya medyadan alınan bilgi çerçevesinde kara listeye alındığı öğrenilen firma ya da iş ortaklarıyla, diğer kriterleri karşılasalar bile çalışılmaz. Kordsa İç Denetim Bölümü ve Sabancı Holding Denetim Bölümü, denetimlerinde söz konusu hususlara uygun davranılıp davranılmadığını değerlendirir.

5.2. Firma ve İş Ortakları İle Anlaşma Sağlanması

Olumlu istihbaratı olan ve diğer kriterleri karşılayan firma ve iş ortaklarıyla yapılacak anlaşma ve sözleşmelerde;

- Politika'da belirtilen esaslara ve ilgili diğer düzenlemelere tam uyum sağlanması,
- Çalışanlarının bu esasları özümsemesi ve buna uygun davranması,
- Çalışanlarının bu Politika ile ilgili farkındalık geliştirilmesi için bilgilendirme yapılması,
- Çalışanlarına bildirim yükümlülükleri ve böyle durumlarla karşılaşmaları durumunda Etik Hattı üzerinden bildirim yapmalarının teşvik edilmesi ve Kordsa'nın rüşvetle mücadelesi ile ilgili şartlara ek bir doküman olarak yer verilir. Bunlara uyulmaması ya da Politika'ya aykırı bir durum oluşması durumunda çalışmanın ve yürürlükteki sözleşmelerin haklı sebeple sonlandırılacağına ilişkin hükümlere yer verilir.

6. Politika Kapsamındaki Odak Alanları

6.1. Rüşvet ve Yolsuzluk

Kordsa her türlü rüşvet ve yolsuzluğun karşısındadır. Amacı ne olursa olsun rüşvet alınması ya da verilmesi kesinlikle kabul edilemez.

Rüşvet veya yolsuzluk aracılığıyla Kordsa ile iş yapmak isteyen 3. taraflarla iş ilişkisi devam ettirilmez.

6.2. Hediye Verme/Kabulü ile Ağırlama

Hediye, maddi bir ödeme gerektirmeyen ve genelde iş ilişkisinde bulunulan kişiler ya da müşteriler tarafından teşekkür ya da ticari nezaket icabı verilen bir üründür. Kordsa tarafından üçüncü şahıslara verilmek istenen her türlü hediye alenen, iyi niyetle ve koşulsuz olarak verilmelidir. Bu kapsamda verilebilecek hediyeler ve bunların kayıt altına alınması ile ilgili esaslar Kordsa İş Etiği Kuralları'nda yazılı hale getirilmiştir.

Hediyenin kabul edilebilmesi için de aynı prensipler geçerlidir ve bu prensiplerde yer verilen maddi değeri yüksek olmayan, sembolik hediyeler (makul değerdeki tanıtım ürünleri veya parasal değeri olmayan ödülleri/plaketler, çiçekler vb.) dışında kesinlikle hediye kabul edilmemelidir. Hediye kabul sınırı yıllık bir defaya mahsus olarak 70 ABD doları veya karşılığı olarak belirlenmiştir. Ayrıca, ilgili parasal sınıra bağlı olmaksızın hediye kabulünün genel ticari uygulamalara aykırılık teşkil etmesi, sıklık arz etmemesi, kabul edilen hediyelerle ilgili kabul eden tarafından Global/Lokal Etik Kural Danışmanı'na bildirimde bulunulması gerekmektedir.

İş ortakları ile olan ilişkiler kapsamında kişisel maddi veya manevi karşılık beklenmeksizin güven tesisi ve ticari nezaket amacıyla düzenlenen ticari teamüle uygun mütevazı ağırlamalar (yemek, organizasyon, eğlence, kültür/spor aktiviteleri vb.) süreklilik teşkil etmemesi, Kordsa İş Etiği Kuralları'na ve yerel mevzuata uygun olması halinde gerçekleştirilebilir.

Hediye verme ve kabulü ile ağırlama, Politika'da belirtilen hususlara uyumlu olsa dahi çıkar çatışmasına yol açabilecek veya kamuoyunda duyulduğunda etik ilkelere aykırı olarak algılanabilecek durumlara da sebebiyet verilmemeli, böyle durumlarda hediye veya ağırlama teklif/kabul edilmemelidir.

6.3. Kolaylaştırma Ödemeleri

Bu Politika'nın kapsamında yer alan kişi ve kuruluşların, devlet kurumları ile rutin bir işlemi ya da süreci (izin ve ruhsat almak, belge temin etmek, vb.) güvenceye almak ya da hızlandırmak için resmi olmayan ve uygunsuz kolaylaştırma ödemeleri teklif edilmez.

6.4. Bağışlar

Kordsa'nın tabi olduğu Sermaye Piyasası Kanunu ve ilgili mevzuat ile bağış ve yardımlara bazı yasal sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre; hazırlanan Bağış ve Yardım Politikası internet sitesinde ilan edilmiş ve Genel Kurul'un onayından geçmiştir.

Kordsa çalışanlarının işlerinden bağımsız olarak kendi topladıkları tutarlarla hayır kurumlarını desteklemeleri Kordsa Bağış ve Yardım Politikası'nın dışındadır.

7. Rüşvet ve Yolsuzlukla İlgili Risk Değerlendirmesi

Kordsa tarafından yapılan Risk Değerlendirmesi'ne "Etik" başlığı altında yer alan "Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele"ye alt başlığı ile yer verilmektedir. Böylece Kordsa çalışanlarının görevleri, faaliyette bulunulan alanlar ile işin rüşvet ve yolsuzlukla ilgili hassasiyet derecelerine göre riskleri tanımlanır, risklerin ne şekilde yönetildiği ve riski bertaraf yöntemleri belirlenir. Risk değerlendirilmesinin sonuçları, Riskin Erken Saptanması Komitesi tarafından gözden geçirilir. Riskin Erken Saptanması Komitesi, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ve sistemlerinin yeterli olup olmadığını düzenli olarak değerlendirir ve bu hususta rapor hazırlar. Kordsa, ayrıca sürdürülebilir hedefleri doğrultusunda yıllık yayımlanan Sürdürülebilirlik Raporları ile bu konuda kamuoyunu bilgilendirir.

8. Doğru Kayıt Tutma

Kordsa'nın muhasebe ve kayıt sistemi ile ilgili uymak zorunda olduğu hususlar yasal düzenlemeler ile düzenlenmiştir. Buna göre;

- Üçüncü şahıslarla (müşteriler, tedarikçiler, vb.) ilişkilere ait her türlü hesap, fatura ve belgenin, eksiksiz, kesin ve doğruluğuna güvenilir şekilde kayda geçirilmesi ve muhafaza edilmesi,
- Herhangi bir işleme ilişkin muhasebe ya da benzer ticari kayıtlar üzerinde tahrifat yapılmaması ve gerçeklerin saptırılmaması gerekmektedir.

9. Eğitim ve İletişim

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, Kordsa çalışanlarına intranet üzerinden (People Clip) ve İş Ortakları ve her türlü paydaşlara Kordsa websitesi üzerinden duyurulmuş; sürekli ve kolaylıkla erişilebilir durumdadır.

Eğitimler, çalışanların farkındalığının artırılması için önemli bir enstrümandır. Bu kapsamda İnsan Kaynakları Direktörlüğü çalışanların katılımının zorunlu olduğu etik eğitim programları tasarlar.

10. Politika İhlallerinin Bildirimi

Bir çalışan ya da Kordsa adına hareket eden bir kişinin işbu Politika'ya aykırı hareket ettiği yönünde görüş ya da şüphe varsa, Kordsa Etik Kurulu'na iletilmelidir. İş Etiği Kuralları ile ilgili hususlar belirli periyotlarla Kordsa çalışanlarına hatırlatılmaktadır.

Kordsa, dürüst ve şeffaf bir yaklaşımı teşvik etmekte olup; iyi niyetle içten kaygılarını dile getiren herhangi bir çalışanını ya da Kordsa adına hareket eden bir kişiyi desteklemektedir ve bildirimleri gizli tutmaktadır. Hiçbir çalışan Kordsa Etik Kurulu'na ve / veya Sabancı Holding Etik Kurul'a yapmış olduğu Etik Kural ihlali olduğuna inandığı bir bildirim nedeniyle ve/veya rüşvet almayı veya vermeyi reddetmesi veya işbu Politika'da yer alan kurallara uygun hareket etmesi nedeniyle zarara uğratılamaz, baskı veya cezalandırmaya tabi tutulamaz, Etik Kurul'un yazılı oluru alınmadan görev kapsamı veya yerinde bu nedenle bir değişiklik yapılamaz.

Bildirim yapan kişinin, bu tür bir muameleye maruz kalması durumunda bunu Sabancı Holding Etik Kurul'a iletmesi gerekmektedir.

Mal ve hizmet alınan firma ya da iş ortaklarının da Kordsa Etik Komitesinin rolü ve Etik Hattı hakkında bilgilendirilmesi ve böyle durumlarla karşılaşmaları durumunda bildirim yapmaları teşvik edilmelidir.

11. Politika İhlalleri

Politika'ya aykırı olan veya olma ihtimali olan durumlarda, konu Kordsa Etik Kurulu'nca incelenir ve uygunsuz davranışların tespiti halinde gerekli yaptırımlar uygulanır.

Mal ve hizmet alınan ve satılan firmalar veya Kordsa adına görev yapan kişi ve kuruluşlarla ile yapılan sözleşmelerde Politika'ya aykırı davranış, tutum ya da faaliyet bulunduğu belirlenmesi durumunda çalışmaların/yürürlükteki sözleşmelerin Kordsa tarafından haklı sebep ile tek taraflı olarak sonlandırılacağına dair hükümlere yer verilir ve Politika ihlali durumunda da istisna yapılmaksızın bu hükümler uygulanır.

12. Yürürlük

Politika Kordsa Yönetim Kurulu'nun 18.12.2015 tarih ve 2015/26 sayılı kararı ile uygulamaya konulmuştur. İlgili Politika 12.10.2021 tarih ve 2021/26 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile gözden geçirilmiş olup yürürlükten Kurumsal Yönetim Komitesi sorumludur.