

EKOL LOJİSTİK A.Ş.
KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ

Eylül 2012

Değerli Çalışma Arkadaşlarımız;

22 yıl önce yola koyduğumuz ilk günden itibaren, içinde bulunduğumuz durum her ne olursa olsun artan rekabet koşullarına uyum sağlayarak performansımızı en üst seviyelerde tutma gayretimizle çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

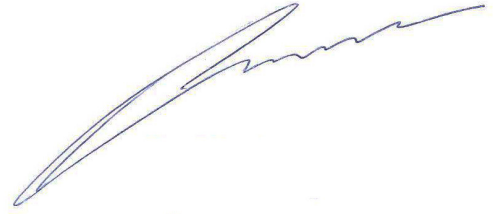
Bizler, Ekol'ün kurumsal değerlerini oluştururken; insana ve çevreye saygıyı, sektöründe lider ve öncü bir kuruluş olmayı, müşteri ve tüm diğer sosyal paydaşlarımızın memnuniyetini en üst seviyelerde tutmayı ve bütün bunları yaparken de inandığımız "doğruluk, şeffaflık ve dürüstlük" ilkelerinden ayrılmamayı temel ilkeler olarak benimsedik. Bu sebeple bugün geldiğimiz noktada, faaliyet gösterdiğimiz dünyanın her noktasında Ekol; etik değerlerinden asla ödün vermez ve tüm iş süreçlerinde doğruluk ve sürdürülebilirlik olgularını esas alır.

Unutmamalıyız ki; bizi her daim başarılı kılacak olan değerlerimizdir. Ekol'e olan güvenin ve sahip olunan itibarın hiçbir koşulda sarsılmaması için **"Kurumsal Yönetim İlkeleri"** çerçevesinde süreçlerimizi yürütmeye devam edeceğiz.

Saygılarımızla



Tayfun Öktem
CEO



Ahmet Musul
Chairman



EKOL LOJİSTİK A.Ş.
KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ YÖNETMELİĞİ –
(CODE OF GOOD BUSINESS CONDUCT)

Ekol gerçekleştirmiş olduğu tüm faaliyet alanları dahilinde etki alanında kalan tüm sosyal paydaşları ile (hissedarları, çalışanları, tedarikçileri, müşterileri, tüketicileri, resmi kurumlar ve yerel örgüt ve derneklerle) yaptığı çalışmalarda daima sorumluluk sahibi, etik ve açık olmayı taahhüt eder ve bu anlamda aşağıda belirtilmiş Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni benimser.

1. Giriş

Bu Kurumsal İlkeler Yönetmeliği'nin amacı; çalışanlara, ilgili tedarikçilere ve müşterilere Ekol'ün iş yapış şekillerini etkileyen etik değerlerini net şekilde iletmek ve şu anda ve ileride bu değerler doğrultusunda çalışmaların yürütüleceğini bildirmektir. Bu yönetmelik uluslararası anlamda bütün Ekol çalışanlarını, 3. Parti iş ortaklarını ve iştiraklerini kapsamaktadır.

Kurumsal İlkeler Yönetmeliği ile amaçlanan, şirketin şeffaflık, kararlılık ve aynı anlayış çerçevesinde yönetiminin sağlanmasıdır.

Her olası durum bu yönetmelik dahilinde detaylandırılıp öngörülemeyeceği için yönetmelik genel hükümleri içermektedir ve daha detaylı politika ve prosedürlerin yerine geçme amacı gütmemektedir.

Ancak bu temel ilke ve etik değerler tüm bireylere tüketici, müşteri, tedarikçi, resmi kurum & kanun koyucu, hissedar, rakip, çalışma arkadaşı ve iş ilişkisi olan diğer tüm kişilerle gerçekleştireceği ilişkilerde bir rehber görevi görmelidir.

Yönetmelik; Ekol'ün Kurumsal Sorumluluk Çerçevesi'nin ana hatlarını çizmekte, ve bu çerçevede belirlediği politikalar bütünü ve yönetsel kontrol mekanizmalarıyla iş yapış şekilleri dahilinde hissedarlarla nasıl ilişkiler kuracağını şekillendirmektedir.

Yönetmeliğe tam anlamıyla uygun hareket etmek Ekol'ün faaliyet gösterdiği alanda saygın ve güvenilir bir işveren, müşteri, tedarikçi olarak bilinirliğinin sağlanması için hayati önem taşımaktadır.

2. Kurumsal Yönetim İlkeleri

A. Toplumsal Faydaların Gözetilmesi

a. Sürdürülebilirlik ve Çevre

Ekol iş yapış süreçlerinde, ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlar dahilinde daha sürdürülebilir faaliyetler ile hareket etmeyi taahhüt eder. Şirket, daha sürdürülebilir iş süreçlerinin sadece topluma ve dünyaya olan sorumluluklarını yerine getireceğine değil, aynı zamanda sürekli olarak daha iyi tüketici çözümleri ve daha uzun vadeli hissedar değeri sunacağına inanmaktadır. Ekol, aktif olarak hayvan sağlığı ve refahına karşı olabilecek iş süreçlerinden kaçınmaktadır.

b. İnsan Hakları

Ekol, insan haklarının mutlak ve evrensel bir standart olduğuna inanmaktadır. Şirket İnsan Hakları Birleşmiş Milletler Evrensel Bildirgesi ve Çocuk Hakları Sözleşmesi'ni kabul eder.

c. Siyasal Aktiviteler

Ekol, hiç bir coğrafyada ne siyasi partileri destekleyen ne de faaliyetleri parti çıkarları veya belirli bir adayın seçilmesini teşvik etmek için hesaplanan grupların fonlarına katkıda bulunmamaktadır.

B. Yasalara ve Diğer Düzenlemelere Uyum

a. Yasalar, Yönetmelikler ve Şirket Politikalarına Uyum

Ekol operasyonlarını gerçekleştirdiği ülkelerin yasa ve yönetmeliklerine saygı duyar, uygular ve sıkıca riayet eder.

Ekol her türlü muhteviyattaki her türlü yasadışı aktiviteyi şiddetle kınamakta, her türlü yasadışı yapıya, işe ve davranışa karşı durmaktadır ve gerekli durumlarda yetkililerle her türlü işbirliğini gerçekleştirerek bu gibi oluşumların önlenmesi için üzerine düşen görevi memnuniyetle yerine getireceğini beyan etmektedir. Her birey iş alanını ilgilendiren, şekillendiren yasa ve yönetmelikleri incelemeli ve hakim olmalıdır.

Bu önemli yönetsel iş alanlarından bazıları: sağlık ve güvenlik; rüşvet karşıtı yasalar; istihdam ve çalışma ortamı uygulamaları; çevrenin korunması; rekabet; vergi ve sosyal güvenlik bedellerinin ödenmesi olarak listelenebilir. Kurumun iç politikalarına ve prosedürlerine uymak da aynı şekilde değerlendirilmelidir.

b. Düzenleyici Otoriteye Uyumluluk

Her birey Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne aykırı durumların uygun şekilde raporlanmasının da dahil olduğu kurumsal yönetsel uyumluluk, düzenleyici otorite şartlarına uyumluluğu desteklemelidir.

c. Rekabet Kanunu

Ekol ve bağılı bulunan tüm şirketlerin, çalışanlarının ve taşeronlarının faaliyet gösterilen tüm ülkelerdeki tekel karşıtı ('anti-trust') yasalarına uyması bir şirket politikasıdır. Direktörler, yöneticiler ve amir konumundaki tüm çalışanlar kişilerin bu yasalardan haberdar olmasını ve yasalara uygun hareket etmesini sağlamakla yükümlüdür.

Ekol özgür rekabeti desteklemekte ve pazarda aktif şekilde rekabet etmektedir ve pazar içerisindeki konumunu rakiplerinin aktivitelerini yasadışı olarak engellemek üzere kullanmayacaktır.

d. Rüşvet Karşılığı

Ekol ve bağılı bulunan tüm şirketlerin; çalışanlarının ve taşeronlarının faaliyet gösterdikleri ülkelerin rüşvet ve yozlaşma karşıtı yasalarına riayet etmesi bir şirket politikasıdır. Direktörler, yöneticiler ve amir konumundaki tüm çalışanlar kişilerin bu yasalardan haberdar olmasını ve yasalara uygun hareket etmesini sağlamakla yükümlüdür.

C. Çalışan Hakları ve Çalışma Koşullarının Gözetilmesi

a. Çalışma şartları

Ekol; çalışanlarının ve taşeronlarının faaliyet esnasında sahip oldukları temel insan haklarının kesin ve evrensel bir gereklilik olduğuna inanmaktadır. Ekol Uluslararası İşgücü Organizasyonları'nın (ILO), Temel Konvansiyonları'na ve uygulanabilir OECD yönergelerine katılmaktadır.

b. Fırsat Eşitliği / Ayrımcılık Karşılığı

İstihdam ile ilgili konularda (eğitim ve terfi hakkı, transferler, iş akdinin sonlandırılması, disiplin, tazminat ve faydalar, işe alma, v.b.) kararlar yeterlilik/liyakat, performans kayıtları ve bahsi geçen faaliyet alanı için gerekli yetkinlikler doğrultusunda verilmektedir. Kurum iş ortamında fırsat eşitliğine bağlı kalmaktadır; çalışanların din, dil, ırk, etnik köken, engel, cinsiyet, medeni hal, ilişki, yaş gibi temellere dayanan her türlü ırkçı/ayırımı karşı durmaktadır.

c. İş güvenliği & sağlığı

Şirket, çalışanlarına güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmakta yükümlüdür. Çalışanlarına tesisler dahilinde ya da mobil halde her türlü makul sağlık, güvenlik ve refah imkanlarını sunmak için çalışmaktadır.

d. Çalışan ilişkileri

Ekol istihdam sağladığı bireylere etkin iletişim imkan ve kanalları sunarak onlara verdiği değeri göstermek ister.

e. Gizlilik

Ekol, çalışanlarının ve taşeronlarının mahremiyetine saygı duyar ve kişiler hakkındaki hiç bir kişisel konunun açıklanmayacağını yasal olarak garanti eder.

D. İş Ortakları ve Sosyal Paydaş İletişiminin Etkinliği

a. Çıkar Çatışmaları

Çalışanlar ve taşeronlar şirket ve kendi kişisel çıkarlarının çatıştığı ya da çatışabileceği durumlardan kaçınmalıdırlar. Çalışanlar görevleri esnasında edindikleri bilgi birikimini kişisel çıkar sağlamak veya ilişkide olduğu bireylere, aile bireyelerine çıkar sağlamak için şirkete karşı kullanmamalıdır.

Bu gibi bir çıkar çatışmasının ortaya çıkması ya da çıkar çatışması doğurabilecek bir ortamın oluşması halinde ivedilikle durumdan kaçınılmalı ve gerekli durumlarda yazılı izin için şirket yetkilisi ile iletişim kurulmalıdır.

Aşağıda çıkar çatışması doğurabilecek konuların örnekleri bulunmaktadır, ancak olasılıklar aşağıdaki örneklerle sınırlı değildir.

Dış ilişkiler

Ekol çalışanları başka bir iş ya da meslek kolunun yükümlülüklerini üstlenemez, başka bir kurumda çalışan ve/veya aracı olamaz, başka herhangi bir iş ya da meslek kolu ile finansal bir ilişkisi içerisinde olamaz.

Müsaade edilen alanlar: şirket tarafından onaylanan profesyonel kariyer dışındaki görevler, sosyal sorumluluk aktiviteleri ve şirket rakibi olmayan kurumlarda küçük yatırımcı hisseleri sahibi olmaktır.

Belirtilenlerin haricindeki bütün istisnalar için kurumun onayı alınmalıdır.

İlgili taraflarla ticari ilişki

Çalışanlar ya da taşeronlar şirket yetkililerine danışmadan ve onay almadan, şirket adına aile bağı bulunan ya da çıkar çatışması ortaya çıkartabilecek yakınlığı bulunan kişilerle iş ilişkisi içerisine giremeyecektir.

Hediye Takdimi, Yemek/Ağırlama ve Sosyal Paylaşım

Şirket çalışanları ve taşeronlar; müşteriler, tedarikçiler ve diğer iş ilişkilerinde şirket adına verdikleri kararların kişisel çıkarlar ya da bu şekilde anlaşılabilir herhangi bir durumdan etkilenmediğinden emin olmalıdır.

Yol gösterici bir kural olması açısından, hem verme hem de alma için tüm hediye takdimlerinde yaklaşık bir tutar olarak 50 Euro bedelin hediye ve/veya sosyal paylaşım amacı olarak değerlendirilebilmesi için sınırdır. Rüşvet karşıtı kurallar bu nokta için de geçerlidir.

Her durumda, en azından bir Genel Müdür Yardımcısı'nın hediye takdiminden önce bilgilendirilmesi beklenmektedir. Tercihen iş ortağı şirketler bu prensipten proaktif olarak haberdar edilmeli ve kabul baştan engellenmelidir. Aynı şekilde, verilen hediyeler için de, en azından aynı seviyede bilgi /onay hediyein sembolik olması ve aksi bir durum yaratmaması için gereklidir.

b. Tedarikçiler ve Taşeronlar

Şirket, tedarikçilerini ve taşeronlarını, sorumlu iş yönetimi ilkeleri ile doğru orantı göstermek ve aynı şekilde karşılıklı yüksek iş ahlakına sahip olmak için proaktif olarak teşvik etmeyi taahhüt eder.

c. Kalite ve Hizmet

Ekol, genetik olarak sadece en yüksek standartlarda hizmet sunmaya (teknoloji ve etik ruhu ile) kararlıdır.

d. Etik İş Yönetimi ve Adil İlişki Yönetimi

Her birey şirket itibarını korumak ve geliştirmek üzere sorumluluk almalı ve uygulamalıdır. Günlük iş akışı içerisinde şirket bütün paydaşlarıyla eşit ve dürüst ilişkiler içerisinde olmalıdır.

E. Şirket Haklarının Gözetimi ve Şeffaflık

a. Şirket Varlıklarını Korumak

Çalışanlar ve taşeronlar şirket varlıklarının - şirket tesislerinde sabit olarak veya mobil halde doğru kullanımı ve korunması bakımından sorumludurlar. Şirket varlıkları ancak şirketin faaliyet alanları dahilinde kullanılabilir.

b. Yetki Matrisi

Kararlaştırılmış bir yetki matrisinin varlığı, etkin bir finansal ve operasyonel kontrol ortamı için gereklidir. Tüm iş birimlerinin, varlık değerinin / giderlerin tüm öğelerini ve yönetim onayına tabi olması için gereken tüm işlemleri kapsayacak şekilde uygun seviyede yetki kurması ve koruması gereklidir.

c. Şirket Finansal Kayıtlarının Bütünlüğü

Şirket defter ve kayıtları kesin olarak işin gerçek doğasını yansıtmalıdır. Hiçbir açıklanmamış veya kaydedilmemiş yükümlülük ve varlık olmamalıdır. Defter ve kayıtlar, şirketin benimsediği hukuk ve muhasebe ilkeleri, politikaları ve prosedürleri doğrultusunda bütün yönleriyle muhafaza edilmelidir. Şirket vergi yükümlülüklerinden kaçınmamalıdır ve çalışanların alabileceği tüm vergilendirilebilir kazançlar listelenmeli ve vergi amaçlı beyan edilmelidir.

d. Gizli Bilgilerin Korunması

Çalışanlar ve taşeronlar gizli bilgilerin korunmuş olduğundan emin olmalıdır. Gizli bilgiler, genellikle organizasyon dışında bilinmeyen, şirkete rekabetçi bir avantaj ya da dezavantaj yaratabilecek, başkaları tarafından bilindiğinde şirketin var olan rekabet avantajının kaybedilmesine neden olabilecek bilgilerdir. Uygun bir gizlilik anlaşması ve iş amaçları için gerekli olmadıkça, bu tür bilgiler şirket dışında kimseye ifşa edilemez. Çalışanlar ve taşeronlar, iş akdi sona erdikten sonra dahi bu gizlilik ilkelerine uymak zorundadırlar.

3. Bu Yönetmeliğe uygunluk

Bütün çalışanlar ve taşeronlar bu Kurumsal Yönetim İlkeleri Yönetmeliği'ne uyum sağlamaktan ve şartları uygulamaktan kişisel olarak sorumludur. Bunun yanı sıra kurum kişilerin bu belgeyi okuması ve anlaması için gereken bütün çalışmaları yapacaktır.

Çalışanların ve taşeronların bu yönetmelikteki kurallara uyması gerekmektedir. Belirtilen değerlerin ihlali halinde kişiler disiplin önlemleriyle karşılaşabileceklerdir. Kurumun itibarını riske edecek ya da finansal anlamda zarar verecek türde ciddi ihlaller yaşanması halinde çalışan ya da taşeron iş akdinin feshi ya da dondurulması gibi önlemlerle karşılaşacaktır.

Ekol bu yönetmelik yayınlanmadan önce ya da sonra ihlal gerçekleştirmiş kişilerin neden oldukları zarar konusunda yaptırım uygulama hakkını saklı tutmaktadır.

Her çalışan ve taşeron çalışmalarını gerçekleştirmeden önce bu yönetmeliği okuyup belirtilen şartların kendisi için uygun olduğunu ve bir ihlal durumunda sorumluluğun üzerinde olacağını kabul etmelidir.

Uygulama, yıllık bazda kurum içerisinde İç Denetim tarafından takip edilecektir. Şirket e-posta adresine sahip olmayanlara bu belge ayrıca ulaştırılacaktır.

Bu grubu idare eden kişiler grubun ilkelerden ve politikalardan tam anlamıyla haberdar olmalarını sağlayarak bu konuda gerekli belgelere imzalarını atacaktadırlar.

Ekol bünyesinde her türlü ihlalin rapor edilmesi amacı ile oluşturulmuş bir gizli raporlama politikası bulunmaktadır. Herhangi bir şüphe durumunda çalışanlar ve taşeronlar bu konuyla ilgili olarak yerel İnsan Kaynakları ya da Hukuk Departmanı'na danışarak gerekli bilgiyi alabilirler.

4. Yönetmeliğin İhlali

Bu yönetmeliğin ihlali durumlarında kişi bireysel disiplin yaptırımları, iş akdinin fesih edilmesi ve iş akdinin sekteye uğraması gibi tedbirlerle karşılaşabilecektir.

Bu nedenle her çalışan ve taşeron bu belgeyi okumalı ve kurumun iş yapış yönetmeliğini ve politikalarını benimsemelidir.

5. Bu Kurumsal Yönetim İlkeleri Yönetmeliği sekiz sayfadan oluşmaktadır.

6. Bu Kurumsal Yönetim İlkeleri Yönetmeliği (içerisinde halihazırda uygulanmakta olan politikaları, değerleri içermektedir) yayınlandığı an itibarıyla geçerlidir.