

MOVE THE WORLD FORWARD  MITSUBISHI  
HEAVY  
INDUSTRIES  
GROUP

# MHI GRUBU GLOBAL DAVRANIŞ KURALLARI



## İçindekiler

1 . Giriş . . . . .	4
2 . Temel davranış kuralları . . . . .	6
3 . Adil rekabet . . . . .	8
4 . Yolsuzlukla Mücadele . . . . .	12
5 . Ürün ve hizmet güvenliği ve kalitesi . . . . .	16
6 . Çevre . . . . .	18
7 . Çıkar Çatışması . . . . .	20
8 . Bilgi sızdırma. . . . .	22
9 . Bilgi güvenliği ve fikri mülkiyet hakları. . . . .	24
10 . Gizlilik . . . . .	28
11 . Çalışma ortamı ve insan hakları . . . . .	30
12 . İhracatla ilgili düzenlemeler. . . . .	32
13 . Siyasi ilişki . . . . .	34
14 . Şirket varlıklarının idaresi . . . . .	36
15 . Finansal bilgilerin eksiksizliği . . . . .	38
16 . Kara para aklamayla mücadele . . . . .	40
17 . İzleme, raporlama ve yaptırımlar . . . . .	42

*Kapak: Zamanla aşınmış kalın demirden zincir halkaları, şirketimizin uzun tarihinin ve sarsılmaz bütünlüğünün sembolüdür.*

Değerli Çalışma Arkadaşlarım:

Mitsubishi Heavy Industries Grubu olarak sürdürülebilir şekilde büyümeye devam edebilmemiz için, değişim korkusu olmadan yeni zorluklarla yüzleşmeliyiz. Bu zorlukların üstesinden gelmek ve güvenilir bir şirket olarak hayatta kalmak için, gittikçe daha zor seçimler ve kararlar alınacağını düşünüyorum. Böyle bir durumla karşılaştığımızda, işimizi iyi niyetle ve adaletle yürütmeye son derece önem vermeliyiz. Tüm işlerimizin temeli bu olmalı diye düşünüyorum.

Toplumun sosyal ve endüstriyel ihtiyaçları için çözümler sunan global bir şirket olarak, MHI'nin paydaşlarımız arasında sürdürdüğü güven ve itibar 130 yıldan daha fazla bir süredir işimizin temel taşıdır. Sadece teknolojilerimiz ve ürünlerimizin mükemmelliğiyle değil, aynı zamanda müşterilerimizin, iş ortaklarımızın, yatırımcılarımızın, hükümetlerin ve hizmet ettiğimiz toplumların gerek yasal gerekse sosyal uyum ihtiyaçlarına güçlü bağlılığımız vasıtasıyla tesis edilmiştir. İşimizi hem üstün teknoloji hem de sarsılmaz uyumluluk ile sürdürerek, küresel topluluktaki en güvenilir ve en değerli şirketlerden biri olarak sürdürülebilir büyümeyi sağlayabileceğimize eminiz.

Ancak, tek bir uyum sorunu MHI'nin itibarına bir anda zarar verme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, büyüme arayışı dahil herhangi bir nedenle etik olmayan bir davranış gösteren herhangi bir MHI Grubu işletmesi derhal ve istisna yapılmaksızın feshedilecektir. Uyumun büyümenin temeli olduğuna ve uyum ile büyümenin çelişkili olamayacağına inanıyorum. Fakat böyle bir çatışma ortaya çıkarsa, — her zaman uyuma öncelik verin.

MHI Grubu Global Davranış Kuralları tüm grup çalışanlarının uyması gereken temel davranış kurallarını düzenlemektedir. Eylemlerinizin dürüstlük ve adil iş yapma ilkelerini ihlal ettiğini düşünüyorsanız, mutlaka okuyun. Davranış Kurallarının yeterli özel rehberlik sunmadığı durumlarda, durumu lütfen müdürleriniz ve çalışma arkadaşlarınızla görüşün.

Grubun tüm üyelerinin bu Davranış Kurallarına uygun hareket etmesini bekliyoruz. Dürüstlük ve adaletle desteklenen güven ve itibarımız, bir sonraki MHI çalışanlar kuşağına sağlam şekilde aktarabilmemiz için hepimizin el üstünde tutması ve korumak için çaba harcaması gereken değerlerdir.

Saygılarımla,



Shunichi Miyanaga, Başkan ve CEO  
(Davranış Kurallarının düzenlendiği tarih)

Mayıs 2015

Değerli Çalışma Arkadaşlarım:

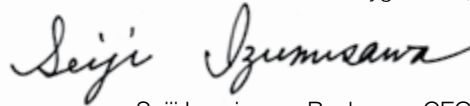
MHI Grubu Global Davranış Kuralları ilk olarak Mayıs 2015 tarihinde Yönetim Kurulu Üyeleri dahil olmak üzere tüm Grup çalışanlarının uyması gereken temel bir ilkeler ve politikalar dizisi olarak oluşturuldu. Bu ilkeler ve politikalar her Grup şirketinin yönetim kurulu kararları sayesinde Grubun geneline aşılandı. Son dört yılda, ayrıca uyum komiteleri, uyum eğitimi ve liderlikten resmi mesajlar gibi çabalar yoluyla uyumun tüm grup çalışanları arasında daha geniş şekilde anlaşılmasını geliştirmeyi hedefledik. Yakın tarihli çalışan farkındalık anketinin sonuçlarından, uyum bilincinin arttığını hissediyorum.

Öte yandan, son yıllarda birkaç şirket, ürün denetim sahtekarlığı ve kalite verilerinin tahrif edilmesi gibi kalite ile ilgili suistimler yaşadı ve bu da şirketlerin yıllar içinde oluşturduğu ürünlere olan güvenin sarsılmasına neden oldu. Tek bir kalite uyum sorunu bir şirketin itibarına bir anda zarar verme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, MHI Grubu Global Davranış Kurallarının 5. Bölümünün başlığı "Ürün ve hizmet güvenliği ve kalitesi" olarak değiştirilmiştir ve mevzuata ilişkin, kurum içi ve sözleşmeden doğan standartlar ve şartnameler yanı sıra tesis edilmiş prosedürleri izleyerek kalitenin temin edilmesine ilişkin temel süreci yerine getirmenin önemini yeniden vurgulamak amacıyla kalite hakkında daha fazla bilgi içermektedir.

MHI Grubunun gelecekte büyümeyi sürdürmesi ve global olarak güvenilen bir şirket olarak itibarımızı temin etmesi için, ürünler ve teknolojilerdeki mükemmeliyetimizi uyuma sarsılmaz bir bağlılıkla temellendirmek bakımından bu Davranış Kurallarını kullanmamız esastır. Lütfen bu düzeltmeyi, bu davranış kurallarını yeniden okumak için bir fırsat olarak değerlendirin.

Uyum büyümenin temelidir. Uyum ve büyüme çelişki içinde değildir, ancak böyle bir çelişki olursa, bizim tercihimizin — her zaman şüphesiz — uyum olduğunu hatırlayın. Uyum herkesin sorumluluğudur. Her birimizin mevcut kişisel bir görevi dürüstlük ve adaletle hareket etmektir. Uyum, başka birine bırakılabilecek bir şey değildir ve her birimiz bunu kendimizinmiş gibi görmeliğimiz ve bizim tarafımızdan uygulamadan sürdürülemez. Hepimiz, işimize dürüstlük ve adaletin sürdürülebilir gelişmemizin temeli olduğu inancıyla yaklaşmak için sürekli çaba harcamalıyız.

Saygılarımla,



Seiji Izumisawa, Başkan ve CEO

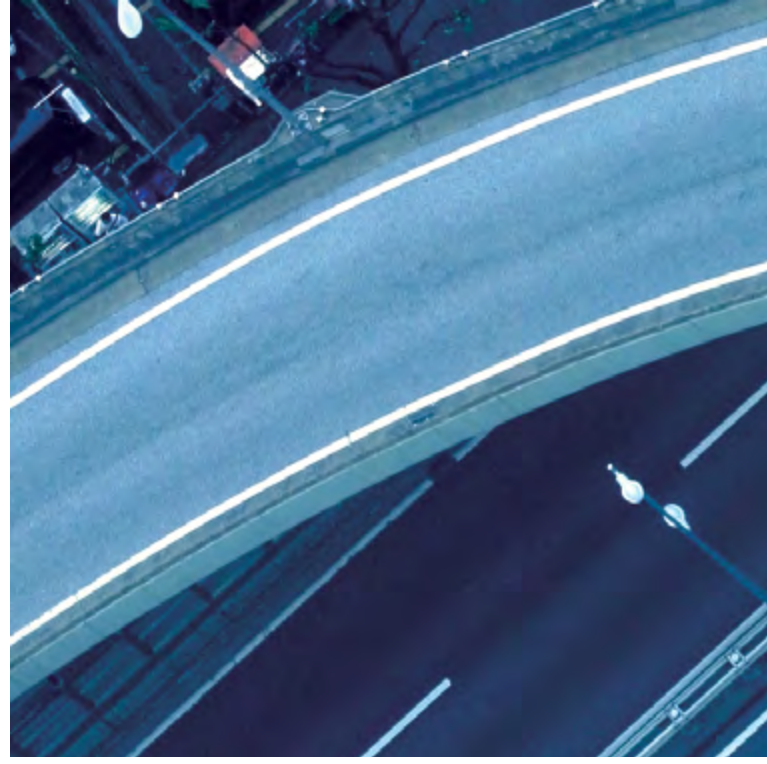
Haziran 2019



# 1. Giriş

## MHI Grubu Davranış Kuralları nedir?

MHI Grubu Global Davranış Kuralları, MHI'nin itibarını dürüstlük ve ahlak ilkelerine sıkı sıkıya bağlı bir şirket olarak sürdürmek için tüm çalışanların uyması gereken bir standartlar dizisidir. Diğer bir deyişle, bu davranış kuralları, adil oyun ve dürüstlük ilkelerini kurumsal yönetimimizin temel politikası olarak tanımlar ve çalışanlarımızın davranış kurallarını belirler.



## MHI neden Davranış Kurallarına ihtiyaç duyar?

Global bir şirket olarak, MHI farklı geçmişlere, milliyetlere ve kültürlere sahip binlerce birey istihdam etmektedir. Yeteneklerin ve perspektiflerin çeşitliliği en önemli varlıklarımızdan biridir. Ancak aynı zamanda, MHI bir şirket olarak, bir yandan global pazarda başarılı bir şekilde rekabet etmesini sağlayan tek bir kurumsal kültür çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmeli, bir yanda da yüksek dürüstlük ve ahlak kurallarına sahip bir şirket olma itibarımızı muhafaza etmelidir. Davranış Kuralları MHI çalışanlarının nasıl davranmaları gerektiğini açıklamaktadır. MHI'nin hedeflerine ulaşılmasında çalışanlara yardımcı olmak amacıyla, destek ve açıklama gerektiren durumlar ve ikilemlerle ilgilenilmesi konusunda kılavuz ilkeler sunar.



## Ülkeler farklılaştıkça yasalarda farklılaşır

MHI çalışanları çeşitli yerel kanunlara ve yönetmeliklere tabidir. Davranış Kuralları MHI'nin faaliyet gösterdiği her ülkede yürürlükte olmasına rağmen, çalışanlar ayrıca vatandaşları oldukları ülkenin ve faaliyet gösterdikleri ülkelerin ulusal kanunlarına ve yönetmeliklerine de tabidir. MHI faaliyet gösterdiği her yargı alanının kanunlarına uymayı taahhüt etmektedir. Yerel hukukun bu Davranış Kurallarında belirtilenlerden daha yüksek standartlar veya şartlar getirmesi durumunda, öncelikle yerel hukukun standartları ve şartları uygulanacaktır. Her grup şirketi, gerektiği takdirde, Mitsubishi Heavy Industries, Ltd.'nin önceden onayını almak kaydıyla, ulusal kanunlar ve yönetmelikler, sözleşmeler ve/veya şirketin iş yapısına uygun hale getirmek için bu Davranış Kurallarında kısmi düzenlemeler yapabilir. Ancak grup şirketleri Davranış Kurallarını genel amacı ve mahiyetini değiştirecek şekilde gevşetmemelidir. Yapılacak doğru şeyin ne olduğu konusunda herhangi bir şüpheniz varsa, müdürünüze, personel departmanı veya hukuk departmanı gibi sorumlu departmana danışmalısınız.

## Davranış kurallarının uygulama kapsamı hakkında

Yönetim Kurulu üyeleri dahil olmak üzere, tüm MHI Grubu\* çalışanları\*\*, bu Davranış Kurallarında belgelendirilen ilkeler ve şartlara uymalıdır.

(\* MHI Grubu, MHI'nin doğrudan veya dolaylı olarak menfaatlerin çoğuna yahut oy haklarının çoğuna sahip olduğu şirketler olarak tanımlanmaktadır. Bu Davranış Kuralları Mitsubishi Heavy Industries, Ltd.'nin kurumsal yönetim kurulu kararı ile geçerli kılınmış olup her grup şirketinde ilgili grup şirketinin kendi kurumsal yönetim kurulu kararı ile yürürlüğe konulacaktır.

(\*\*) Bu Davranış Kurallarında, "çalışan" terimi, Mitsubishi Heavy Industries Group'un tüm çalışanlarını ifade eder. Ayrıca şirketimizi temsil eden acenteler ve danışmanlar gibi iş ortaklarını da içerir. Ayrıca, "Mitsubishi Heavy Industries" ve "şirketimiz" terimleri Mitsubishi Heavy Industries Grup'un tüm grup şirketlerini kapsar.

# 2.

## Temel davranış kuralları

MHI çalışanları her zaman:

- Dürüstlük ve doğrulukla hareket etmelidir,
- Birbirleriyle karşılıklı saygı esasına göre etkileşime girmeli ve
- her bireyin mahremiyet, eşitlik ve haysiyet hakkına itibar göstermelidir,
- Kişisel ve profesyonel ilişkiler arasında her türlü fiili veya belirgin çıkar çatışmasından kaçınmalıdır,
- Şirket tarafından yayınlanan tüm bilgilerin gerçek, doğru, açık, yeterli ve zamanında olduğundan emin olmalıdır,
- MHI'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükteki tüm devlet kanunları, kuralları ve yönetmeliklerine ve MHI'ye daha fazla etik davranış yükümlülükleri getiren her türlü sözleşmenin kayıt ve şartlarına uymasını sağlamalıdır,
- Yürürlükteki şirket kuralları ve yönetmeliklere uymalıdır,
- İş yerinde ve işle ilgili tüm fonksiyonlarda etik ve dürüst davranışı teşvik etmelidir;
- Herhangi bir suç örgütü, çete, mafya, terörist, uyuşturucu satıcıları veya başka suç örgütleri yahut yasa dışı faaliyetlere dahil olmuş ya da şirketimizin itibarını zedeleyecek diğer bireylerden gelen her türlü uygunsuz talebin karşısında ödün vermemeli ve bunları kabul

etmeyi reddetmeli ve bu Kuralların herhangi bir şüpheli veya fiili ihlalini derhal bölüm müdürüne, Hukuk Departmanına veya Bilgi Uçurma İhbar Hattına rapor etmelidir.

Belirli bir durumda nasıl davranmaları gerektiğinden emin olamayan çalışanlar kendilerine aşağıdaki soruları sormalıdır:

- Bu yasal mı?
- Davranış Kurallarına ve şirket içi politikalara uygun mu?
- Bölüm Müdürünün bilgisi var mı?
- Doğru insanlara (kurum içi ve kurum dışı uzmanlar) bilgi veriyor muyum?
- Bu davranışımın sebeplerini yöneticim ve MHI Yönetim Kurulu karşısında açıklayabilir miyim?
- Bu davranışımın sebeplerini bağımsız bir üçüncü taraf müfettiş veya düzenleme merci karşısında açıklayabilir miyim?
- Bu davranışımın sebeplerini ailem veya arkadaşlarım karşısında açıklayabilir miyim?
- Durumdan haberleri olduğu takdirde şirketin mevcut ve potansiyel müşterileri nasıl tepki verir?
- Öğrendikleri takdirde ailem veya arkadaşlarım nasıl hisseder?
- Bu durum gazetede çıksa nasıl hissederim?







Kendinizi (veya başka birini) aşağıdaki ifadelerden birini (veya benzerini) kullanırken bulduğunuz takdirde bu, çizgiyi aşma tehlikesinde olduğunuza ve Davranış Kurallarıyla çatıştığınıza dair çok iyi bir göstergedir:

- Evet, ama bu tek seferlik...
- Bunu kimsenin bilmesine gerek yok...
- Herkes bunu yapıyor...
- Bundan bahsetmemelisin/ bahsetmemeliyiz...
- Bazen görmezden gelmek gerekir...
- Tüm kurallara uyarsak, kurum içi hedeflerimizi artık gerçekleştiremeyeceğimiz/verimli olamayacağız
- Bu sektör/ kültür böyle işliyor...

## Yöneticilerin ve denetçilerin sorumlulukları

Tüm MHI yöneticileri ve denetçileri, pozisyonları dolayısıyla, bu Davranış Kurallarında belirtilen ilkelere uyarak rol model olarak hareket etmelidir. Yöneticiler ve denetçilerin astlarını Davranış Kurallarıyla ilgili bilgilendirme, teşvik etme ve izleme görevi vardır. Tüm yöneticiler ve denetçiler profesyonel faaliyetlerin yapılma şekli hakkında sorularını ve endişelerini dile getiren çalışanları desteklemelidir.

## Kişisel sorumluluk

Davranış Kuralları ve yöneticilerin ya da denetçilerin sorumlulukları bireysel çalışanların her olaya özgü olgular konusunda kişisel sorumluluğunu veya sağduyu kullanma gerekliliğini ortadan kaldırmaz.

Davranış Kuralları standartları belirler ve çalışanların MHI'nin beklentilerini anlamasına yardımcı olacak bir araç görevi görür. Bununla birlikte, Davranış Kurallarının işinizin bir parçası olarak üçüncü taraflarla ilişkilerinizde karşılaşmanız muhtemel her etik ikilemi ya da durumu kapsamı amaçlanmamıştır. İş yapma şeklinize rehberlik etmesi ve bilgi sağlaması için Davranış Kurallarını kurumsal politikalarımızla bağlantılı olarak kullanmalısınız; ancak bu Davranış Kurallarında kapsanmayan bir durumla karşılaşılması çalışanları eylemlerinin sorumluluğunu almaktan muaf kılmaz. Herhangi bir soru veya endişe olması halinde, her zaman bölüm müdürünüze ve/ veya uygun durumlarda Hukuk Departmanına danışmalısınız.

# 3.

## Adil rekabet



### Rekabet kanunlarına uygunluk

#### Rekabet kanunlarına uygunluk

Adil rekabet şirketimizin global piyasada devam eden büyümesinin temelinde yatan en önemli ilkedir ve dünya genelinde yürürlükteki rekabet kanunlarına aykırı hiçbir eyleme MHI'de hoşgörü gösterilmeyecektir. Hiçbir şey — “iş bitirmemek, ihaleyi almak, bir kar hedefini yakalamak veya hatta bir üstten alınan doğrudan bir emir — adil rekabet taahhüdünüzden ödün verilmemelidir.

Rekabet kanunları, piyasada nihayetinde verimliliği, inovasyonu ve tüketiciler ve toplum için değeri harekete geçiren adil ve sağlıklı rekabet sağlamaya çalışmak için hizmet eder. Rekabet kanunları genellikle fiyatın sabitlenmesi, ihaleye fesat karıştırılması ve piyasa tahsisi gibi rekabeti baltalayabilecek veya azaltabilecek faaliyetleri kısıtlamaktadır.

MHI çalışanları, aşağıda belirtilenler gibi, rekabetçi olmayan veya rekabetçi olmadığı şüphesi uyandıracak herhangi bir faaliyete dahil olmamalıdır:

- Rakiplerle (mevcut veya potansiyel) fiyatlandırma, kapasite, ihaleler, kar marjları, dağıtım kanalları veya imkanlar, üretim planları, indirimler, pazarlama planları, satış koşulları, sözleşme şartları, maliyetler ya da rekabetçi avantaj doğurabilecek diğer gizli bilgiler gibi piyasa-duyarlı bilgiler hakkında konuşmak,
- İhaleye fesat karıştırmaya dahil olmak (iş almak haricinde bir amaçla bir ihaleye girmeyi kabul veya teklif etmek dahil) veya
- Rakiplerle rekabet etmemek veya pazar yada müşteri paylaşma konusunda anlaşmamak

Yeniden satış fiyatlarının bağlayıcılığı, ayrımcı değerlendirmelerin belirlenmesi ve tedarikçilerle münhasır sözleşmeler gibi diğer faaliyetler, bazı koşullarda rekabete aykırı olarak değerlendirilebilir.

Rekabet kanunları karmaşıktır, dolayısıyla çalışanlar rekabeti kısıtlayan yahut kısıtlamak için kullanılacak sözleşmeden doğan bir koşul veya iş düzenlemesiyle karşılaştıkları her durumda her zaman Hukuk Departmanına danışmalıdır.



Ek olarak, her ülkenin kendi rekabetle mücadele kanunları olup bu kanunları kendi uygulama rejimleri vasıtasıyla yürütürler. Belirli durumlarda bu rekabetle mücadele kanunlarının, ilgili eylem(ler) ilgili ülke dışında yapılmış olsa dahi bir suç iddiasıyla MHI ve/veya bireyler için uygulanabileceğine dikkat etmek önemlidir. Örneğin, Birleşik Devletler, İngiltere, Çin ve Hindistan'da satılan bir ürüne dahil edilecek bir parçanın satışında rekabetçi olmayan bir faaliyet (ör: fiyat sabitleme) söz konusu olduğunda, bu ülkelerin her biri faaliyet veya satış sözleşmesi tamamıyla Japonya'da yapılmış olsa dahi MHI ve/veya birey hakkında kovuşturma yapabilir. Sonuç olarak bu, tek bir eylemin (yukarıdaki örnekte, fiyat sabitleme) birden fazla ülkede ve yargı yerinde MHI ve/veya bireyin para cezaları veya cezai kovuşturmayaya maruz bırakabileceği anlamına gelmektedir.

## Rakiplerle irtibat ve ilişkiler

Genel olarak, rakiplerle irtibat ve ilişkilere sadece bağımsız bir üçüncü tarafça meşru bir iş gerekçesi olarak algılanabilecek bir gerekçe bulunması halinde izin verilmektedir. Bir rakip, bir MHI çalışanıyla açıkça veya şüphe yaratacak bir niyetle yasaklanmış bir rekabetle mücadele eylemine dahil olmak için irtibat kurduğu takdirde, çalışan kabul etmemeli veya karşılık vermemelidir. Ek olarak, çalışan yöneticisi veya Bilgi Uçurma İhbar Hattı yanı sıra yerel Hukuk Departmanını bilgilendirmelidir.

Rakiplerle alışverişi yapılan bilgiler meşru ve yasal bir faaliyetinin amacını desteklemesi bakımından asgaride tutulmalıdır. Rakiplerle yapılan herhangi bir toplantı esnasında, çalışan yasaklanmış bir eyleme dahil olma olasılığı bulunduğunu fark ettiği takdirde, derhal durmalı veya toplantıyı terk etmelidir. Çalışan eylemini (ve eyleminin sebebini) toplantı tutanağında belgelendirmeli, gelecekte söz konusu rakiple her türlü başka bir irtibattan kaçınmalı ve kendi yöneticisi ya da Bilgi Uçurma İhbar Hattı yanı sıra yerel Hukuk Departmanını bilgilendirmelidir.

# 3.

## Adil rekabet (devam)

### Sanayi gruplarıyla nasıl etkileşim kurulur?

Sanayi grupları aynı sektörden ortak çıkarları olan, ilgili sektörde ürünler için ortak teknik standartları düzenlemek gibi meşru ve yasal faaliyetler yürüten ve yerine getiren bireyler ve firmalardan oluşur. Ancak MHI çalışanlarının ticaret birliklerinin üyelerinin rakipler olduğunu her zaman akıllarında tutması gerekir ve rakiplerle herhangi bir toplantıda (bir ticaret birliği toplantısı da dahil) piyasa-duyarlı bilgi alışverişi gibi rekabetçi olmayan davranıştan kaçınmak için büyük dikkat gösterilmelidir. Bir ticaret birliği toplantısında yasalara aykırı, şüpheli veya rekabetçi olmayan mahiyette gibi görünen herhangi bir faaliyet gözlemediğiniz takdirde, itirazınızın bilinmesini sağlamalı ve bunun toplantı tutanağında belgelenmesini sağlamalı (ve gerekli olduğu takdirde, toplantıdan mazur görülmeyi istemeli), müdürünüzü bilgilendirmeli ve derhal Hukuk Departmanından tavsiye istemelisiniz.

### Ortak Girişim ve Satın Alma / Birleşme

MHI çok sayıda ortak girişim yanı sıra Şirket Satın Alma ve Birleşmesi faaliyetlerinin bir parçasıdır ve muhtelif zamanlarda bu ortak girişimler yahut Şirket Satın alma ve Birleşmesi faaliyetlerine rakipler de dahil olabilir. Rekabet kanunları bu faaliyetleri de yönetir ve duruma bağlı olarak, ortak girişim veya Şirket Satın Alma ve Birleşmesi faaliyeti gerçekleştirilmeden önce mevzuat bakımından bir ön izin gerektirebilir. Ek olarak, bu tür işlemlerde sıklıkla hassas ticari bilgilerin alışverişi gereklidir ve söz konusu bilgilere MHI içerisinde uygun muamele edilmesini ve koşulları esas alarak her türlü hassas ticari bilgi alışverişinin miktarının ve zamanlamasının uygun olmasını sağlamak için büyük dikkat gösterilmelidir. Bu tür işlemler için gereken hukuki şartlar ve koruma tedbirleri karmaşıktır ve bir rakiple herhangi bir ayrıntılı tartışma yahut hassas ticari bilgi alışverişi öncesinde dikkatlice incelenmesi gerekir. Lütfen işlemin gizliliğini göz önünde bulundurarak işlemin prosedürü ve gizliliği ile ilgili mümkün olan en erken aşamada Hukuk Departmanına danışın.



## Rakiplerimize saygı duymak

MHI rakiplerine ve işlerine saygı duyar MHI çalışanları rakipler hakkında asla yanlış söylentiler yaymaya dahil olmamalı yahut rakiplerin hassas bilgilerini yasal olmayan şekilde veya sözleşmeden doğan yükümlülükleri ihlal ederek almaya ve kullanmaya çalışmamalıdır.

## Tedarikçilerle ilişkiler

Tüm tedarikçilerimize ve potansiyel tedarikçilerimize adil muamele yapılacak ve işimiz için rekabet etmeleri bakımından eşit bir fırsat verilecektir. Piyasadan mal ve hizmet tedarik ederken potansiyel tedarikçileri — kalite, maliyet, teslimat süresi, güvenlik, çevresel etki, uyum, ARGE kapasitesi ve tutarlılık gibi — standart kriterlerimize göre değerlendiririz. Karşılığında tüm tedarikçilerimizin değer ve uyum şartlarımızı uygulamasını bekleriz.

# 4.

## Yolsuzlukla mücadele

### Rüşvet

MHI adil ve dürüst iş uygulamalarını teşvik etmeyi taahhüt etmektedir ve rüşvetin hiçbir şekline hoşgörü göstermeyecektir.

Rüşvet karşılığında yasalara aykırı, etik olmayan yahut güveni suistimal eden bir eylem elde etmek amacıyla bir avantaj teklif edilmesi, sözü verilmesi ya da verilmesi, kabul edilmesi yahut rica edilmesidir.

“Buradaki “kar” mutlaka nakit anlamına gelmez. Hediyeler, krediler, bahşişler, ücretler, komisyonlar, ödüller ve diğer parasal olan veya olmayan faydalar (ör: yardım bağışları, hizmetler, seyahat, eğlence, ağırlama, istihdam fırsatları, vb.) Ayrıca, bunları gelecekte sağlama sözünü de içerir.

Yolsuzluk ve rüşvete karşı uluslararası mevzuat hızla gelişmektedir. Bu kanunların herhangi birinin ihlali birey yanı sıra şirket ve/ veya Yöneticileri için para cezaları ve/ veya kamu ihalelerinden men ile sonuçlanabilecek ciddi bir suçtur ve ek olarak bireyler için hapis cezaları verilmesine de yol açabilir. MHI çalışanları her ne amaçla olursa olsun, doğrudan ya da üçüncü taraflar aracılığıyla dolaylı olarak ve gerek devlet görevlileri gerekse özel kişilere verilen hiçbir türde rüşvet olayına dahil olmamalıdır.

Belirli yargı yerlerinde faaliyetler şirket nam ve hesabına çalışan bir acente, danışman, ortak girişim ortakları yahut herhangi başka bir aracı tarafından yapılmış olsa dahi rüşvet için şirket sorumlu tutulabilir. Bu nedenle, MHI çalışanlarının MHI için yahut üçüncü taraf araçlar tarafından MHI nam ve hesabına rüşvet teklif edilmemesini veya verilmemesini sağlamak amacıyla önlemler alması çok önemlidir. Söz konusu önlemler aşağıdakileri içermelidir:



- Üçüncü taraflarla ilgili ilişkiyi kurmadan önce yeterliğini, itibarını ve dürüstlüğünü doğrulamak amacıyla yolsuzlukla mücadele Durum Tespiti yapmak,
- Üçüncü taraflarla yapılan anlaşmalar ve sözleşmelere uygun şekilde hareket etmelerini şart koşan sözleşme hükümleri koymak,
- Üçüncü taraflara ödenen tüm ücretler ve masrafların üçüncü taraflarca verilen meşru hizmetler için uygun ve gerekçelendirilebilir ücreti temsil etmesini sağlamak ve
- Üçüncü taraflara yapılan tüm ödemelerin doğru mali kayıtlarını tutmak.

Sizden rüşvet vermeniz istendiğinde veya size rüşvet teklif edildiğinde yahut herhangi sair bir şüpheli istek halinde, derhal müdürünüzü veya Bilgi Uçurma İhbar Hattını bilgilendirmelisiniz ve ardından olay İK ve Hukuk Departmanına rapor edilmelidir. Aynı durum, idari hizmetleri güvence altına almaya ve tanıtmaya yönelik “kolaylaştırma ödemeleri” \* için de geçerlidir. Bu tür ödemeler sınırdan olabilir, ancak çoğu ülkede yasa dışıdır.

*(\*) Kolaylaştırma ödemeleri ödeyenin yasal olarak hakkı olan rutin bir eylemi veya işi garantileme ya da hızlandırma amacı taşıyan küçük nakit ödemeler veya kalemlerdir. Kolaylaştırma ödemeleri çoğu ülkede yasaklanmıştır ve bu bağlamda bu ülkelerde rüşvete eşdeğer kabul edilmektedir.*

*Kendisinden kolaylaştırma ödemesi istenen herhangi bir MHI çalışanı müdürünü veya Bilgi Uçurma İhbar Hattını bilgilendirmelidir. Olay ayrıca İK ve Hukuk Departmanına da rapor edilmelidir.*

# 4.

## Yolsuzlukla mücadele (devam)

Rekabetle mücadele kanunları gibi yolsuzlukla mücadele kanunları da çok sayıda “sınır” vakalarını nedeniyle karmaşıktır ve bu nedenle çalışanlar rüşvet olarak değerlendirilebilecek bir durumla veya taleple karşılaştıkları her zaman Hukuk Departmanına danışmalıdır. Ayrıca, rekabetle mücadele kanunları gibi, her ülkenin kendi rüşvetle/ yolsuzlukla mücadele kanunları olup bu kanunları kendi uygulama rejimleri vasıtasıyla yürütürler. Bu, ilgili eylem(ler) o ülke dışında gerçekleşmiş olsa dahi, belirli durumlarda bir suç iddiası için bu yolsuzlukla mücadele kanunlarının MHI ve/ veya birey aleyhinde uygulanabileceği ve münferit bir eylem nedeniyle MHI ve/ veya bireyin birden fazla ülkede ve yargı yerinde para cezası veya cezai kovuşturmaya uğrayabileceği anlamına gelmektedir.

### Hediyeler, eğlence ve ağırlama

MHI hediyeler, eğlence ve ağırlamanın iş hayatında minnettarlığın göstergeleri olduğunu bilmektedir ve özel ilişkiler uzun vadeli iş ilişkileri oluşturmak bakımından önemli olabilir. Bununla birlikte, bu masraflar her zaman makul sınırlar içerisinde kalmalı, yerel adetler ve uygulamalar ile tutarlı olmalı ve her durumda MHI'nin şeffaflık ve dürüstlük itibarını korumasını sağlamak için aşırı veya uygunsuz olmasından kaçınılmalıdır. Para ve nakit eşdeğerleri her zaman uygunsuz hediyelerdir.

Genel olarak, MHI çalışanları üçüncü taraflardan iş faaliyetleriyle bağlantılı hediyeler kabul etmemeye çalışmalıdır. Ancak hediye verme kültürü ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazı kültürlerde bir hediye reddedilmesi hakaret kabul edilebilir. Bir hediye geri çevirmek veren kişiyi gücendirecekse ya da hediye verildiği koşullar geri çevrilmesini imkansız kılıyorsa, çalışan hediye kabul edebilir ancak hediye yardım kuruluşuna bağışlanması için çalışanla birlikte çalışacak ya da hediye geniş bir grup çalışan arasında dağıtacak veya çekiliş yoluyla verecek olan müdürüne bildirimde bulunmalıdır.







# 5.

## Ürün ve hizmet güvenliği ve kalitesi

### Güvenliği sağlamak

MHI Grup, güvenliği her şeyin üstünde tutar.

MHI, kendisi tarafından kontrol edilen çalışma alanlarına giren tüm çalışanların, iş ortaklarının, müşterilerin ve halka mensup kişilerin gereksiz riske maruz bırakılmadığı emniyetli ve güvenli bir ortamda bulunma hakkı olduğuna inanmaktadır.

Hizmetlerimiz ve/ veya ürünlerimizle ilgili bir sağlık ve güvenlik sorununun tespitine istinaden ilk öncelik ve verilecek ilk tepki her zaman hasarın ve/ veya kişisel yaralanmanın tekrarını ya da yayılmasını önlemek olmalıdır.

MHI tespit edilen her türlü güvenlik sorununu ilgili taraflarla birlikte çözmek için derhal harekete geçecektir.

Her seviyeden çalışanların kanun ve yürürlükteki prosedürlere uygun davranış göstermeleri beklenir. Gerek MHI'ye ait bir tesiste gerekse başka bir tarafın tesislerinde kendilerini ve başkalarını asla kabul edilemez güvenlik risklerine maruz bırakmamaları gerekir. Çalışanların doğrudan dahil oldukları tanık oldukları tüm olayları müdürlerine, İK'ya, Hukuk Departmanına ya da Bilgi İhbar Yardım Hattına rapor etmeleri gereklidir.

### Kalitenin sağlanması

Yüksek kaliteli ürünler ve hizmetler sunmak için MHI ilgili kanunlara, müşterilerimizle yapılan sözleşmelerin şartnamelerine ve MHI'nin kurum içi standartlarına uymanın yanı sıra standart adımlarımız ve prosedürlerimize uygun hareket eder.

Ürün kalitesine ilişkin bir olay veya problem tespit edildiği takdirde, MHI derhal konuyu araştırarak ve uygun eylemleri ve koruyucu önlemleri uygulayacaktır.

Bir çalışanın ilgili kanunlara, müşterilerimizin sözleşmeli şartnamelerine veya MHI kurum içi standartlarına uyulmaması sonucunda kaliteyle ilgili bir olayın meydana geldiğini tespit ettiği durumlarda, çalışanın söz konusu olayları müdürüne veya ilgili departmana rapor etmesi gereklidir. Çalışan müdürüne anlatma konusunda rahat hissetmiyorsa, başka bir yönetim temsilcisine anlatmalı ya da Bilgi İhbar Yardım Hattını kullanmalıdır.

# 6.

## Çevre

MHI müşterilerine tüm yasal ve sözleşmeden doğan şartları karşılayan yüksek kaliteli ürünler ve hizmetler sağlamayı hedefler. İşimizde kalite, güvenlik ve sağlık standartlarını belirlemeli ve bunlara uymalıyız, günlük faaliyetlerimizde çevreye karşı sorumluluğumuzu her zaman hatırlamalıyız.

Ürün geliştirme, üretim, tedarik ve diğer günlük faaliyetlerimizde çevrenin korunması çok önemlidir. Çevreye duyarlı inşaat yöntemlerinin ve hammadde-lerin kullanımının yanı sıra çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini sürekli takip etmeliyiz.

Kurumsal sorumluluğumuzun ve MHI'nin içinde faaliyet gösterdiği toplumlarla bütünleşmenin bir parçası olarak, çevre üzerindeki etkimizi daha da asgariye indirmek için doğal kaynakların sürdürülebilir ve verimli kullanılmasını ve kullandığımız malzemelerin azaltılmasını, tekrar kullanılmasını ve geri dönüştürülmesini taahhüt etmekteyiz.





# 7.

## Çıkar çatışması

Bir bireyin çalışma ortamındaki sorumlulukları ve menfaatleri kendi özel menfaatleriyle çatıştığında bir çıkar çatışması ortaya çıkar. Bir çıkar çatışması görüntüsü bile şirkete ve işletmeye olan güveni ciddi şekilde zedeleyebilir.

Tüm iş faaliyetleri bireysel bir çalışanın değil, MHI'nin çıkarlarına en iyi şekilde hizmet etmek üzere yapılmalıdır.

Çalışanların MHI'nin uygulamayı planladığı herhangi bir işlem veya projede sahip olabilecekleri doğrudan veya dolaylı herhangi bir kişisel çıkarı derhal beyan etmeleri beklenir. Kişisel çıkarlar bölüm müdürüne ve Hukuk Departmanına beyan edilmelidir. Potansiyel bir çıkar çatışmasının tezahüründen dahi kaçınmak amacıyla, çalışanlar işlem yahut projede daha fazla ilerleyebilmek için bölüm müdürlerinden veya Hukuk Departmanından onay almalıdır.



Çıkar çatışması çok farklı şekillerde olabilir. Çıkar çatışmasının ortaya çıkabileceği durumlar hakkında sağlam muhakeme yapmak her çalışanın sorumluluğudur.

Olası çıkar çatışması örneklerine aşağıdakiler dahildir:

### Yatırımlar

- MHI çalışanları veya onların yakın akrabaları tarafından MHI'nin iş ortakları veya rakiplerine yapılan önemli yatırımlar
- MHI iş faaliyetlerinin yakın akrabalara, arkadaşlara veya iş ilişkisi olan kişilere satılması yahut bu kişilerden satın alınması
- Çalışanın şirket içerisindeki pozisyonu sayesinde ayrıcalıklı erişiminin olduğu bilgilere dayalı olarak MHI hisselerinin alınması ve satılması (bu konuyla ilgili daha fazla detay için Bilgi Sızdırma başlıklı 8. Bölüme bakınız)



#### **Tedarik**

- Mal ve hizmetlerin yakın bir akraba veya arkadaştan tedarik edilmesi

#### **Aile ve arkadaşlarla ilişkiler**

- Yakın akrabalar veya arkadaşları işe almak veya gözetmek
- Yakın bir akraba veya arkadaş işe alması için yönetimi fiilen etkilemek
- Karşı tarafın yakın bir akrabanız veya arkadaşınız olduğu bir iş ortağıyla iş görüşmesi yapmak
- Yakın bir akraba veya arkadaşta ödemeler yapmak

#### **Şirket dışı istihdam veya yöneticilikler**

MHI dışındaki işlere profesyonel şekilde dahil olmak bir çıkar çatışmasını temsil edebilir.

MHI müşterileri, tedarikçileri, rakipleri, MHI'yle aynı iş kolundaki şirketler veya herhangi başka bir ilgili tarafla İK Departmanı ve Hukuk Departmanının önceden yazılı onayı alınmaksızın herhangi bir şekilde istihdam, danışmanlık, yarı-zamanlı çalışma, yönetim kurulu hizmeti veya başka türde bir uğraş ilişkisine izin vermez.

Çalışanların dışarıda herhangi bir işe dahil olmadan önce müdürlerinden veya Hukuk Departmanından tavsiye alması önerilir.





# 8.

## Bilgi sızdırma

Bilgi sızdırma gizli bilgilere erişim sahibi olmanın sonucu olarak menkul kıymetler borsasında kendi çıkarına yasalara aykırı şekilde işlem yapma uygulamasıdır.

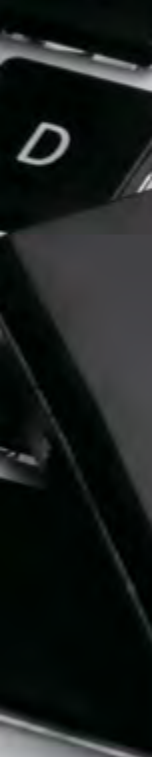
Bazı çalışanlar şirket içerisindeki pozisyonlarının bir parçası olarak şirketimiz, müşterilerimiz veya ortaklarımız hakkında ayrıcalıklı veya gizli bilgiye sahip olacaktır. Halka açık olmayan ve piyasayı etkileyebilecek bu tür hassas bilgileri kullanarak piyasada hisse senedi ve menkul kıymetler ticareti yapmak yasa dışıdır.

MHI çalışanları, piyasa-duyarlı herhangi bir bilgiden haberdar olduklarında veya söz konusu işlemler bilgi sızdırma endişesi ya da şüphesi uyandıracaksa MHI veya MHI'nin ortaklarının hisse senetleriyle işlem yapmaktan kaçınmalıdır. Ayrıca, çalışanlar söz konusu ayrıcalıklı bilgileri esas alarak başka kişilere hisse senedi alış veya satışı yapmaları için tavsiyede bulunmaktan kaçınmalıdır. Herhangi bir şüphede durumunda, Çalışanlar Hukuk Departmanı ile iletişime geçmelidir. Bilgi sızdırma faaliyetleri birey yanı sıra söz konusu ayrıcalıklı bilgilere dayalı olarak hisse senedi alış veya satışı yapan herkes hakkında cezai kovuşturma yapılmasıyla sonuçlanabilir.

Tüm çalışanların "piyasa-duyarlı" bilgilerin gizli tutulmasını ve şirket içinden ve dışından hiç kimseyle tartışılmamasını veya hiç kimseye sızdırılmamasını sağlaması önemlidir.

Piyasa-duyarlı olarak kabul edilebilecek bilgiler şunlardır:

- Henüz kamuya açıklanmamış yeni geliştirilen teknolojiler veya araştırma projeleri,
- Planlanan şirket satın alma ve birleşmesi faaliyetleri,
- Planlanan şirket ayrılıkları,
- Yayınlanmalarından önce MHI'nin mali sonuçları,
- Yayınlanmalarından önce MHI'nin mali planları,
- Önemli sözleşmelerin yayınlanmadan önce kar ve zarar bilgileri ve
- Önemli projelerdeki kilit gelişmeler (beklenen gecikmeler, potansiyel sorumluluklar, vb.)



# 9.

## Bilgi güvenliği ve fikri mülkiyet hakları

### Bilgi güvenliği

Tüm şirketler yetkisiz üçüncü kişilere ifşa edildiği yahut bu kişiler tarafından kullanıldığı takdirde ticari veya yasal pozisyonlarına zarar verebilecek belirli mülkiyet bilgilerine sahiptir. Birçok ülkede bu tür mülkiyet bilgilerini korumak için kanunlar mevcuttur ve MHI kendisine ait mülkiyet bilgilerinin korunmasını sağlamak için aktif önlemler alır.

MHI çalışanları aşağıdaki hususları taahhüt etmelidir:

- Tüm ticari ve teknik bilgilerin MHI'nin politikalarında belirtilen şekilde gizliliğini korumak için bilginin önemini esas alarak yeterli güvenlik önlemleri almak,
- Mülkiyet haklarına ilişkin bilgilere yetkisiz erişimi ve söz konusu bilgilerin kaybını, imhasını ve sızdırılmasını önlemek amacıyla önleyici tedbirler almak ve böyle bir kayıp halinde iş devamlılığı (ve mümkünse telafi) sağlamak için uygun yönetim tedbirleri almak ve
- Başkalarının fikri mülkiyet haklarına ve mülkiyete ilişkin bilgilere saygı göstermek.



Muhtelif zamanlarda MHI çalışanlarının mülkiyete ilişkin bilgileri MHI tarafından istihdam edilmemiş veya görevlendirilmemiş üçüncü bir tarafla paylaşması gerekebilir. Söz konusu bilgileri ifşa etmek için geçerli bir geçerli olabileceği halde, çalışan mülkiyete ilişkin bilgileri üçüncü bir tarafa müdürü, Hukuk Departmanı yahut İK'nın önceden onayını almaksızın asla ifşa etmemelidir.

MHI çalışanları, uygun şekilde elde edilmediği takdirde başka şirketlere ait gizli bilgileri kullanmamalıdır. Bu genellikle bilginin sahibinden açık bir izin alınmasını gerektirir ve bu durumda kullanım izni beraberinde yer alan her türlü kullanım kısıtlamalarıyla kısıtlanmıştır. Üçüncü bir tarafa ait mülkiyete ilişkin bilgiler yetkisiz bir yolla bir çalışana teklif edildiği takdirde, çalışanın her durumda teklifi geri çevirmesi beklenir.

Bazen, yeni işe alınan çalışanlar esk işverenleri hakkında mülkiyete ilişkin bilgilere sahip olabilir. MHI söz konusu herhangi bir mülkiyete ilişkin bilgi almayı veya bunlara erişimi olmasını istemez ve tüm çalışanların bu bilgilerin gizliliğine saygı göstermesini ve söz konusu bilgilerin MHI için hizmet tedariki ile bağlantılı olarak asla açıklamamasını veya kullanmamasını (veya bir çalışma arkadaşından açıklamasını veya kullanmasını istememesini) beklemektedir.

MHI bilgi güvenliği olaylarını ( MHI'nin ya da üçüncü bir tarafın mülkiyete ilişkin bilgilerinin MHI tarafından suistimali veya yetkisiz ifşası) engellemek için her çareye başvurur. Bir bilgi güvenliği olayı meydana geldiğinde, ilgili MHI çalışanları hasarı mümkün olan en kısa sürede asgariye indirmek ve olayın gelecekte tekrar meydana gelmesini engellemek amacıyla uygun tedbirleri almak için MHI ile birlikte çalışmalıdır.



# 9.

## Bilgi güvenliği ve fikri mülkiyet hakları (devam)

### Fikri mülkiyet hakları

Fikri Mülkiyet Hakları MHI'nin en önemli varlıklarıdır ve bu doğrultuda MHI fikri mülkiyet haklarımızın korunmasına büyük önem vermektedir. Ancak MHI üçüncü şahısların fikri mülkiyet haklarına da saygı göstermektedir ve MHI ürünlerinde üçüncü şahısların fikri mülkiyet haklarının izinsiz kullanımından kaçınmaya gayret etmektedir. Üçüncü tarafların fikri mülkiyet haklarının izinsiz kullanımı MHI'nin ticari faaliyetlerini büyük oranda sekteye uğratabilir ve ayrıca MHI'nin veya ilgili bireyin para cezasına veya cezai kovuşturmayaya maruz kalmasına neden olabilir. Dolayısıyla, MHI çalışanları üçüncü tarafların fikri mülkiyet haklarını kullanmalarına izin verilip verilmediği konusunda herhangi bir belirsizlik olduğu takdirde Hukuk Departmanı ile irtibata geçmelidir.

İnternet gibi harici kaynaklardan elde edilen bilgiler çok dikkatli kullanılmalıdır. Bir bilgiye internetten erişilebiliyor olması bu bilginin bedelsiz olarak MHI'nin ürünlerinde kullanılabileceği anlamına gelmez. Harici kaynaklardan elde edilen bilgiler ancak Hukuk Departmanına danışıldıktan sonra MHI'nin ürünlerinde kullanılmalıdır.

Bilhassa, MHI çalışanları aşağıdakileri yapmamalıdır:

- Lisanssız bir yazılımı MHI bilgisayarlarına indirmek veya MHI'nin sahibi olduğu veya MHI'ye lisanslanan bir yazılımı kişisel kullanım için kopyalamak,
- MHI'nin ürünleri, teknolojileri veya süreçleri hakkındaki bilgileri önceden izin almaksızın dağıtmak veya yayımlamak veya
- Veri koruma kanunları tahtında korunan verileri önceden izin almaksızın dağıtmak veya yayımlamak.

Tüm MHI çalışanları, iş sözleşmelerinin sona ermesinden sonra bile ürünlerimiz, teknolojilerimiz, yapım yöntemlerimiz veya süreçlerimiz ile ilgili bilgileri dağıtmama, kullanmama veya ifşa etmeme yükümlülüklerine uymalıdır.

# 10.

## Gizlilik

### Kişisel verilerin korunması

MHI müşteriler ve çalışanlar dahil tüm bireylerin mahremiyetine saygı gösterir ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin sorumluluklarını, söz konusu verilerin yürürlükteki veri koruma kanunları ve her türlü ilgili sözleşmeden doğan yükümlülüğe uygun şekilde gerektiği gibi işlenmesi ve korunması yükümlülükleri dahil olmak üzere, çok ciddiye alır.

MHI'nin sahibi olduğu hiçbir kişisel bilgi veya veri kişisel amaçlarla kullanılmayacak veya ifşa edilmeyecektir ve MHI'nin bireyin açık rızasına sahip olması veya bir devlet kurumu ya da düzenleyici kurumun kanunları veya yönetmeliklerine uymak için ifşaatın gerekli olduğuna iyi niyetle inanması gibi özel durumlar haricinde MHI dışında herhangi bir üçüncü tarafa satılmayacak, kiralanmayacak, borç verilmeyecek, kiraya verilmeyecek yahut sair şekillerde ifşa edilmeyecektir.

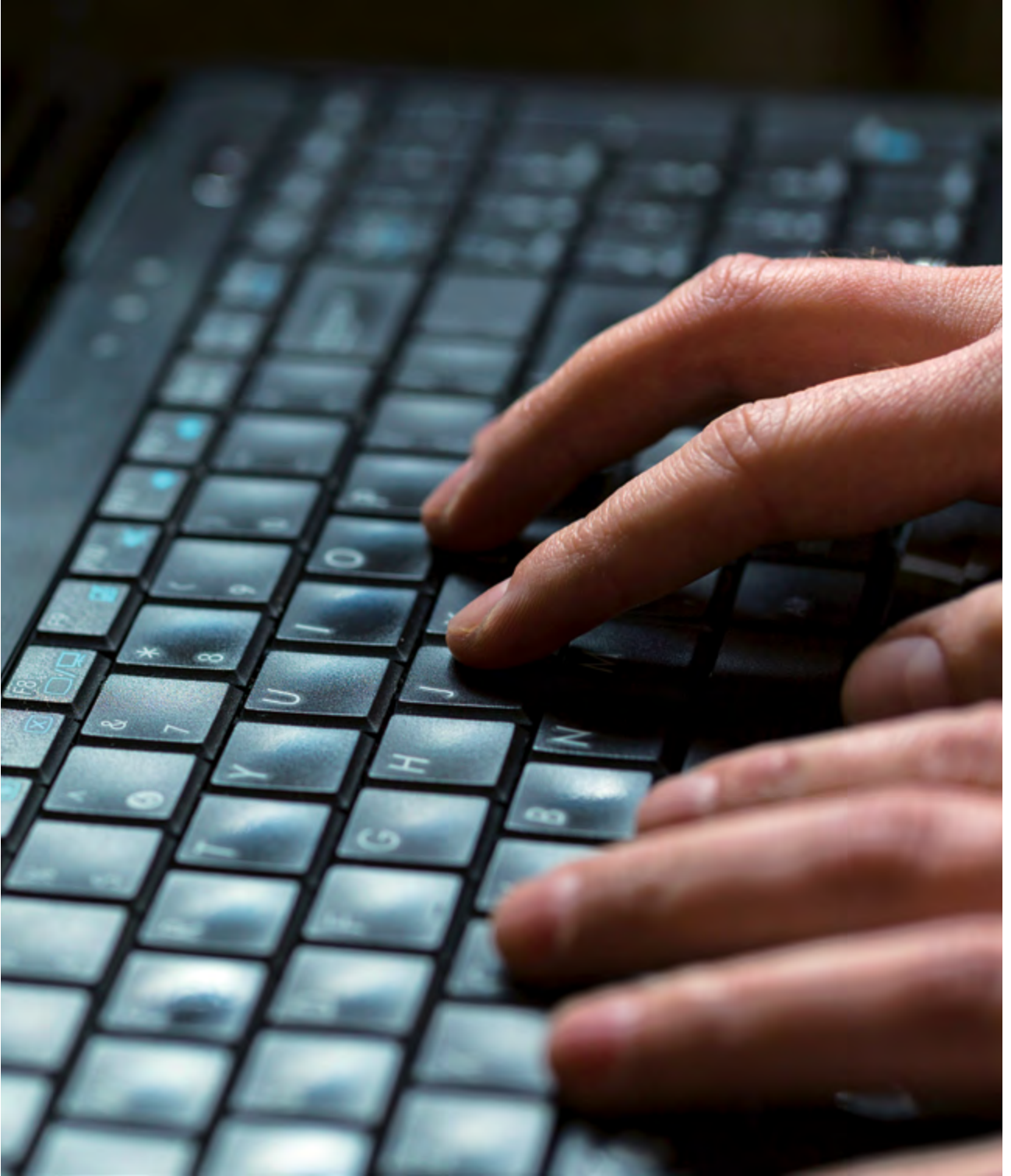
Dolayısıyla MHI:

- Faaliyet gösterdiği ülkelerin yürürlükteki veri koruma kanunlarına uyacaktır,
- Bir çalışanın kişisel verilerini sadece çalışanın MHI'deki işi için gereken ölçüde veya çalışanın çalıştığı belirli ülkedeki kanunların gerektirmesi halinde toplayacak veya saklayacaktır ve
- Kişisel verilere erişimin uygun yetkilere sahip ve verilere erişmek için iş açısında açıkça ihtiyacı olan kişilerle sınırlı olmasını sağlayacaktır.

### Şirkete ait bilgisayarların ve e-postanın kullanılması

Çalışanlar, sadece e-posta verileriyle sınırlı olmamak üzere bilgisayarlarında saklanan tüm verilerin MHI'ye ait olduğunu bilmektedir. Belirli özel koşullar kapsamında ve yürürlükteki kanunlar ve yönetmelikler uyarınca, MHI aşağıdaki amaçlarla bir çalışanın bilgisayar ve e-posta kullanımını incelemeye yetkilidir:

- Sistemlerinin uygun şekilde çalışmasını sağlamak,
- Çalışanların MHI'nin bilgi güvenliği politikasına ve diğer kurum içi politikalara uyup uymadığını kontrol etmek ve
- Suç olaylarını önlemek ve tespit etmek.





# 11.

## Çalışma ortamı ve insan hakları

### Güvenli bir ortamda çalışma

MHI hedeflerini gerçekleştirmek bakımından çalışanlarını en önemli varlıkları olarak görmektedir ve tüm çalışanların güvenli ve emniyetli bir çalışma ortamında (şantiyeler dahil) olma hakkı vardır ve hiç kimse gereksiz risklere maruz kalmamalıdır.

MHI aşağıdaki hususları taahhüt etmektedir:

- İş sağlığı ve güvenliği prosedürlerinin ve kılavuz ilkelerinin sürekli gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi ve
- Çalışanlara gerek MHI'ye ait tesislerde gerekse başka herhangi bir yerde olsun kendi çalışma ortamlarındaki riskleri yönetmek için ihtiyaç duydukları uygun eğitim ve bilgilerin verilmesi.

MHI'nin taahhüdünü desteklemek için her çalışanın aşağıdakileri yapması zorunludur:

- Tüm zorunlu eğitimlere katılmak,
- Sadece eğitimini aldıkları, yetkin oldukları ve gerçekleştirmeye uygun oldukları işi taahhüt etmek,
- Tüm ilgili standartlar ve talimatların kullanımı dahil olmak üzere işyerlerinde MHI'nin güvenlik kurallarına ve prosedürlerine uymak
- Güvenli çalışma uygulamaları gerçekleştirmek ve potansiyel olarak güvenli olmayan işten kaçınmak,
- Diğer kişilerin - çalışanlar, taşeronlar ve diğer ilgili taraflar - MHI'nin güvenlik kurallarına ve prosedürlerine uymasını sağlamaya yardım etmek ve
- Hastalık, yaralanma, alkol ve reçete edilmiş veya başka türlü herhangi diğer bir madde nedeniyle performansları düştüğünde işten kaçınmak.





## İnsan haklarına saygı ve eşitlik

MHI ilgili uluslararası sözleşmelerde ifade edilen şekilde insan haklarını ve çalışanların haklarını kesinlikle taahhüt eder.

Bu Davranış Kurallarıyla, şirket tek bir ortak kurumsal kültürü desteklemeyi ve geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu kültür MHI için çalışan herkese ırk, renk, din, siyasi inanç, cinsiyet, yaş, milli köken, cinsel yönelim, medeni hal veya engellilik yahut ulusal veya yerel kanunlarla korunan herhangi başka bir özellikten bağımsız olarak haysiyet ve saygıyla eşit muamele yapıldığı bir kapsama ve karşılıklı güven kültürüdür. MHI ne türde olursa olsun ayrımcı muameleye hoşgörü göstermeyecektir.

MHI:

- Hiçbir faaliyetinde zorunlu çalışma kullanmaz,
- Hiçbir ticari faaliyetinde çocuk iş gücü kullanımına izin vermez,
- Adil ve adaletli ücretlendirme, adil çalışma saatleri ve yan haklar çerçevesini korur ve
- Faaliyet gösterdiği ülkelerin kanunları veya uygulamaları uyarınca çalışanlarıyla açık iletişimi sürdürür.

## Tacizsiz çalışma ortamı

Her MHI faaliyeti karşılıklı güven ve bireye saygı ile nitelenmelidir.

Dolayısıyla MHI aşağıdakilere hoşgörü göstermeyecektir:

- Cinsel Taciz,
- Her türlü taciz (doğrudan veya dolaylı, fiziksel veya psikolojik, sözlü veya değil)
- Çalışanları için hasmane bir çalışma ortamı yaratan her türlü diğer eylemler veya faaliyetler

# 12.

## İhracatla ilgili düzenlemeler

Global bir şirket olarak, MHI tüm dünyada mal ve hizmet teslimatı yapmaktadır. Dünya genelindeki bu faaliyetlerin bir parçası olarak, iş yaptığımız ülkelerin yürürlükteki tüm ihracat kontrolleri, ithalat ve gümrük kanunları ve yönetmelikleri ve yürürlükteki ekonomik yaptırımlarına uymalıyız.

Bir ürün, hizmet, teknoloji veya bilgi parçası başka bir ülkede karşı tarafa teslim edildiği zaman ihracat meydana gelir. Ayrıca teknoloji, teknik bilgiler, çizimler veya yazılım faks, telefon, e-posta yoluyla veya sözlü olarak dahil olmak üzere herhangi bir şekilde ülke dışındaki bir kişiye yahut, belirli yargı yerlerinde, yabancı bir ülkede ikamet eden veya yabancı uyruklu bir kişiye sağlandığında da ihracat meydana gelir. Bir ifşaatin (yabancı bir ülkede ikamet eden veya yabancı uyruklu bir kişiye yapılan bir ifşaat dahil) bir "ihracat" olup olmadığına ilişkin sorular Güvenli Ticaret Görevlinize yahut Hukuk Departmanına iletilmelidir.



İhracat faaliyetlerine dahil olan çalışanların özel lisanslar gerekip gerekmediğini belirlemek amacıyla işlemin tüm olgularını anlaması gereklidir. Lisanslama gereklilikleri yahut diğer ticaret kısıtlamaları veya ambargolar, kitle imha veya askeri kullanım amaçlı silahların geliştirilmesi hakkında endişeler doğuran "ikili kullanım" uygulamalarına sahip ürün (ler) veya diğer ticari yaptırımlar yahut silah ambargoları dahil olmak üzere çeşitli nedenlerle getirilebilir. Önerilen işlemin detaylarını anlamak büyük önem taşımaktadır çünkü ticaret kontrolleri karmaşık olma eğilimindedir ve uygulamaları ağırlıklı olarak her bir olaya ilişkin belirli olgulara dayanır. Belirli lisansların gerekip gerekmediğini belirlemek için, MHI çalışanları aşağıdaki beş işlevsel soruyu yürürlükteki kanunların ve yönetmeliklerin ışığında kontrol ederek işlemin kilit olgularını doğrulamalıdır:



- Ne ihrac ediyorunuz? (Geçerli parça numarası kontrolü)
- Mallarınızı kim teslim alacak? (Kullanıcı ve Son Kullanıcı Kontrolü)
- Mallarınız ne için kullanılacak? (Son Kullanım Kontrolü)
- Nereye ihrac ediyorunuz
- İşlem kuşkulu mu görünüyor ve/veya şeffaf değil mi? (Kırmızı Bayrak Kontrolü)

Kontrollü herhangi bir ekipman, teknoloji veya teknik verinin ihracatı, yeniden ihracatı yahut yeniden transferi ihracat lisansının ve yürürlükteki tüm yönetmeliklerin şartları ile tutarlı olmalıdır. Çalışanlar sadece tüm gerekli lisanslar ve izinler alındığında ve çalışanlar söz konusu lisanslar ve izinlerin şartlarını tam olarak anladığında ihracat ve/veya ithalat faaliyetleri yapmalıdır. Ek olarak, MHI üçüncü bir taraftan kontrollü bir ekipman, teknoloji veya teknik veri aldığı takdirde, çalışanlar ekinde yer alan lisanslar ve izinlerin şartlarını tam olarak anladıklarından emin olmalıdır.

Ticaret kontrolü kanunlarını ve yönetmeliklerini ihlal etmek, hem şirket hem de dahil olan bireyler için ihracata ilişkin hakların sona ermesi, hapis ve para cezaları dahil olmak üzere ciddi sonuçlar doğurabilir.

Yaptırım uygulanan ülkelerin/ tarafların ve düzenlenen malların ve hizmetlerin en son listelerini izlemek ve bunlara erişim sağlamak bizim yükümlülüğümüzdür. Herhangi bir şüphe durumunda, Çalışanlar Güvenli Ticaret Görevlisi veya Hukuk Departmanı ile irtibata geçmelidir.

# 13.

## Siyasi ilişkiler

### Şirketin siyasi faaliyeti

MHI, takdir yetkisi kendisine ait olmak üzere, siyasi görüşlerini ifşa edebilir ve siyasi kurumlar yahut kamu kurumları tarafından davet edilmesi halinde hükümet girişimlerine katılabilir. Ancak çoğu ülkede, seçilmiş resmi görevlilere, onların personel üyelerine ve siyasi partilere bağışlar (mali olsun olmasın) hakkında katı hukuki kısıtlamalar vardır. Çalışanlar şirket fonlarını veya diğer şirket bağışlarını (doğrudan veya dolaylı olarak) Hukuk Departmanının ön onayı olmaksızın siyasetle ilgili gerekçeler ya da faaliyetler için sunmamalı yahut teklif etmemelidir. Siyasi bağışlar kapsamlı şekilde tanımlanmıştır ve siyasi bir bağış toplama etkinliği için bilet alınmasını yahut kurumsal kaynakların borç verilmesini dahi içerebilir. Prensip olarak, tüm siyasi bağışlar alıcıyı uygunsuz şekilde etkilemek için tasarlanmış bir rüşvet olarak yorumlanmasından kaçınmak amacıyla ifşa edilmelidir.

### Lobicilik

Çoğu ülkede, lobicilerin kaydolmasını gerektirebilecek şekilde kurumsal lobicilik faaliyetlerini düzenleyen katı kurallar da vardır. Lobicilik hükümete ifşaat gerektirir ve çok çeşitli faaliyetleri kapsar. Çalışanların aşağıdaki faaliyetlerden herhangi biriyle meşgul olmaları halinde lobicilik faaliyetlerine katıldıkları kabul edilir:

- Kanun yapanlar, düzenleyiciler, hükümet görevlileri veya onların personeli ile iletişime geçmek,
- Devlet alımlarına ilişkin müzakereler,
- Mevzuata ilişkin veya idari eylemleri etkileme çabaları.

Hiçbir MHI çalışanı Hukuk Departmanından önceden onay olmaksızın lobicilik olarak kabul edilebilecek herhangi bir faaliyet yapmamalıdır.



# 14.

## Şirket varlıklarının idaresi

Şirket varlıkları şirketin hedeflerini gerçekleştirmek için hepimizin kullandığı araçlardır. Taşınır yahut taşınmaz olabilirler. Şirket varlıklarının suistimali veya kaybı şirketin performansına veya mali istikrarına zarar verebilir.

MHI'nin tüm varlıkları sadece geçerli iş amaçları için, şirketin kılavuz ilkeleri ve prosedürleri uyarınca ve menfaatlerine en iyi hizmet edecek şekilde kullanılmalıdır. Varlıklar zarar görmelerini engellemek için korunmalı ve muhafaza edilmelidir.





Bir alışan önemli bir yazılı materyal (rneğin yeni bir el kitabı) oluşturduğu, teknolojiye herhangi bir ilerleme kaydettiği, yeni bir keşif veya buluş yaptığı yahut MHI'nin teknolojisi, üretim süreçleri veya iş süreçlerinde başka şekillerde bir "iyileşme" geliştirdiği zaman, çalışan için bir patent veya başka hukuki araçlarla korunması gerekip gerekmediğini belirlemek için derhal uygun müdürle ve Hukuk Departmanıyla irtibata geçmeli ve MHI'nin iş, buluş veya sair icat için kendi haklarını savunma fırsatına sahip olmasından önce fikri mülkiyet hakkını kendisi tescil etmek için herhangi bir girişimde bulunmamalıdır.

# 15.

## Finansal bilgilerin eksiksizliği

Bir grup Şirketinin gelecekteki geliŐimi hakkında herhangi bir iş kararı veriler, belgeler ve raporlar esas alınarak verilir. Bu nedenle raporların ve belgelerin doğru ve eksiksiz olması çok önemlidir. Yasal bir Şart olmasının yanı sıra, yeterli ve doğru raporlama aynı zamanda Şirketin yönetimi, hissedarları ve diğer paydaŐları ile Şirkete duyulan güven ve itibarı sürdürmek için de çok önemlidir.

Dürüstlük ve Şeffaflık MHI için önemlidir. Bu bakımdan, tüm veriler iŐlemleri ve olayları doğru Şekilde yansıtmalıdır. Bu yaklaŐım MHI'nin tüm verileri için geçerlidir ancak mali konular ile muhasebe konuları bakımından özel önem taşımaktadır.



MHI ve alıŐanları:

- Her işlemin uygun Şekilde yetkilendirilmesini ve anında, gerçeğe uygun ve doğru Şekilde kaydedilmesini sağlamalıdır,
- Herhangi bir işlemin gerçek niteliği bozulmamalıdır.
- lkeye özgü kanunlar veya muhasebe gereklilikleri kapsamında kabul edilebilir olmadığı durumlar haricinde, tüm muhasebenin MHI tarafından benimsenen Genel Olarak Kabul GörmüŐ Muhasebe İlkelerine (GAAP) uymasını sağlamalıdır,
- Ticari kayıtlar ve diğer belgelerde abartma, tahmine dayalı sonuçlar ve hakaret içeren açıklamalardan kaçınmalıdır,
- Kayıtlarda deđiŐiklik yapmamalı veya yaratıcı muhasebecilik kullanmamalıdır,
- Masraf taleplerini iletirken veya onaylarken mali dürüstlük göstermelidir ve
- Tüm belgelerin gerek kurum içi gerekse hukuki Şartları karŐılayacak Şekilde güvenle tutulmasını sağlamalıdır.

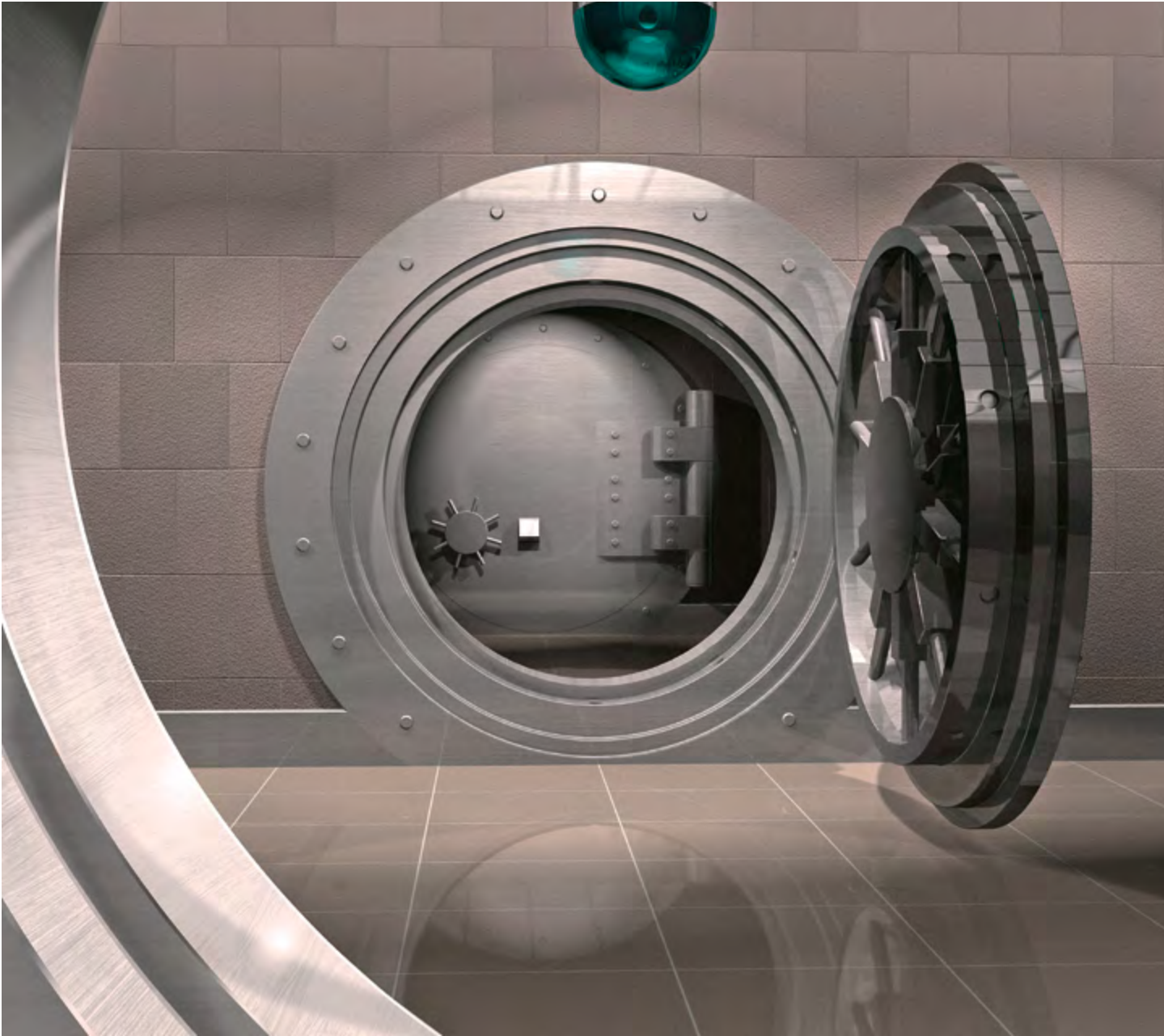




Çalışanlar şirket için herhangi bir bilgi hazırlarken doğru olmak için çaba göstermelidir ancak affedilebilir hatalar bazen meydana gelebilir. Davranış kuralları, yalnızca kasıtlı olarak uygunsuz bir kayıt yapıldığında veya kayıt üzerinde oynandığında ihlal edilir.

Bir çalışanın muhasebe uygulamaları, kurum içi kontroller, denetim kontrolleri ya da mali raporlama hakkında endişeleri veya şikayetleri olduğu takdirde, çalışan müdürüne, İK Departmanına veya Finans Departmanına danışması için teşvik edilmelidir. Çalışanın bu konuları yöneticisiyle, İK veya Finans Departmanı ile tartışırken kendisini rahat hissedemeyeceği durumlarda, çalışan Hukuk Departmanı ya da Bilgi Uçurma İhbar Hattıyla irtibat kurması için teşvik edilmelidir.

Çalışanlar sadece, özel bir vekaletnameyle kendilerine yetki verilmesi yahut şirketin yetki matrisinde belgelendirilen pozisyonları nedeniyle yetkileri olması nedeniyle yetkileri olması halinde MHI nam ve hesabına işlem yapmalıdır.



# 16.

## Kara para aklamayla mücadele

Kara para aklama bireylerin veya işletmelerin yasal olmayan fonları saklaması veya bunların meşru görünmesini sağlama sürecidir. Kara para aklama ciddi bir suçtur ve uluslararası sözleşmeler ve ulusal suç kanunlarıyla düzenlenmiştir. Banka transferleri ve döviz değişimleri dahil parasal işlemler artık ulusal ve uluslararası makamlar tarafından rutin olarak izlenmektedir.

MHI kara para aklamayı onaylamayacak, kolaylaştırmayacak veya desteklemeyecektir.

Çalışanlar ödemelerin yapılma şeklindeki usulsüzlüklere dikkat etmeli ve dürüstlükten yoksun görünen iş ortaklarıyla çalışırken çok dikkatli olmalıdır.

Usulsüzlüğe işaret edebilecek işlemlere verilebilecek örneklere aşağıdakiler dahildir:

- Faturada belirtilen haricinde bir para birimiyle yapılan ödemeler,
- İşlemlerle ilgisi olmayan ülkelere yapılan veya bu tür ülkelere alınan ödemeler veya depozitolar,
- Ödemeleri nakit veya nakit eşdeğer, olarak yapma girişimleri,
- Sözleşmeye dahil olmayan bir üçüncü tarafça veya karşı tarafın normal iş hesabı dışında bir hesaptan yapılan ödemeler,
- Farklı ödeme yollarıyla her bir faturanın ya da fatura grubunun ödemesini yapma talepleri veya girişimleri ve
- Fazla ödeme yapma talepleri.

MHI çalışanları, MHI içerisindeki veya diğer taraflarca yapılan tüm şüpheli davranışları veya şüpheli talepleri Hukuk Departmanına rapor etmelidir.

MHI'nin beklentisi çalışanların yeni iş ortaklarıyla iletişim başlatırken yasalara aykırı mali işlemlerin önlenmesi ve belirlenmesi amacıyla her zaman uygun "Durum Tespiti" yapmalarınıdır.

# 17.

## İzleme, raporlama ve yaptırımlar

### İzleme

MHI'nin faaliyet gösterdiği her ülkede MHI müdürleri bu Davranış Kurallarının geniş ölçüde dağıtımını yapmalı ve iş genelinde uygulanmasını sağlamalıdır.

Ayrıca, tüm MHI Grubu şirketleri düzenli olarak şirket çalışanlarını ve faaliyetlerini yerel ve uluslararası kanunlara uyum ve Davranış Kurallarına riayet bakımından yürürlükteki ulusal prosedürler ve hukuki hükümler uyarınca izlemelidir.

Global uyum programının yürürlüğünü desteklemek için MHI'nin Genel Merkezi, Etki Alanları ve Bölgeleri seviyesinde geniş bir uyum organizasyonu mevcuttur.

### Davranış Kurallarının ihlalinin raporlanması

Çalışanlardan, bu Davranış Kurallarını ihlal eden veya ihlal edebilecek olaylar karşısında derhal harekete geçmeleri istenir. Çalışanlar ihlalleri bölüm müdürlerine veya yöneticilerine rapor etmelidir. Bir çalışan bölüm müdürüne açıklama konusunda rahatsız hissediyorsa, başka bir yönetim temsilcisine, Hukuk Departmanına veya şirketin Bilgi Uçurma İhbar Hattına açıklama yapmalıdır.



MHI tüm olası suistimal raporlarını ciddiye almaktadır. İç soruşturmalar gizlilik temelinde yürütülür ve bu davranış kurallarının veya kanun ve yönetmeliklerin herhangi bir ihlalinin olup olmadığını belirler ve uygun düzeltici eylemi uygulamaya koyar. Herhangi bir çalışan bir soruşturmaya dahil olduğu takdirde, çalışan tam olarak işbirliği yapmalı ve tüm soruları tam olarak ve dürüstçe cevaplamalıdır.

Çalışanların Davranış Kurallarının ihlalini rapor etmesi MHI'nin çıkarıdır. Bu bakımdan, MHI Davranış Kurallarına uyulmadığını raporlayan herhangi bir kişi aleyhinde, iddialarının ispat edilip edilmemesinden bağımsız olarak, misilleme kesinlikle kabul edilmeyecektir. Bir konuyu dürüstçe dile getiren bir çalışan aleyhinde herhangi bir misilleme Davranış Kurallarının ihlalidir.

## Yaptırımlar

Davranış Kurallarının ihlali, işten çıkarılmaya kadar varabilecek disiplin işlemleriyle sonuçlanabilir. Davranış Kuralları ihlalinin kanunun çiğnendiğine işaret ettiği durumlarda cezai kovuşturma başlatılabilir.

# Notlar



MHI GRUBU GLOBAL DAVRANIŞ KURALLARI

## **MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.**

### **ŞİRKET MERKEZLERİ**

#### ■ Marunouchi

3-2-3 Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo, 100-8332, Japonya  
Telefon: 81-3-6275-6200

#### ■ Shinagawa

16-5 Konan, Minato-ku, Tokyo, 108-8215, Japonya

#### ■ Yokohama

3-1 Minatomirai, Nishi-ku, Yokohama-shi, Kanagawa, 220-8401, Japonya

[www.mhi.com](http://www.mhi.com)