

CODE OF CONDUCT

09/2022

CORPORATE COMPLIANCE



Normalde her iki cinsiyetin çalışanlarına atıfta bulunurken bu uyum broşüründe eril anlamda kullanılan zamirler münhasıran kullanılmıştır. Bu sadece metni okumayı kolaylaştırmak için tasarlanmıştır ve herhangi bir ayrımcılığı temsil etmemektedir.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ

GİRİŞ

6 Kurumsal uyum nedir?

İŞ İLKELERİMİZ

8 Adil rekabete bağlıyız
– yasadışı kartel anlaşmaları yasaktır.

11 Ticaretimizde dürüstlükten yanayız
– yolsuzluğa kesinlikle müsamaha gösterilmemektedir.

13 Ticari ve özel faaliyetlerimizi ayrı tutmaya kararlıyız
– çıkar çatışmasına sıfır tolerans

15 Yetkili mercilerle tam işbirliği yapmaktan yanayız
– yanlış veya yanıltıcı bilgilere izin verilmemektedir

16 İnsan haklarına saygı duymayı ve doğru çalışma ortamı
oluşturmayı taahhüt ediyoruz
– ve bu konuya taviz vermiyoruz.

17 Sürdürülebilir bir şirket başarısını üstleniyoruz - doğayı
istismar etmiyoruz

ÖZET

18 Bu ilkeler günlük işlerinde çalışanlar için ne anlama ge-
liyor?



Sevgili iş arkadaşlarım,

Rhenus Grubun, Grup Uyum Yetkilisi olarak, iş faaliyetlerimiz için kusursuz prosedürler sağlayan her türlü konuda irtibat kişisi olarak hareket ediyorum. Bu broşürde formüle edilen standartlar, iş faaliyetlerimizde yasalarla ilgili kusursuz faaliyetleri garanti edebilmemiz için bizim için güvenilir yol gösterici ilkelerimizdir. İstikrarlı uygulamaları, sadece hizmetlerimizin yüksek kalitesinin ve çalışanlarımızın müşterilerimizin ihtiyaçlarını karşılamadaki büyük bağlılık düzeyinin temelini oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda Rhenus'un pazar yerinde sahip olduğu mükemmel itibarının da temelini oluşturmaktadır.

Gelecekte de bu itibarın devam etmesini sağlamak için Rhenus Group bünyesindeki çalışanlara ve şirketle iş anlamında yakından ilişkili olan diğer kişilere danışmanlık ve aktif destek vermeye hazırım. İnsanların özel olarak kurulan yardım hattını anonim olarak kullanıp kullanmadıkları veya doğrudan benimle iletişime geçip geçmedikleri, Rhenus Grubun kurumsal uyum ilkelerindeki herhangi bir usulsüzlük veya potansiyel ihlal durumlarını derhal bildirilebilirler ve de bildirmeleri gerekmektedir. Ortaya çıkan bilgileri gizli bir şekilde ele alarak, şirkete ve çalışanlara gelebilecek herhangi bir zarar veya kaybı önlemek için ilgili koşulları iyice araştırıyoruz.

“Önlem çözümden daha iyidir” mottosu, hayatımızdaki diğer birçok alanda olduğu gibi işimizi meşru bir şekilde ele almak söz konusu olduğunda geçerli olduğunu unutmamalıyız. Dürüst, anlaşılır ilişkilerin nasıl görüldüğünü özetlemek ve insanları günlük işlerindeki engeller hakkında uyarmak için Uyumluluk Kurallarımızı hazırladık. Burada belirtilen tüm ilkeleri davranışlarımıza uygulayabilirsek, Rhenus Grubu uluslararası kabul görmüş bir hizmet sağlayıcısı olarak lojistik sektöründeki güçlü konumunu koruyabilecek ve bu konumu genişletebilecektir.

Gilles Delarue
Grup Uyum Yetkilisi

Değerli Çalışanlar,

Dünya çapında faaliyet gösteren lider lojistik hizmet sağlayıcılarından biri olan Rhenus Grubu, bir aile şirkettir ve aile şirketi olarak kalmaya devam etmektedir.

Ailemiz sürekli olarak büyümekte ve birbirini destekleyen farklı geçmişlerden gelen üyeleriyle çeşitlilik ve açıklıkla karakterize edilmektedir. Bu çeşitlilik bizi bir şirket olarak farklı kılıyor.

Küresel bir oyuncu olarak birbirimize karşı hoşgörölü ve adil davranmaya kararlıyız. Ekolojik ayak izimizi sürekli olarak en aza indirerek ve sürdürülebilir lojistik çözümleri sağlayarak çevremiz için sorumluluk alıyoruz.



Müşterilerimize her zaman en uygun çözümleri sunmak için yenilikleri tutkuyla ileriye taşıyor, vizyonlar geliştiriyor ve bunları kararlılıkla uyguluyoruz. İnisiyatif alma ve girişimcilik ruhu hepimizin özünde var. Bunu yaparken de kurallara ve yasalara kayıtsız şartsız bağlı kalırız. Sonuçta yasal ilkeler ve sosyal normlar kurumsal politikamızın temelini oluşturmaktadır. Girişimciliği ve büyümeyi dürüstlikle bu şekilde birleştiriyoruz.

Müşteri odaklı çözümler, çalışan oryantasyonu ve girişimcilik ruhu, doğruluk ve süreklilik, çeşitlilik ve sürdürülebilirlik - bu temel değerlerle Rhenus Grubu için gelecekte bize güvenle rehberlik etmeye devam edecek bir pusula oluşturduk.

Tobias Bartz

Yönetim Kurulu Başkanı

KURUMSAL UYUM NEDİR?

Kurumsal uyum, yasalara ve kurallara uygun hareket etmek anlamına gelir. Her çalışanın, iş faaliyetleri için geçerli olan şirkete özgü ve yasal kurallara uyması gerekmektedir.

Rhenus Grubu, temel güçlü yanları etrafında sarsılmaz bir itibar kazanmıştır. Bu itibarı kazanmak yıllarını aldı, ancak tek bir kişinin düşüncesizce ve yasadışı eylemi ona bir anda zarar verebilir, bu yüzden önleme faaliyet çok önemlidir. Her çalışanın bu Kurumsal Uyum İlkelerine uyması riski azaltmaya yardımcı olacaktır – çünkü her çalışanın davranışı Şirketin imajı üzerinde bir etkiye sahiptir.

Bu Kurumsal Uyum İlkeleri, uygun davranış için bir çerçeve sağlamakta, ancak akla gelebilecek her durumu kapsamamaktadır veya ilgili her kuralı veya düzenlemeyi açıklamamaktadır. Ulusal hukuk genellikle uyulması gereken daha katı standartlar uygular. Bu Kurumsal Uyum İlkelerinin amacı, kapsamlı bir liste sunmaktan ziyade, kurumsal uyumun temel yönlerini vurgulamak ve açıklamaktır. Yasalara uygun davranışlar sergilemek her zaman ve yürürlükteki tüm mevzuata atıfta bulunarak önem arz etmektedir. Herhangi bir konuda aklınıza bir şey takılırsa lütfen Hukuk Departmanına başvurun.

Yasal ve etik standartların ihlali, Şirket için geniş kapsamlı sonuçlar doğurabilir.

Olası sonuçlar şunları içerir:

- . Tazminat ve cezai zararlar
- . Sözleşmelerden men
- . Ticari ilişkilerin feshedilmesi
- . Olumsuz sermaye piyasası derecelendirmeleri
- . Para cezaları
- . Şantaj maruz kalma
- . Prestijin zarar görmesi

Bu Kurumsal Uyum İlkelerini ihlal eden çalışanlar da hapis, para cezası, tazminat talebi ve işten çıkarma da dahil olmak üzere istihdam yasası yaptırımları gibi ciddi sonuçlarla karşı karşıya kalacaktır.

Çalışanların bu gibi durumlarda Rhenus'un çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerini iddia etmeleri bir savunma değildir, çünkü tüm bu ihlaller uzun vadede Şirkete zarar vermektedir.

Herhangi bir sözde fayda, itibar veya kesinlikle ticari bir bakış açısıyla bakıldığında, bir bütün olarak Şirket için olası sonuçlarla olumsuz hale gelebilmektedir.

Şirketimiz kamu denetimine tabidir. Bu Kurumsal Uyum İlkelerinin titizlikle uygulanması, iş ortaklarına, yetkililere, rakiplerimize ve medyaya kurumsal uyumun Rhenus Grubunun kurumsal kültürüne dahil olduğunu göstermektedir.

Rhenus Grup şirketleri dünya çapında bir dizi ülkede faaliyet göstermektedir.

ir, bu da çalışanların bazıları yeni ve yabancı olacak birçok farklı standart ve etik ilkeye tabi olduğu anlamına gelir. Yerel gibi görünen faaliyetler aynı zamanda uluslararası yargı alanına tabi olabilir.

Bu Kurumsal Uyum İlkeleri, çalışanlara günlük çalışmalarında rehberlik etmeyi ve uygunsuz davranışların önlenmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda uygulamada karşılaşılabilecek en olası sorunları vurgulamayı amaçlamaktadırlar. Bunun da ötesinde, çalışanlar, ilgili kurallar hakkında bilgi sahibi olmaları ve şüpheye düşmeleri durumunda bu konuda tavsiye almaları teşvik edilmelidir. İhmal, uygunsuz davranışın potansiyel sonuçlarına karşı hiçbir korumaya sağlamaz.

Bu tür tavsiyeler amirinizden/müdürünüzden, Hukuk Departmanından, uyum yetkilisinden veya diğer uzman personelden alınabilir. Bu, özellikle diğer şirketlerin dezavantajlı duruma düşebileceği, Şirkete yönelik bir tehdidin bulunduğu, ciddi bir riskin söz konusu olduğu veya yasal pozisyonun belirsiz olduğu durumlarda geçerlidir.

1. ADİL REKABETE BAĞLIYIZ – YASADIŞI KARTEL ANLAŞMALARI YASAKTIR.

Rhenus Group serbest piyasaya tamamen bağlıdır. Rekabet hukuku adil rekabetin korunmasında ve bozulmanın önlenmesinde önemli bir rol oynar.

Rekabet yasasının ihlalleri, özellikle ABD ve Avrupa’da, giriş bölümünde belirtildiği gibi, Rhenus için ciddi sonuçlar doğurabilir. Bunlar arasında kamu sözleşmelerinden men ve prestijin zarar görmesi, ağır para cezaları, tazminat davaları yer alıyor.

İlgili çalışanlar, hapis cezaları da dahil olmak üzere ağır cezalarla da karşı karşıya. Ayrıca, Rhenus rekabet yasasını ihlal eden personele karşı kendi aksiyonunu uygulayacaktır. Bir işletme kendi hatası olmadan ciddi zorluklara girse bile, krizden çıkış yolu olarak rekabet karşıtı davranışların hiçbir gerekçesi yoktur. Şartlar ne kadar zor olursa olsun, yasalara her zaman riayet edilmelidir.

Rekabet hukukunun “etkiler doktrini” yönü özellikle önemlidir: Belirli durumlarda belirleyici faktör, ihlalin gerçekleştiği bölge değil, ihlalin başka bir bölgedeki rekabet üzerindeki olumsuz etkisidir.

Rekabet kanunu, rekabeti üç şekilde korur:

- . Tedarikçiler ve müşteriler arasındaki sözleşmelerde rakipler ve kartel benzeri mekanizmalar arasındaki kartel anlaşmalarını yasaklarlar – bkz. bölüm 1.1
- . Baskın piyasa konumunun kötüye kullanılmasını yasaklarlar – bkz. bölüm 1.2
- . Şirket satın alımları, satışları ve birleşmeleri düzenlerler (birleşme denetimi) – bkz. bölüm 1.3.

1.1 YASADIŞI KARTEL ANLAŞMALARI

Rekabet hukukunun yasakladığı başlıca faaliyetler şunlardır:

- . Fiyat sabitleme.
- . Kapasite anlaşmaları
- . Müşteri dağılımı
- . Pazar payı anlaşmaları.
- . Bölgesel pazarların tahsisi
- . Fiyatları sabit tutma anlaşmaları

Rekabeti sınırlama amaçlı veya böyle bir etkiye sahip olabilecek planlı eylem, gayri resmi tartışmalar ve “centilmenlik sözleşmeleri” yasaklanmıştır. Uzaktan bile olsa böyle bir şekilde hareket etmek için komplo kurmayı öneren herhangi bir davranıştan kaçınılmalıdır. Diğer teklif sahipleriyle yapılan ihtilafli işlemler, rekabet yasalarına göre kesinlikle yasaktır ve ayrıca cezai bir suç teşkil eder. Bu özellikle kamu sektöründeki özel ihale süreçleri ve ihale prosedürleri için geçerlidir. Rakipler rekabetin bir faktör olmadığı alanlarla ilgilenseler bile, rakiplerle yapılan tüm potansiyel veya fiili anlaşmalar konusunda Hukuk Departmanına danışılmalıdır.

Piyasa bilgileri konusunda dikkatli olunmalıdır. Pazar araştırması gerekli ve açıkça izin verilebilir olmasına rağmen, bazı organizasyonel piyasa bilgisi süreçleri gibi her bilgi edinme aracı uygun değildir. Fiyatlar, müşteri ilişkileri, şartlar, yakın fiyat değişiklikleri vb. ile ilgili olarak rakiplerle sık sık ileriye dönük bilgi alışverişi özellikle sorun teşkil etmektedir ve bundan kaçınılmalıdır. Kendi hesaplamalarımız, kapasitelerimiz ve planlarımız rakiplerle paylaşılmamalıdır.

Rekabetle ilgili hassas bilgiler, kaynağı belirlenemeyecek ve böylece piyasa faaliyetlerini etkilemesini önleyecek şekilde anonim hale getirilmelidir.

Tedarikçi- müşteri ilişkisini kapsayan sözleşmeler hazırlanırken rekabet hukuku bilincine de ihtiyaç duyulmaktadır. Perakende fiyatları etkileyen, kullanım veya perakende satış kısıtlamaları getiren veya münhasırlık anlaşmaları oluşturan maddeler her zaman dikkatli bir yasal incelemeye tabi tutulmalıdır.

1.2 PİYASA DURUMUNUN KÖTÜYE KULLANILMASI

Örneğin, hakim bir pazar pozisyonu, bir şirketin kendi başarısına dayanıyorsa, bu, kendi başına yasadışı değildir. Patentler ayrıca kanunda izin verilen geçici tekeller oluşturur. Pazar hakimiyeti, bir şirketin önemli bir rekabetle karşılaşmadığı bir durumu ifade eder. Bu tür şirketlerin davranışları, rekabet baskılarının olmamasını telafi etmek için rekabet yasaları ile sıkı bir şekilde kontrol edilir. Baskın bir piyasa konumu kötüye kullanılmamalıdır, diğer bir ifadeyle, normal piyasa koşullarında imkansız veya gerçekçi olacak şekilde istismar edilmemelidir.

Özellikle, baskın şirketlerin rakiplerini piyasanın dışına itmek için onlardan daha az kesinti yapmalarına izin verilmemektedir. Benzer şekilde, sözleşme süresi, münhasırlık, indirimler veya ürün/ hizmetlerin paketlenmesi nedeniyle diğer şirketlerin aynı iş için rekabet etmelerini imkansız hale getiren müşteri sözleşmeleri yasaktır.

Piyasa hakimiyeti, müşterilerden ekonomik olarak haklı gösterilemeyecek bir fiyat talep etmek gibi başka şekillerde de kötüye kullanılamaz. Belirli önlemlerin veya şartların yalnızca baskın piyasa konumu nedeniyle mümkün olduğuna inanmak için gerekçeler varsa, her zaman önceden yasal tavsiye alınmalıdır.

1.3 BİRLEŞME KONTROL MEVZUATINA UYUM

Belirli bir boyutun üzerindeki şirket elden çıkarmaları, satın almaları ve ortak girişimleri, normalde Almanya ve ötesindeki tekelcilik karşıtı otoriteler tarafından birleşme kontrolüne tabidir. Bu tür işlemlerin bildirilmemesi ağır para cezalarıyla sonuçlanabilir ve anlaşmayı geçersiz kılabilir. Bu nedenle, bildirim gereksinimlerinin karşılanabilmesi için Hukuk Departmanının erken bir aşamada bilgilendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

2. TİCARETİMİZDE DÜRÜSTLÜKTEN YANAYIZ – YOLSUZLUK YASAKTIR

Rhenus Grubunun yolsuzluk konusunda sıfır tolerans politikası vardır.

Yolsuzluk adil rekabeti baltalar ve hem Şirket işine hem de itibarına zarar verir. Birçok ülkede yolsuzluk, ister burada isterse yurtdışında olsun, cezai bir suçtur. Bu nedenle çalışanlar, ayrıcalıklı davranış, hediyeler veya diğer avantajlar yoluyla iş ortaklarını asla yasa dışı olarak etkilemeye çalışmamalıdır. Devlet kurumlarının veya kamu kurumlarının temsilcileri ile çalışırken bu durum özellikle önemlidir.

Grubumuz, avantaj sağlama veya elde etme ile ilgili yasal hükümleri veya şirket kurallarını ihlal eden ticari işlemlerde bulunmayacaktır. Bu politikanın işimizi kaybetmemize neden olabileceğini kabul ediyoruz, ancak artan satışlar ve karlar yasadışı ticari faaliyetler için asla bir gerekçe olamaz. Bu, istisna olmaksızın, tüm Grup için geçerlidir. Bulundukları ülke ne olursa olsun her çalışan bu politikaya bağlıdır.

“Avantaj” terimi, arkadaşlara, akrabalara veya kuruluşlara yapılan teşvikler de dahil olmak üzere her türlü teşviki ifade eder. Avantajların verilmesi veya alınması yasalara ve kendi iç kurallarımıza uygun olmalıdır. Daha katı hükümlerin olduğu yerlerde, bu hükümler her zaman önceliğe sahiptirler.

Çalışanların kişisel teşvik talep etmeleri veya nakit (veya benzeri) teşvik teklif etmeleri veya vermeleri kesinlikle yasaktır. Bu, bağış şeklinde yapılan ödemeler için geçerli değildir (bkz. bölüm 2.2).

İş ortakları söz konusu olduğunda, sözleşmelerin alınması, verilmesi veya yerine getirilmesi ile bağlantılı olarak avantajlar verilmemeli veya kabul edilmemelidir. Herhangi bir avantaj, ilgili tarafların tabi olduğu yasalar uyarınca da izin verilen şekilde değerlendirilmelidir. Şüphe durumunda ilgili Hukuk Departmanına başvurun.

2.1 KARA PARA AKLAMAMANIN ÖNLENMESİ

Kara para aklama, yasa dışı faaliyetlerden elde edilen paranın kaynağının gizlenmesi ve yasa dışı yollardan elde edilen varlıkların yasal ekonomik döngüye sızmasıdır. Amaç, paranın suç kaynağını gizlemektir. Kara para aklama birçok ülkede ceza gerektiren bir suçtur. Rhenus Grubu, kara para aklamayla mücadeleye yönelik yasaların ihlal edilmesine tolerans göstermez ve yalnızca ticari faaliyetleri yasal yönetmeliklere uygun olan saygın iş ortaklarıyla iş ilişkilerine girmeyi kendisine hedef koymuştur. Şeffaf ödeme akışları olmasını sağlıyoruz.

2.1 RHENUS GRUBU TARAFINDAN BAĞIŞ VE SPONSORLUK KONUSUNDA KURALLAR

Kamu nezdindeki konumumuz ve çevremizdekilerin güveni, ticari başarımız için önemli faktörlerdir. Bu nedenle, kurumsal vatandaşlığı sorumlu iş yönetimi konusundaki taahhüdümüzün bir parçası olarak görüyoruz. Bu, özellikle eğitimdeki çocuklara ve gençlere odaklandığımız yerel ve bölgesel düzeyde geçerlidir.

Bağış şeklini açıkça ve net bir şekilde alan ödemeler alıcı için bir avantaj teşkil etse de yasalara ve iç kurallarımıza uymaları koşuluyla bir uyum sorunu değildir.

Bağış yapılırken veya onaylanırken imza yetkilerine ilişkin şirket düzenlemelerine dikkat edilmelidir.

3. TİCARİ VE ÖZEL FAALİYETLERİMİZİ AYRI TUTMAYA KARARLIYIZ – ÇIKAR ÇATIŞMASINA SIFIR TOLERANS

Tüm çalışanlar, özel çıkarlarını her zaman Şirketin çıkarları ile
ayrı tutmalıdır.

Kurumsal ve özel çıkarlar arasındaki gerçek veya algılanan çatışmalardan kesinlikle kaçınılmalıdır. Potansiyel çıkar çatışmaları, konuyu amirinize/yöneticinize sunarak çözülmelidir.

PERSONEL KARARLARI:

Bunlar özel çıkarlardan veya ilişkilerden etkilenmemelidir.

ÜÇÜNCÜ KİŞİLERLE İŞ İLİŞKİLERİ:

Bunlar tamamen fiyat, kalite, güvenilirlik, teknolojik değer, ürün uygunluğu veya uyumlu uzun vadeli bir ticari ilişkinin varlığı gibi objektif kriterlere dayanmalıdır. Bir sözleşmenin imzalanması veya bir ticari ilişkinin sürdürülmesi veya sona erdirilmesi, kişisel ilişkiler, çıkarlar veya maddi veya maddi olmayan kazanımlardan etkilenemez. Grup çalışanlarının veya yakın akrabalarının kendilerine ait bir şirket ile Grubumuz arasında tedarikçi veya hizmet ilişkisi kurması durumunda ilgili amir/yönetici de bilgilendirilmelidir.

TEDARİKÇİLERDEN VEYA DİĞER İŞ ORTAKLARINDAN ÖZEL BİR KİŞİ OLARAK MAL VEYA HİZMET ALMAK:

Bir çalışan, bir Grup şirketi ile bir tedarikçi veya diğer iş ortağı arasındaki ticari ilişki üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etki yaratabiliyorsa, tedarikçi veya diğer iş ortağına özel bir birey olarak sipariş vermeden önce amirini/yöneticisini bilgilendirmeli ve onay almalıdır.

RHENUS ÇALIŞANLARININ ÖZEL AMAÇLAR İÇİN KONUMLANDIRILMASI:

Amir ve yöneticilerin, Grup çalışanlarını özel amaçlar için görevlendirerek yetkilerini suistimal etmelerine izin verilmez.

ŞİRKET MÜLKİYETİNİN KULLANIMI (ÖRNEĞİN EKİPMAN, STOK, ARAÇLAR, OFİSİ MALZEMELER, BELGELER, DOSYALAR, VERİ ORTAMI):

Çalışanların, Grup mülkünü özel amaçlar için kullanmasına veya amirlerinin/yöneticilerinin açık onayı olmadan Şirket sahasından çıkarmasına izin verilmez. Benzer şekilde, veri kaynakları, yazılım ve iş belgeleri kopyalanamaz veya Şirketten izinsiz olarak çıkarılamaz.

EK İSTİHDAM ALMA:

Herhangi bir amaçlanan ek istihdam (serbest çalışma dahil) veya girişimcilik faaliyeti, çalışanın amiri/yöneticisi tarafından onaylanmalıdır. Bu özellikle Grubumuzun iş ilişkisi içinde olduğu veya olabileceği veya rekabet halinde olduğu veya olabileceği şirketlerdeki istihdam için geçerlidir.

PARTİLER VEYA DİĞER SİYASİ VEYA SOSYAL KURUMLAR ADINA ÖZEL FAALİYET:

Rhenus Group, çalışanlarının sivil ve hayırsever bağlılığını memnuniyetle karşılamaktadır, ancak bu faaliyet, iş sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerle uyumlu olmalıdır.

ÇALIŞANLAR TARAFINDAN KAMUOYUNDA İFADE EDİLEN KİŞİSEL GÖRÜŞLER:

Çalışan, ifade edilen görüşün Şirkete ait olduğu izlenimini vermemelidir.

4. YETKİLİ MERCİLERLE TAM İŞBİRLİĞİ YAPMAKTAN YANAYIZ – YANLIŞ VEYA YANILTICI BİLGİLERE İZİN VERİLMEMEKTEDİR.

Şirket, kendi çıkar ve haklarını korurken ilgili tüm yetkili mercilerle yapıcı bir ilişki sürdürmeyi amaçlamaktadır.

Şirket bilgilerini derlemekten ve yetkililere iletmekten sorumlu tüm çalışanlar, bilgilerin tam, doğru ve anlaşılır, açık ve zamanında erişilebilir olmasını sağlamalıdır.

Görevleri arasında yasa ihlallerini soruşturmak ve cezalandırmak olan polis ve savcı gibi yetkililerle temas geçilmesi durumunda, Hukuk Departmanı derhal devreye girmelidir.

Bilhassa dosyalara erişim ve bilgiler ancak Hukuk Departmanına danışıldıktan sonra sağlanabilir.

5. İNSAN HAKLARINA SAYGI DUYMAYI VE HERHANGİ BİR ÖDÜN VERMEDEN DOĞRU ÇALIŞMA KOŞULLARI OLUŞTURMAYI TAAHHÜT EDİYORUZ

Şirket, istisnasız her ülkede geçerli olan insan haklarına ve iş hukukuna saygılıdır.

Rhenus Grubu, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine (AİHS) göre insan haklarına uymaya kesinlikle dikkat etmektedir. Her türlü zorla çalıştırmaya karşıyız. Ayrıca kendimizi herhangi bir çocuk işçiliğinden de açıkça uzak tutuyoruz. İstihdam edilenler için asgari yaş, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesinde belirlenen asgari çalışma yaşının altına düşmemesi koşuluyla, toplu iş sözleşmelerini düzenleyen uygun yasal yasalara veya bağlayıcı kurallara tabidir. Çalışanların örgütlenme özgürlüğü her yerde ve özgürce seçilmiş çalışan temsilcileriyle güvence altına alınmalıdır. Birlikte güvenle çalışalım. Genel olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun temel çalışma standartları olarak da bilinen sekiz temel sözleşmesini kabul ediyoruz.

Şirket çalışanlar için fırsat eşitliğini ve eşit muameleyi teşvik etmekte ve ırk veya etnik köken, cinsiyet, din veya ideoloji, engellilik, yaş veya cinsel kimlik temelli herhangi bir ayrımcılıktan kaçınmaktadır. Şirket, çalışanlarını sadece niteliklerine ve mesleki başarılarına dayanarak işe alır ve terfi ettirir. Birbirimize saygı ve adaletle davranırız. Bu yüzden saygılı, değerli ve güvenilir bir liderlik kültürüne bağlıyız.

Şirketimiz dünyanın birçok bölgesinde ve birçok pazarında faaliyet göstermektedir ve bu nedenle farklı hukuk sistemlerine uymak zorundadır. Herhangi bir ülkede geçerli olan uygun iş yasalarının- örneğin, çalışma saatleri, ücretler, maaşlar ve işveren yardımlarıyla ilgili olarak- çalışanlarımızın dünyadaki çalışma yerlerinde asgari standartlar olarak izlenmesini sağlıyoruz. Her halükarda, tam zamanlı bir iş için ödenecek ücretin iyi bir yaşam düzeyi sağlaması gerektiğine inanıyoruz.

6. SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR ŞİRKET BAŞARISINI ÜSTLENİYORUZ - DOĞAYI İSTİSMAR ETMİYORUZ

Rhenus Grubu, kendi çevresel yükümlülüklerine uymaya sürekli olarak dikkat etmekte ve bu yükümlülüklerle uyumu sürdürülebilir kurumsal başarı için vazgeçilmez olarak görmektedir.

Bu anlayış ve eylemi tüm çalışanlarımızın yanı sıra küresel ortaklarımız ve tedarikçilerimizden de bekliyoruz. Hem kendimizi hem de ortaklarımızı ve tedarikçilerimizi bu açıdan düzenli olarak kontrol ediyoruz. Ticari faaliyetler, muhtemel olumsuz çevresel etkiler açısından sorumlu bir şekilde yürütülecektir. Bu yaklaşım, ilgili ülkenin ilgili çevre mevzuatına tutarlı bir şekilde uyulması yoluyla çevresel hasar ve bozulmanın önlenmesinin yanı sıra kaynakların ileriye dönük ve sürdürülebilir kullanımını da içerir. İnsanların ve doğanın sömürülmesi küresel ekonominin temeli haline gelmemelidir; bu nedenle çevrenin korunmasını ve mevcut kaynakların muhafaza edilmesini tabii ve öncelikli bir konu olarak takip ediyoruz. Kullanılan tüm kaynakların dikkatli bir şekilde kullanılması ve aktif olarak azaltılması burada önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu nedenle Rhenus Grubu olarak kendimize en geç 2045 yılına kadar CO2 bakımından nötr olma hedefini koyduk.

BU İLKELER GÜNLÜK İŞLERİNDE ÇALIŞANLAR İÇİN NE ANLAMA GELİYOR?

Kurumsal Uyum İlkeleri her çalışanı hem bağlar hem de korur. Bu ilkeler, Rhenus Group çalışanları için bireysel çalışana fayda sağlayan ve bir bütün olarak Şirketin başarısını sağlamaya yardımcı olan güvenli bir çerçeve oluştururlar.

Tüm çalışanlar, kendi davranışlarının Kurumsal Uyum İlkelerinde belirtilen kriterlere uygun olmasını sağlamalıdır. Uygunluk, bu yönde herhangi bir özel anlaşma gerekmeden her çalışanın performans değerlendirmesinin bir parçasını oluşturur.

Bu İlkelerde ele alınan tüm konular, ilgili mevzuat ve iç düzenlemelerde daha detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Çalışanlar görevleriyle ilgili yasal hükümleri ve dahili düzenlemeleri iyice anlamalı ve bunları günlük çalışmaları sırasında dikkate almalıdır. Herhangi bir şüphe durumunda açıklama istenmelidir. Şirket, yasaların ihlal edilmesini veya kuralların ihlal edilmesini önlemek için tavsiyelerde bulunacak ve gerekli tüm bilgi kaynaklarını sağlayacaktır. Bir çalışanın amiri/yöneticisi bu Kurumsal Uyum İlkeleri ile çelişen talimatlar verirse, Kurumsal Uyum İlkeleri önceliklidir. Amirlerin/yöneticilerinin desteğine ek olarak, çalışanlar bilgi amaçlı internete erişebilir ve Şirket içindeki uzman departmanlardan (örneğin Hukuk Departmanı) tavsiye alabilirler.

Tüm amirler ve yöneticiler, Kurumsal Uyum İlkeleri ve yasal hükümlere uyumu sağlamak için sorumluluk alanları dahilinde adımlar atmalıdır. Bu, alanları için geçerli kuralların iletilmesini, izlenmesini ve uygulanmasını içerir. Herhangi bir uygunsuzluk, etkin bir şekilde ele alınmalı ve çözüme kavuşturulmalıdır.

Her amir/yönetici, dürüstlük sergileyerek kendi alanlarında örnek oluşturmali, böylece kurumsal uyumun kurum kültürüne dahil olmasını sağlamalıdır.

Tüm çalışanlar, Kurumsal Uyum İlkelerinin her türlü ihlalini amirlerine/müdürlerine, uygun uyum yetkilisine veya Hukuk Departmanına derhal bildirmelidir. İstenirse uygunsuz davranış da isimsiz bir şekilde bildirilebilir. Zimmete geçirme, dolandırıcılık, emanete hıyanet veya rüşvet gibi Şirketin ticari faaliyetleriyle ilgili şüpheli mülkiyet suçları veya yolsuzluklar derhal ilgili uyumluluk görevlisine bildirilmelidir. Dolandırıcılık, hırsızlık, yolsuzluk, kartel yasasının ihlali, güven ihlali, ayrımcılık, insan hakları ihlalleri veya cinsel taciz gibi konularla ilgili AB yasaları ve Alman yasalarının ihlali, koruma altındaki ihbar hatlarımız Rhenus Integrity Line aracılığıyla bildirilebilir. Rhenus Integrity Line, AB'nin Whistle-Blower Direktifinde belirtilen gereksinimleri karşılar.

İç soruşturma ve ifşa genellikle daha ciddi zarar veya yaptırımları önleyebilir, ancak bu ifşanın yukarıda adı geçen kuruluşlara yapılması hayati önem taşımaktadır. Sadece bu kuruluşlar gerekli yasal önlemleri alabilirler.

Şirket, bu İlkelerin ihlal edildiğinden şüphelenilen bir durumu iyi niyetle bildirmesi sonucunda hiçbir çalışanın herhangi bir şekilde dezavantajlı konumda olmasını sağlayacaktır. Bildiren çalışanın Kurumsal Uyum İlkelerinin ihlaline dahil olması durumunda, Şirket tarafından çalışana karşı yapılan herhangi bir işlem, rapor hazırlayarak veya gerektiğinde soruşturmalara yardımcı olarak zararı önleyip önlemediğini dikkate alacaktır.

Group Compliance Officer:

Gilles Delarue
Rhenus-Platz 1
59439 Holzwickede
Deutschland

Tel.: +49 (0) 2301 29 2800
Mail: gilles.delarue@de.rhenus.com

Team Member:

Melanie Helmich
Tel.: +49 (0) 2301 29 2660
Mail: melanie.helmich@de.rhenus.com

Maria Drautz
Tel.: +49 (0) 2301 29 2280
Mail: maria.drautz@de.rhenus.com

Hinweisgebersystem:

Integrity Line: <https://rhenus.integrityline.org>
Whistleblower-Hotline: +49 (0) 2301 29 2525
Mail: rhenus-compliance@de.rhenus.com
www.rhenus.com