

DAVRANIŞ KURALLARI

Margün Enerji Ailesine Hoşgeldiniz

Değerli Çalışma Arkadaşlarımız,

En önemli kaynağımızın insan kaynağımız olduğu bilinciyle, motivasyonu ve verimliliği yüksek

Çalışanlara sahip olmayı hedefler ve "insan kaynağı"na yatırım yapmaya öncelik veririz.

Çalışanları arasında dil, ırk, cinsiyet, din, etnik ve kültürel köken farklılıklarından dolayı ayrımcılık

yapmaz ya da ayrıcalık tanımıyoruz. Bütün çalışanlar eşitlik ilkesi içinde değerlendiririz.

Bu rehber Margün prensiplerinin günlük uygulamasında çalışanlara yardımcı olması amacıyla

hazırlanmıştır.

Margün'e Hoş Geldin.

Bora BİLGİN
GENEL MÜDÜR

DEĞERLERİMİZ

İş yapma biçimimizde temel referans olarak aldığımız değerlerimiz:

Çevreyle dost olmak

Modern teknoloji kullanarak, bulunduğu ortamdaki doğal kaynakları korumak sureti ile dünya standartlarında çevreyle dost üretim yapmak, nicelikten çok niteliğe verdiğimiz değer in göstergesidir.

Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ile katma değer yaratmak

Ülkemizin her yerinde her türlü alanda çeşitli kurum, kuruluş ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği içerisinde pek çok sosyal sorumluluk projesi yürütmek ve bu projeler aracılığı ile yöreye ve topluma katma değer sağlamak parçası olduğumuz topluma verdiğimiz değer in ve saygının bir ifadesidir

Ekip anlayışıyla çalışmak

Çalışanlarımız ve bizimle iş yapan alt firmaların çalışanları, Margün ailesinin birer üyesidir. Ekip bilincini önde tutmak ve elde edilen tüm başarıların ekip olarak paylaşılmasını benimsemek esastır.

Sürekli gelişim

Gücümüzü yetkin ve başarılı insan kaynağımızdan alırız. Çalışanlarımıza gerekli ve mümkün olan tüm gelişim imkanlarını sunarak ve çalışma koşullarımızı hep daha iyiye götürerek dinamik ve sürekli gelişen organizasyon olmak kurumsal hedeflerimize ulaşmak yolundaki en büyük dayanağımızdır.

Evrensel etik değerlere bağlılık

Bütün uygulamalarımızda yasalara, insan haklarına ve iş ahlakı kurallarına uyum, dürüst ve insan odaklı yönetimimizin taviz verilmez değerlerindedir.

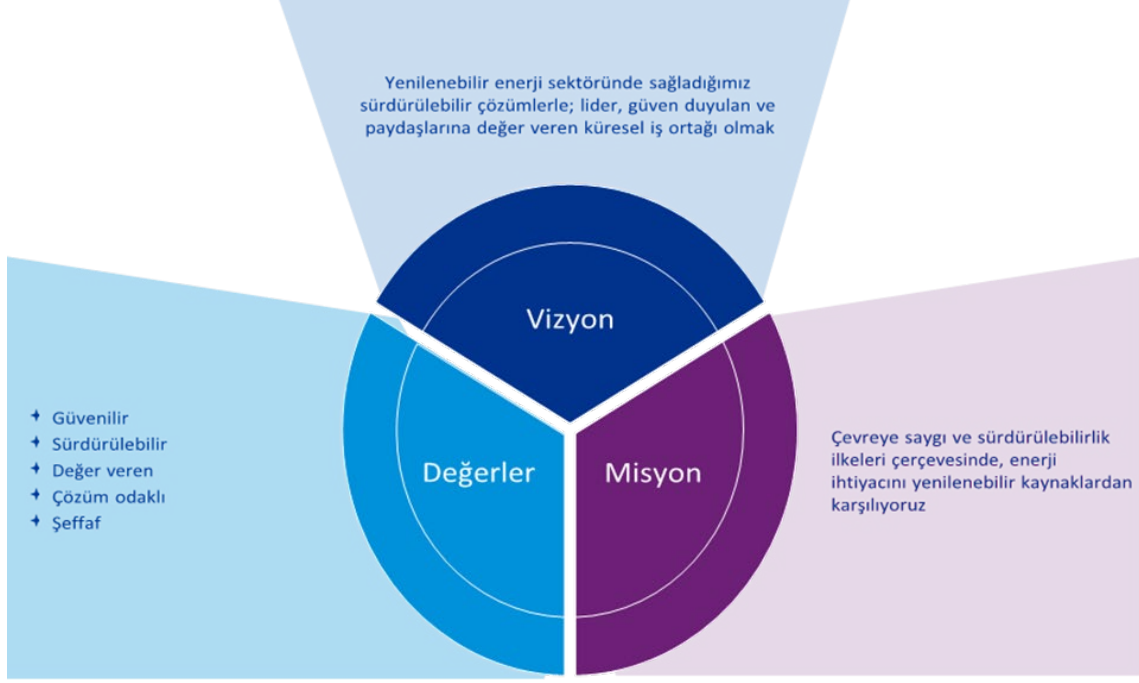
MİSYON VE VİZYON

MİSYONUMUZ

Çevreye saygı ve sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde, enerji ihtiyacını yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılamak

VİZYONUMUZ

Yenilenebilir enerji sektöründe sağladığımız sürdürülebilir çözümlerle; lider, güven duyulan ve paydaşlarına değer veren küresel bir iş ortağı olmak.



KURALLAR:

1-Yasalara Uygun Hareket Etmek Ve Kuruluşun İtibarını Korumak

Her çalışan;

- Yasalara uymak ve çalıştığı kuruluşu zor duruma sokacak, saygınlığını zedeleyecek her türlü faaliyetten kaçınmak durumundadır.
- İş hukuku mevzuatı, iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki politikalar, talimatlar ve el kitapları ile belirlenen çalışma şartlarına, işin yürütülmesine ve işyerindeki davranışlarına ilişkin olarak işveren tarafından verilen yazılı ve sözlü talimatlara, iş disiplinine, iş sağlığı ve güvenliği, enerji ve doğal kaynakların verimli kullanılması ile çevrenin korunması politikalarına ilişkin ilgili kurallara uymakla yükümlüdür.

2- Şiddet, Ayrımcılık Ve Tacizin Kabul Edilmediği, Farklılıkların Kapsandığı Bir Çalışma Ortamı Yaratmak

- Grubumuz bünyesinde taciz ve zorbalığın hiçbir türü hoş görülmez.
- Tüm insan kaynakları süreçlerinde ve iş ilişkisi içinde ırk, renk, cinsiyet, din, mezhep, medeni hal, cinsel yönelim, cinsel kimlik, politik görüş ya da aidiyet, etnik kimlik, sağlık durumu, ailevi sorumluluklar, aile içi şiddet, ekonomik durum, sendikal etkinlik ya da üyelik, fiziksel engellilik ya da yaş gibi etkenlere dayalı ayrımcılık kesinlikle kabul edilemez.
- Çalışanlarımızdan kurumsal bir zenginlik olan çeşitliliği desteklemeleri, şahit olunan her türlü ayrımcı davranışa karşı çıkmaları beklenir.
 - Kendisine veya başkalarına ayrımcılık, taciz veya saldırganlık durumlarını iyi niyetle bildiren veya bunlara karşı çıkan çalışanlar cezalandırılmayacak veya herhangi bir olumsuz davranışa maruz kalmayacaktır.
 - Aile içi şiddet çalışanların iş ortamındaki güvenliğini tehlikeye atabilir. Bu nedenle, böyle bir durumla karşılaşılması halinde grubumuz bünyesinde çalışanın durumu tüm yönleriyle göz önünde bulundurularak performans ve/veya güvenlik sorunlarının çözümüne yönelik yardımcı olma amaçlı uygun seçenekler değerlendirilir.

- Çalışanlarımızın, iş yeri kaynaklarını kullanarak aile içi şiddet uygulaması ve/veya uygulama tehdidinde bulunması kesinlikle kabul edilemez.

KAYNAK: Margün Enerji Etik İlkeler

3- Kuruluşun Değer, Varlık Ve Gizli Bilgilerini Korumak

Her çalışan;

- Çalıştığı kuruluşla ilgili her türlü para, araç ve gereçler ile her türlü kayıt, belge ve yazışmaları (e-postalar dahil) korumak, güvenliğini sağlamak ve özel gereksinimleri için kullanmamakla yükümlüdür.
- Göreviyle ilgili olarak öğrendiği, kamuya açık olmayan tüm bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.

4- Üçüncü Kişilerle Olan İlişkilerde Özen Göstermek

Her çalışan, üçüncü kişilerle doğrudan veya dolaylı ilişkilerinde, saygınlığı olan ve grubumuz iş ahlakı ilkeleri'ni ve davranış kuralları'nı benimseyip uygulayacak kişileri seçmeye özen göstermelidir.

5- Çıkar Çatışması İlkeleri'ne Uygun Hareket Etmek

Her çalışan, Etik İlkelerde belirtilen çıkar çatışması ilkelerine uygun hareket etmekle yükümlüdür.

6- Kişisel Verileri Korumak

Çalışanlarımızın, iş ortaklarımızın ve müşterilerimizin özel hayatına ve kişisel alanlarına saygı gösterilmelidir. Kişisel bilgiler, hukuka uygun olarak kaydedilmiş olsa dahi hukuki zorunluluk haricinde, sahiplerinin yazılı izni ve bilgisi olmadan elde edilemez, üçüncü kişilerle paylaşılamaz ve yayılamaz.

Her çalışan;

- Kendi görev alanı ve sorumlulukları dahilinde işlediği ve sakladığı, veri işlemine açıkladığı kişisel verilerin neler olduğunu bilmeli ve bunların gizliliğini sağlamalıdır.
- Kendi çalışma alanında elde edilen, işlenen veya saklanan kişisel verilerden haberdar olmalıdır.

KAYNAK: BT VERİ GÜVENLİĞİ TALİMATLARI

7- Kişisel Bilgilerini Ve Değişiklikleri Bildirmek

Çalışanlarımızın grubumuzla ilgili mevzuata uygun olarak tutulan kişisel bilgilerindeki değişiklikleri kuruluşlarındaki insan kaynakları'na bildirmeleri beklenir.

Bu kapsamda her çalışan, sözleşme ve yönetmeliklerle düzenlenen haklar ve yükümlülükler yönünden esas alınan kişisel bilgileri (medeni durum, adres vb.) ve bunların dayanakları olan belgeleri zamanında kuruluşlarındaki insan kaynakları'na bildirmek ve vermekten sorumludur. Kuruluş yönetimi tarafından yapılacak bildirimlerde, tebligat adresi kişinin en son bildirdiği adres olup bu adrese yapılan tebligatlar kendisine yapılmış sayılır.

8- İkelere Aykırı Hareket Edenleri Bildirmek

İş ahlakı ilkeleri'ne, çıkar çatışması ilkeleri'ne ve genel olarak davranış kuralları'na aykırı olduğu düşünülen durumları, en kısa zamanda burada belirtilen yöntemle disiplin kurulu'na bildirmek her çalışanın asli sorumluluklarındandır.

KAYNAK:Margün Enerji İnsan Kaynakları Politikası,Margün Enerji Etik İlkeler

9-Tedarikçilerle (Ürün/Hizmet Sağlayıcı Üçüncü Kişilerle) Olan İlişkiler

Tedarikçilerimiz, bayilerimiz, danışmanlarımız gibi bize ürün/hizmet sağlayan kişiler, bizim de müşterilerimize kaliteli ürün/hizmet sunmamızda çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu

nedenle, tedarikçilerle olan ilişkilerimizi her zaman şeffaflık, karşılıklı güven, profesyonellik ve verimlilik esasları çerçevesinde yürütmeye özen gösteririz.

Tedarikçilerle olan ilişkilerimizde özellikle aşağıdaki temel prensiplere göre hareket etmemiz gerekir.

- Tedarikçileri objektif kriterlere göre belirlemek. Bize sunulan ürün/hizmetin fiyat-kalite dengesi ve geçmiş olumlu tecrübeler önemli seçim kriterleridir. Ancak tedarikçi seçiminde bunlar tek başına yeterli olmamalıdır. Potansiyel iş ortaklarımızı seçerken bu kişilerin, dürüst, profesyonel, piyasada iyi bir itibara sahip olmaları gibi nitelikleri de aramalı, bu nitelikleri sağlamayan kişilerle çalışmamalıyız. Tedarikçi seçiminde; çevre, etik, iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve sürdürülebilir çevre yaklaşımımıza uygunluk kriterlerini de değerlendirmeye almalıyız.
- Tedarikçilerle çıkar çatışması yaratacak herhangi bir durum içine girmemek. Tedarikçilerimizle kendileri veya akrabaları üzerinden şahsi bir iş ilişkisine girmemeli, bu kişilere herhangi bir çıkar sağlamamalı veya bunlardan herhangi bir çıkar elde etmemeliyiz. Bu tür bir çıkar çatışması tespit ettiğinizde, durumu en kısa zamanda burada belirtilen yöntemle disiplin kurulu'na bildirmelisiniz.
- Tedarikçilerin, davranış kuralları'na uyumunu sağlamak. Sadece çalışanlarımızın davranış kuralları'na uymaları yeterli değildir. Aynı zamanda iş ortaklarımızın da grubumuzun davranış kurallarına uyması gerekmektedir. Bu amaçla, **tedarikçilerin sözleşmelerinde, davranış kuralları'na uyacaklarına dair taahhüt vermeleri sağlanmalı, bu taahhüt imzalanmadan çalışma ilişkisi** başlatılmamalıdır.
- Tedarikçilerin gizli bilgilerini ve fikri mülkiyet haklarını korumak. İş yaptığımız kişilerle ilgili kamuya açıklanmamış bilgileri işin gerektirdiği amaç dışında kullanmamalı ve izin almaksızın üçüncü kişilerle paylaşmamalıyız.

- Tedarikçilerle çalışma koşulları (fiyat, vade ve benzeri ticari koşullar) piyasa emsallerine uygun olmalı ve mümkün olduğunca yazılı anlaşmalara bağlanmalıdır. Gerektiği durumlarda hukuk danışmanlığı'nın görüşü alınarak gizlilik anlaşmaları da imzalanmalıdır.
- Tedarikçilerle olan ilişkilerimizde, her zaman Margün Enerji hediye ve davet politikası'na uygun hareket etmeliyiz.

KAYNAK: Margün Enerji Hediye ve Ağırlama Politikası, Tedarik Zinciri Çalışan İSG Politikası, Davranış Kuralları, Etik İlkeler

10- Müşterilerimizle İlişkiler

Margün Enerji olarak misyonumuz, müşterilerimize karşı adil, dürüst, güvenilir ve profesyonel olmak koşuluyla kaliteyi, hızı, kolaylığı, nezaketi ve saygıyı ön planda tutarak müşteri memnuniyetini en üst düzeyde sağlamaktır. Bu kapsamda Margün Enerji için müşterilerimizin sağlığı, kişisel verilerinin gizliliği ve güvenliği de büyük önem taşımaktadır.

Bu misyonu yerine getirmek için, müşterilerle olan ilişkilerimizde özellikle aşağıdaki temel ilkelere dikkat etmemiz gerekir.

- Müşterilerimizle herhangi bir çıkar çatışması yaratılmamalı, özellikle, müşterilerle kendileri veya akrabaları üzerinden şahsi bir iş ilişkisine girilmemeli, onlar üzerinden herhangi bir çıkar sağlanmamalı veya onlardan herhangi bir çıkar elde edilmesi sonucunu doğurabilecek şekilde hareket edilmemelidir.
- Müşterilere karşı adil olmayan, yanıltıcı davranışlar içine girilmemeli, müşteri ilişkilerinde istikrar ve güven ortamı oluşturulmalıdır.
- Müşteri odaklı hizmet anlayışı çerçevesinde satış öncesi ve satış sonrası hizmet geleneği geliştirilerek sürdürülmelidir.
- Müşterilerimizle olan ilişkilerimizde, her zaman Margün Enerji kişisel verilerin korunması politikası'na uygun hareket etmeliyiz.

- Müşterilerimizle olan ilişkilerimizde, her zaman Margün Enerji hediye ve davet politikası'na uygun hareket etmeliyiz.

11- Kamuyla İlişkiler

Kamuyla olan ilişkilerimizde her zaman yasalara uygun ve şeffaf davranmak için en üst düzeyde özen gösteririz.

Margün Enerji çalışanları olarak, kamu görevlileriyle ve kamu kurumlarıyla olan ilişkilerimizi yürütürken, özellikle aşağıdaki temel prensiplere dikkat etmeliyiz.

- Başta kamu görevlilerinin tabi olduğu kamu etik mevzuatı olmak üzere, kamuyla ilişkileri yürütürken tüm yasa ve yönetmeliklere uygun davranmalıyız.
- Hiçbir şekilde bir kamu görevlisine, maddi veya manevi bir çıkar teklif etmemeliyiz.
- Danışmanlar, temsilciler gibi grubumuz adına hareket eden kişilerin de aynı şekilde davranmalarını sağlamalı, yapılacak anlaşmalarda bu konuda taahhüt almalıyız.
- Kamuyla olan ilişkilerde her zaman Margün Enerji hediye ve davet politikası'na uygun hareket etmeliyiz.

12 - Rakiplerimizle İlişkiler Ve Rekabet Mevzuatına Uygunluk

Margün Enerji olarak politikamız, serbest ve adil rekabettir. Bu anlamda rakiplerimize karşı avantaj elde etmek için yasal olmayan faaliyetlerde bulunmayız. Faaliyet gösterdiğimiz ve iş yaptığımız ülkelerde geçerli tüm rekabet yasalarına uyarız.

Çalışanlar olarak hiçbir zaman, doğrudan, dolaylı olarak veya aracılar vasıtasıyla aşağıdaki faaliyetlerde bulunmamalıyız.

- Yasaların izin verdikleri dışında, rekabeti engelleyici, bozucu, kısıtlayıcı veya bu etkiyi doğurabilecek nitelikte olan anlaşma ve uyumlu eylemler yapılmamalıdır.

- Yerli ve yabancı rakiplerimizle fiyat, indirim oranları, maliyet, dağıtım planları gibi rekabete ilişkin hassas bilgiler hakkında bilgi alışverişinde bulunmamalı veya bu konularda ortak uyumlu eylem oluşturacak iş birliklerine girmemeliyiz.
- Kuruluşumuzu temsilen katıldığımız dernek toplantılarında, meslek birlikleri toplantılarında ve benzeri toplantılarda veya diğer özel veya mesleki toplantı ve görüşmelerde yukarıdaki sonuçları doğuracak her türlü görüşme ve işlemden kaçınmalıyız.
- Rakiplerle mal, hizmet, bölge veya müşteri bölüşümünde bulunmamalıyız.
- Rakiplerimiz veya ürünleri/hizmetleri hakkında asılsız ve yanıltıcı söylemlerde bulunmamalıyız.
- Pazarda hakim durumdaysak, bu hakim durumumuzu kötüye kullanmamalıyız.
 - Rakiplerimizin fikri mülkiyet ve telif haklarına, patentlerine saygı duymalıyız.

Rekabet yasalarının ihlali, hem çalışanlara hem de bağlı buldukları kuruluşlara ağır para cezaları ve bazı durumlarda hapis cezaları verilmesiyle sonuçlanabilir. Bu nedenle, herhangi bir durum veya eylemin rekabetle ilgili sorun yaratabileceğine dair şüphemiz varsa doğrudan hukuk danışmanlığı'yla iletişime geçmeniz gerekir

13- İş Ahlakı – Suistimal Rüşvet ve Yolsuzluk

Başta rüşvet ve yolsuzluk, kamu görevlileriyle ilişkileri kullanarak avantaj sağlamak ve rekabet yasalarını ihlal olmak üzere her tür suistimale karşı sıfır tolerans politikası yürütüyoruz.

Yolsuzluk ve kamu görevlileriyle ilişkileri kullanarak avantaj sağlamak veya rekabet yasası ihlali, şüphelileri olduğu kadar şirketi de, suistimale neden olan davranışın gerçekleştiği

Ülkeye bakılmaksızın yürürlükteki kanun ve yönetmelikler uyarınca hem tazminat hem de ceza sorumluluğu anlamında ağır disiplin yaptırımlarıyla karşı karşıya bırakır.

14- Fikri Mülkiyet Ve Gizli Bilgiler

Margün Enerji kuruluşlarının fikri mülkiyetleri ve bunlara ilişkin gizli bilgileri değerli varlıklardır. Çalışanlarımızdan, görevde sır saklama sorumluluğunun bir parçası olarak, bu varlıkların değerini yükseltmek ve gizliliğini korumak için uygun olan tüm önlemleri almaları beklenir.

Bu doğrultuda çalışanlarımız, kuruluşların yenilik, buluş veya faydalı modellerinin veya diğer fikri haklarının gizliliğini korumalı; ticaret veya hizmet markalarının kullanımına ilişkin planlarını veya telif hakkıyla korunan materyallerle ilgili her türlü stratejiyi gizli tutmalıdır. Her birimiz çalışmamız süresince ürünlerimiz, çalışma süreçleri, insan kaynakları politikaları, müşteriler, tedarikçiler veya rakipler hakkında bilgilere erişebiliriz. Kamuya açık olanlar haricinde, grubumuza ait her türlü bilgi gizli bilgi sayılır ve gizlilik esasına tabidir.

Grubumuz, kuruluşlarının haklarını korumak amacıyla grubumuza ait bilgileri kullanırken her zaman aşağıda yer alan ilkelere uygun hareket etmemiz gerekir:

- Edindiğimiz bilgiler üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmamalıdır.
- Bilgiler sadece gerekli olduğu ölçüde ve gerekli amaç doğrultusunda kullanılmalıdır.
- Bilgiler işi gereği ihtiyacı olmayan çalışanlarla veya özellikle hukuk danışmanlığı'nca onaylanmış bir gizlilik sözleşmesi olmadan grubumuz dışındaki kişilerle paylaşılmamalıdır.

Kuruluşların gizli bilgilerinin izinsiz olarak, kazara ya da kasıtlı olarak ifşa edilmesi halinde, bu durum en kısa zamanda hukuk danışmanlığı'na bildirilmelidir.

15- Çevreye olan Sorumluluk/Çevresel Sürdürülebilirlik

Margün Enerji olarak faaliyetlerimizin ana eksenine oturttuğumuz sürdürülebilir büyümenin, sürdürülebilir çevre ve enerji ilkelerini yaşattığımız sürece mümkün olduğunun bilincindeyiz. Hem insanlar hem de diğer canlılar için hayati öneme sahip çevresel faktörlerin sürdürülebilirliği, gezegenimizde hayatın devamı için zaruridir.

Ekonomik kalkınma ihtiyacının giderilmesi için doğal kaynakların bitmeyecekmiş gibi düşünülerek kullanılması, insani kalkınma için diğer canlıların yaşama haklarına müdahale

edilmesi ve insanı faktörler ile ekolojik dengelerin felaket boyutlarında bozulması çevresel sürdürülebilirliği ilgilendiren başlıca konulardandır.

Artan enerji gereksinimi ve bunun ortaya çıkardığı sorunlar, tüketilen enerji miktar ve kalitesini düşürmeden sosyal refah artırılabilir mi sorusunu gündeme getirmektedir. Kuşkusuz üretim ve tüketim şeklini değiştirmedeğimiz takdirde gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakılmayacağı ortadadır. Çünkü ekolojik denge bozulmakta, enerji fiyatları artmakta, gelir dağılımı zarar görmekte, enerji sağlayan fosil kaynaklar ise her geçen gün daha da azalmaktadır.

Söz konusu nedenlerle enerji verimliliği sürdürülebilir kalkınmanın olmazsa olmazıdır. Çünkü enerji ile ilgili gerçekleşecek her türlü olumlu ya da olumsuz gelişme sürdürülebilir kalkınmanın odak noktasını oluşturan insan ve çevre faktörünü etkilemektedir.

Bu nedenle daha fazla üretip bilinçsiz tüketmektense üretim ve tüketim safhasında verimliliği arttırmak, ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan pozitif katkılar sağlayacaktır

Bu Kapsamda;

- Tüm kaynakları verimli kullanmayı, geri dönüşüm ve geri kazanımı arttırmayı,
- Çalışma alanlarında yapılan işlerde çevrenin korunması esas almalıyı,
- Tasarım aşamasından itibaren bütün süreçleri oluştururken enerji verimliliği sağlayan ve çevre dostu olan teknolojileri dikkate almayı,
- Ana faaliyet konumuz olan iklim değişikliğine olumlu etki yapacak arazi ve hibrid tipi güneş enerjisi santralleri geliştirerek, anahtar teslim kurmayı,
- Enerji verimliliği sağlayan ürünleri, hizmetleri ve teknolojileri satın almayı,
- Anahtar teslim GES kurulum faaliyetlerimizi Çevre ve Enerji Yönetim Sistemleri'ni uygulayarak gerçekleştirmeyi hedefliyor
- Su tüketimini olabildiğince en aza indirme çabamızda ve çalışanlarımıza da bu konu hakkında bilinçlendirme ve teşvik politikalarının uygulanması gerekmektedir.

Tüm çalışanlarımızın bu kurallar doğrultusunda hareket etmelerini istiyoruz.

KAYNAK: Çevre ve Enerji Politikası, Çevre Güvenliği talimatı, Geri Kazanım Uygulamaları

16- Disiplin Uygulaması

Davranış kuralı ihlal şüphelerini değerlendirme ve karar sürecinde uyum kurulu, somut olayın özelliklerini dikkate alarak çalışanın kasıt veya ihmalinin bulunması, çalışanın geçmişteki davranış ve performansı, ihlalin boyutu, tekrarlanıp tekrarlanmadığı, grubumuz itibarına vereceği olası zarar ve maliyet de dahil olmak üzere tüm unsurları bir bütün olarak değerlendirerek disiplin yönetmeliği'nde yer alan cezalardan birinin uygulanıp uygulanmayacağına ve uygulanacaksa bunlardan hangisinin uygulanacağına ve ihlalin durdurulması, tekrar etmemesi, sonuçlarının mümkün olduğunca düzeltilmesi için gerekli gördüğü diğer önlemlere karar verir.

KAYNAK: Margün Disiplin Yönetmeliği

Personelin

Adı Soyadı :

İmzası :

Tarih :