

İşbu belge, tüm Bericap Grup şubeleri, tesisleri ve ofisleri ile bağlı ortaklıkları, temsilcilikleri ve alt yüklenicileri için geçerlidir.

### 1. Kanunlar, Kurallar ve Davranışlar

BERICAP Grup, bağlı ortaklıkları aracılığıyla, sadece vasıfları ve yetenekleri esasına dayanarak çalışanları istihdam eder, destekler ve çalıştırır ve etnik köken, cinsiyet, din, fiziksel yetenek veya cinsel tercih sebebiyle faaliyetlerinde herhangi bir ayrımcılık olmadığını garanti eder. BERICAP, hiçbir faaliyetinde ne çocuk işçiliğine ne de zorla çalıştırmaya müsaade eder.

BERICAP, örgütlenme özgürlüğü, işyerinde sağlık ve güvenlik, çalışma saatleri ve ücret uygulamaları ile ilgili olarak faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde geçerli olan kanunlara uyar. Şirket, faaliyet gösterdiği ilgili ülkelerin yasalarına ve standartlarına riayet eder. Bu, özellikle bütünlük ve insanlık onuru başta olmak üzere genel kabul görmüş etik değerlere ve ilkelere dayanmaktadır.

### 2. İş Ortakları, Müşteriler ve Yetkili Merciler

Şirket, genel olarak kabul görmüş adalet ve dürüstlük iş uygulamalarına göre faaliyet gösterir. Yetkili mercilerle güvene dayalı bir ilişki sürdürür. Tüketici koruma standartları dikkate alınır.

### 3. Ticari Sırlar

İş ortaklarının ticari sırları, şirket ve çalışanları tarafından korunur. Gizli bilgilerin üçüncü şahıslara veya kamu erişimine ifşa edilmesi yasaktır.

### 4. Anti-Tröst Yasası

Şirket adil rekabete bağlıdır. Koruyucu rekabet yasaları, özellikle antitröst ve diğer rekabet düzenleyici yasalar dikkate alınır.

Piyasa gücünün kötüye kullanılmasının yanı sıra yasaklanan fiyat sabitleme veya ticari şartlar, satış bölgeleri veya müşteri anlaşmaları şirketin etik ilkelerine aykırıdır.

DOKÜMAN TARİHİ	ONAYLAYAN	ONAY TARİHİ
10.11.2014	ALEXANDER KRAUTKRÄMER	19.11.2014

### 5. Rüşvet ve Yolsuzluk

Şirket, rüşvet ve yolsuzluğu reddeder ve bu etik olmayan ve yasadışı davranışlara asla izin vermez. ICC Davranış Kuralları, kullanışlı bir rehber olarak dikkate alınır

Çalışanların, müşteriler veya tedarikçilere yönelik hiçbir kişisel bağımlılıklarının veya yükümlülüklerinin oluşmadığını temin etmesi gerekir. Özellikle çalışanların makul ölçülerde kabul edilebilecek olan hediyeyi veya eşyayı kabul etmesine izin verilmez, bu, iş kararlarını etkileyebilir.

İhlaller, iş akdinin feshi ile cezalandırılır.

### 6. Etik ve Sosyal İlkeler

BERICAP Grup, bağlı ortaklıkları aracılığıyla, etik, ahlaki ve yasal davranış standartlarına göre tüm ülkelerde faaliyet göstermektedir ve bu nedenle, çalışanlarından, temsilciliklerinden, tedarikçilerinden, yüklenicilerinden ve müşterilerinden aynı davranışları beklemektedir, özellikle de gizli bilgilerin korunması, potansiyel çıkar çatışmaları kontrolü ve yolsuzluk ve rüşvet karşı önlemler bakımından.

### Küresel Erim

### 7. İnsan Hakları

Uluslararası kabul görmüş insan hakları açıkça ve şiddetle desteklenmektedir. Hatta disiplin cezası durumunda dahi, tüm çalışanlara onurlu ve saygılı biçimde davranılmalıdır. Bu tür önlemler, uygulanabilir ulusal ve uluslararası standartlar ve uluslararası kabul görmüş insan haklarına uygun olarak yürütülmelidir 2.

### 8. Çocuk İşçiliği

Çocuk işçiliği ile çocuk ve ergenlerin her türlü sömürülmesi reddedilir<sup>3</sup>. Katı Ulusal yönetmelikler dikkate alınmalıdır.

DOKÜMAN TARİHİ	ONAYLAYAN	ONAY TARİHİ
10.11.2014	ALEXANDER KRAUTKRÄMER	19.11.2014

**9. Zorla Çalıştırma**

Her türlü zorla çalıştırma, borç esareti, serflik ve kölelik veya kölelik benzeri koşullar reddedilir. Yoksul kimseler, doğrudan veya dolaylı olarak çalışmaya zorlanmış veya korkutulmuş olabilir.

**10. Ödeme ve Tazminat**

Sektör içinde yasal veya geleneksel bir asgari ücret sağlanmalıdır.

Özellikle disiplin cezasına eşdeğer olan ücretlerden yasadışı kesintiler yapılması yasaktır. Ücret pratik bir şekilde ödenmelidir (nakit, çek, banka havalesi) ve uygun düzeylerde bir bordro temin edilmelidir 5.

**11. Çalışma Süresi**

Çalışma saatleri, yürürlükteki ulusal yasa, endüstri standardı veya ilgili ILO sözleşmeleri ile uyumludur. Çalışanlara, her 7 günlük dönemde ortalama olarak en az bir boş gün, anlaşılan çalışma saatleri veya vardiya modeline göre verilmelidir. Daha fazla çalışma, gönüllülük esasına göre yapılmalıdır 6.

**12. Sağlıklı ve Güvenlik**

İşyerinde sağlık ve güvenliğinin korunması ile ilgili ulusal ve uluslararası kurallara uyulmaktadır. Sağlık ve güvenlik risklerini önlemek için uygun sistemlerin kurulmuş olması gerekir 7.

**13. Ayrımcılık Yapmama**

Şirket, işe almada veya istihdam etmede ayrımcılığı reddeder, özellikle ırk, etnik veya ulusal köken, renk, cinsiyet, zihinsel veya fiziksel engellilik, yaş, din, siyasi görüş, bir sendika üyeliği veya diğer kişisel özelliklere dayalı ayrımcılıkları8.

**14. Taciz**

Şirket, fiziksel, psikolojik veya cinsel şiddetin yanı sıra, fiziksel cezalandırmanın uygulanmasını reddeder. Gizliliğe saygı duyulmaktadır.

DOKÜMAN TARİHİ	ONAYLAYAN	ONAY TARİHİ
10.11.2014	ALEXANDER KRAUTKRÄMER	19.11.2014

**Davranış Kuralları ile Uyumluluk**

Şirket, bu davranış kurallarına çalışanları tarafından uyulduğunu garanti eder.

Uyulmadığı takdirde, iş kovuşturması ve cezai kovuşturması için gerekli düzeltici önlemler derhal alınır.

**Açıklamalar:**

- 1 Çevre ve Kalkınma Birleşmiş Milletler Konferansı (UNCED), Rio de Janeiro, 1992 de kabul edilen Çevre ve Kalkınma Rio Bildirgesi'nin 27 ilkesi
- 2 BM İnsan Hakları Tüzüğü olarak adlandırılan İnsan Hakları Evrensel Bildirisi - BM-Bel, 217,
- 3 Karşılaştırmalı ILO sözleşmeleri 79, 138 ve 182
- 4 Karşılaştırmalı ILO sözleşmeleri 29 ve 105
- 5 Karşılaştırmalı ILO sözleşmeleri 29 ve 131
- 6 Karşılaştırmalı ILO sözleşmeleri 1 ve 14
- 7 Karşılaştırmalı ILO sözleşmeleri 155
- 8 Karşılaştırmalı ILO sözleşmeleri 100, 111, 158 ve 159

<b>DOKÜMAN TARİHİ</b>	<b>ONAYLAYAN</b>	<b>ONAY TARİHİ</b>
10.11.2014	ALEXANDER KRAUTKRÄMER	19.11.2014