

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 yazılı olarak da ortaya konulmasıdır.

2. Kapsam

Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikası;

- **Kordsa** Yönetim Kurulu da dahil olmak üzere tüm **Kordsa** çalışanlarını,
- Mal ve hizmet aldığımız firmaları ve çalışanlarını, tedarikçiler, alt işverenler, danışmanlar, avukatlar, dış denetçiler de dahil olmak üzere **Kordsa** adına görev yapan kişi ve kuruluşları (iş ortakları) kapsamaktadır.

Bu Politika;

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

3. Tanımlar

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

Rüşvet ise bir kişinin, görevinin ifası ile ilgili bir işi yapması, yaptırması, 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,
 - Hediyeler, ağırlamalar,
 - İşe alım imtiyazları
- sayılabilir.

4. Görev ve Sorumluluklar

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasının 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, 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 risklerin etkin şekilde yönetmek,
- İlgili yasal düzenlemeler ve Sabancı Holding ve **Kordsa** uygulamaları ile uyumlu bir şekilde çalışmak,
- Politikaya 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 iş 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 firma ya da iş ortaklarıyla, diğer kriterleri karşılasalar bile çalışılmaz. Bu kapsamda herhangi bir iş ilişkisine girmeden önce gerekli araştırma ve değerlendirmelerin yapılması sorumluluğu öncelikle üst düzey yönetimdedir. **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;

- Politikada 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 durumlara karşılaşmaları durumunda Etik Hattı üzerinden bildirim yapmalarını teşvik edilmesi ile ilgili şartlara yer verilir. Bunlara uyulmaması ya da Politikaya aykırı bir durum oluşması durumunda çalışmanın ve yürürlükteki sözleşmelerin haklı sebeple sonlandırılacağına ilişkin hükümlere yer verilir.

6. Politika ve Prosedürlerimiz

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 ilişkisinin devam ettirilmemesi gerekmektedir.

6.2. Hediye

Hediye, maddi bir ödeme gerektirmeyen ve genelde iş ilişkisinde bulunan 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 Prosedürlerinde yazılı hale getirilmiştir.

Hediyenin kabul edilebilmesi için de aynı prensipler geçerlidir ve bu prensiplerde yer verilen maddi değeri yüksek olmayan, sembolik hediyelerin dışında kesinlikle hediye kabul edilmemelidir. Ayrıca, bu kapsamda olsa bile hediye kabulünün sıklık arz

etmemesi, kabul edilen hediyelerle ilgili kabul eden tarafından ilk amiri kanalıyla **Kordsa** Etik Kuruluna bildirimde bulunulması gerekmektedir.

Politikada belirtilen hususlara uyumlu olsa dahi çıkar çatışmasına yol açabilecek veya kamuoyunda duyulduğunda bu şekilde algılanabilecek durumlara da sebebiyet verilmemeli, böyle durumlarda hediye teklif edilmemeli veya kabul edilmemelidir.

6.3. Ağırlama Politikası

Bu politikanın kapsamında çalışılmakta olan tedarikçi, çalışılması olası ve/veya herhangi bir tedarikçi firmalardan gelen seminer, konferans, fabrika ziyareti gibi seyahat ve ağırlama teklifleri Etik Kurul tarafından değerlendirilir. Değerlendirmede esas olan kriter yakın zamanda veya gelecekte o tedarikçi ile çalışma ihtimali bu kararda etkili olur. Bu teklif tedarikçiden gelebileceği gibi **Kordsa** çalışanı tarafından da talep edilemez.

6.4. Kolaylaştırma Ödemeleri

Bu Politikanın 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 kolaylaştırma ödemeleri teklif edilmez.

6.5. 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 Politikasının dışındadır.

7. Hatasız 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.

8. Eğitim ve İletişim

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, **Kordsa** çalışanlarına intranet üzerinden (People Clip) 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.

9. Politika İhlallerinin Bildirimi

Bir çalışan ya da **Kordsa** adına hareket eden bir kişinin işbu politikaya aykırı hareket ettiği yönünde görüş ya da şüphe varsa, **Kordsa** Etik Kuruluna 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 Kuruluna ve / veya Sabancı Holding Etik Kurul'a yapmış olduğu Etik Kural ihlali olduğuna inandığı bir bildirim nedeniyle 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 durumlarda karşılaşmaları durumunda bildirim yapmaları teşvik edilmelidir.

10. Politika İhlalleri

Politikaya aykırı olan veya olma ihtimali olan durumlarda, konu **Kordsa** Etik Kurulunca 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 Politikaya aykırı davranış, tutum ya da faaliyet bulunduğunun 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.

11. Yürürlük

Bu politika **Kordsa** Yönetim Kurulu'nun 18 Aralık 2015 tarih ve 2015/26 sayılı kararı ile uygulamaya konulmuş olup yürütülmesinden Kurumsal Yönetim Komitesi sorumludur.

18 Aralık 2015