



# Statkraft'ın Davranış Kuralları

---

# İçindekiler

CEO'dan mesaj ..... 3

## **Bölüm I: Davranış Kurallarını anlama ve uygulama**

1. Statkraft'ın taahhüdü ..... 4
2. Uygulama kapsamı ..... 4
3. Kişisel sorumluluk ..... 5
4. Yöneticilikle ilgili sorumluluk ..... 5
5. Sürekli iyileştirme ..... 5

## **Bölüm II: Sorumlu şekilde davranmak**

1. Sağlık, güvenlik ve emniyet ..... 6
2. İnsan hakları ..... 7
3. Çevre, iklim ve döngüsel ekonomi ..... 8
4. İş etiği ..... 9
5. Çalışanlar ve kuruluş ..... 11

## **Bölüm III: Şüpheli durumların ve kural ihlallerinin ele alınması**

1. Nereden tavsiye alınır ..... 13
2. Endişeler veya ihlaller nereye bildirilmelidir ..... 13
3. İhlalin sonuçları ..... 14

# CEO'dan mesaj

Sorumlu davranma konusundaki temel taahhüdümüz, Statkraft çalışanlarının yanı sıra iş ortaklarımızdan da beklentilerimizi belirleyen Davranış Kuralları'nda açıklanmaktadır.

Sürdürülebilir ve sorumlu iş davranışı, mevcut olduğumuz tüm pazarlarda her zaman Statkraft için bir dayanak olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Saf enerji sağlayarak iklim değişikliğinin neden olduğu zorlukların aşılmasına ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma için bir temel oluşturmaya önemli ölçüde katkıda bulunuyoruz. Davranış Kuralları ile birlikte değerlerimizin (sorumlu şekilde hareket ederiz, birlikte büyüz ve bir etki yaratırız) bu görev için iyi bir konumda bulunduğumuzu gösterdiğine inanıyorum. Tutarlı ve sorumlu iş davranışları çalışanlar, iş ortakları, müşteriler ve topluluklar arasında güven ve bağlılık oluşturur. Bu şekilde, tercih edilen iş ortağı olmaya devam edeceğiz.

İnsanları önemsemek şirket kültürümüzün merkezinde yer alır ve herkes Statkraft'taki işinden eve güvenle dönmelidir. Statkraft'ta çalışan herkesin güvenliğe kendini adanması ve benden başlayarak yöneticilerin bu alanda örnek olma konusunda özel bir sorumluluk almaları durumunda bunun mümkün olabileceğine inanıyorum.

Sorumlu iş davranışı aynı zamanda, insan ve işçi haklarına saygı göstermek ve çevreyi ve iklimi önemsemek de dâhil olmak üzere sürdürülebilirlik ile ilgilidir. Yöneticilerin bağlılık göstermesini ve şirket kültürümüz için uygun ortamı oluşturmalarını bekliyorum. Ayrıca herkesi, ortaya çıkan zorluklar hakkında aktif ve açık tartışmalar yapmaya teşvik ediyorum.

Endişelerini dile getiren çalışanlarımıza tam bir destek veriyoruz. Uygulamada Davranış Kurallarımıza göre yaşamak dünyanın her yerinde, her gün, her birimize bağlıdır.

Statkraft'ın Davranış Kurallarının bu versiyonu 11.12.2023 tarihinde Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiştir.

→ DAVRANIŞ KURALLARINI ANLAMA VE UYGULAMA  
SORUMLU ŞEKİLDE DAVRANMAK  
ŞÜPHELİ DURUMLARIN VE KURAL İHLALLERİNİN ELE ALINMASI

# Bölüm I: Davranış Kurallarını anlama ve uygulama

## 1. Statkraft'ın taahhüdü

Statkraft sürdürülebilir, etik, güvenli ve sorumlu bir şekilde hareket etmeye ve faaliyet gösterdiği her yerde geçerli tüm yasal gerekliliklere uymaya bağlıdır. Uluslararası kuruluşlar tarafından belirlenen ilgili uluslararası sözleşmelere, çerçevelere ve yönergelere uygun şekilde hareket etmek de Statkraft'ın politikasıdır <sup>1</sup>.

Statkraft küresel olarak iş yapmaktadır. Statkraft Norveçli bir kuruluş olarak geçerli Norveç yasalarının ve yönetmeliklerinin yanı sıra faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin geçerli yasalarına ve düzenlemelerine de uyar.

Geçerli yasalar, düzenlemeler ve Statkraft'ın politikaları arasında farklılıklar olması durumunda en yüksek standardı izleriz.

Davranış Kurallarında yer alan ilkeler Statkraft'ın amir belgelerinin ilgili bölümlerinin özeti temsil eder.

## 2. Uygulama kapsamı

Davranış Kuralları, lokasyona bakılmaksızın Statkraft Grubu'ndaki tüm şirketler ve Statkraft için çalışan tüm bireyler için geçerlidir. Bu, her düzeydeki çalışanları, yönetim kurulu üyelerini, görevlendirilmiş personeli, danışmanları ve Statkraft adına hareket eden veya onu temsil eden diğer kişileri içerir.

Statkraft, ortak girişimlerdeki iş ortakları, tedarikçiler, yükleniciler, temsilciler, danışmanlar, birleşme ve satın alma tarafları veya müşteriler olmadan, Statkraft kendi iş hedeflerine ulaşamaz. İş ortaklarının, Statkraft'ın gerekliliklerine uygun standartlara uyması beklenir.

<sup>1</sup> Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) rehberliği ve çerçeveleri dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere. Statkraft aynı zamanda Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin de bir üyesidir.

[DAVRANIŞ KURALLARINI ANLAMA VE UYGULAMA ←](#)[SORUMLU ŞEKİLDE DAVRANMAK](#)[ŞÜPHELİ DURUMLARIN VE KURAL İHLALLERİNİN ELE ALINMASI](#)

### 3. Kişisel sorumluluk

Davranış Kurallarında ve geçerli yasalarda ve düzenlemelerde belirtilen gereklilikleri bildiğimizden ve görevlerimizi bu gerekliliklere uygun şekilde yerine getirdiğimizden emin olmak zorundayız. Davranış Kurallarının herhangi bir bölümünün anlamından emin olmadığımız veya etik bir ikileme karşı karşıya kaldığımız takdirde yöneticimizden tavsiye alır ve ona bunu bildiririz.

### 4. Yöneticilikle ilgili sorumluluk

Yöneticilerin bağlılık göstermesi ve şirket kültürümüz için uygun ortamı oluşturması beklenir. Yöneticiler, kendi sorumluluk alanlarındaki faaliyetlerin geçerli gerekliliklere ve Davranış Kurallarına uygun şekilde yürütülmesini sağlayacaklardır. Yöneticiler kendilerinin olduğu kadar kendi personellerinin de iş davranışlarından sorumlu tutulmaktadır.

### 5. Sürekli iyileştirme

Sürekli bir şekilde iyileştirmeye ve yeniliğe odaklanınız. Aktif risk yönetimi ve iç kontrol tüm iş faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçasıdır.

DAVRANIŞ KURALLARINI ANLAMA VE UYGULAMA

→ SORUMLU ŞEKİLDE DAVRANMAK

ŞÜPHELİ DURUMLARIN VE KURAL İHLALLERİNİN ELE ALINMASI

## Bölüm II: Sorumlu şekilde davranmak

### 1. Sağlık, güvenlik ve emniyet

#### Taahhüdümüz

Yaralanma veya zarar görme içermeyen güvenli ve sağlıklı bir iş yeri sağlamaya bağlıyız. Kendimizi ve birlikte çalıştığımız tüm insanları ve faaliyetlerimizin başkalarının güvenliğini nasıl etkilediğini önemsiyoruz. Günlük çalışmalarımızdan ve başkalarından ders alırsız, gerektiği zaman konuşmaya cesaret ederiz ve öğrendiğimiz dersleri tüm kuruluştta paylaşırız ve onlardan öğreniriz.

#### → Sağlık, güvenlik ve emniyet

İnsanları önemsemek Statkraft kültürünün merkezinde yer alır. Güvenli, emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamı çok önemlidir ve nerede olursak olalım bu geçerlidir. Sıfır ağır yaralanma yönündeki performansımızı iyileştirmek için sürekli çalışıyoruz.

#### → Zehirleyici maddeler

Statkraft için iş yaparken alkol ve uyuşturucular dâhil olmak üzere sarhoş edici maddelerin etkisi altında olmamıza izin yoktur. Alkol tüketilmesinin makine kullanımı, araba kullanımı veya alkol kullanımıyla bağdaşmayan başka herhangi bir faaliyet ile birleştirilmemesi koşulu ile, yerel adetler ve özel durumlar bakımından uygun olduğu zaman sınırlı miktarlarda alkol servis edilebilir.

## 2. İnsan hakları

### Taahhüdümüz

Çalışanlarımızın, tedarik zinciri çalışanlarımızın ve faaliyetlerimizden etkilenen toplulukların insan haklarına, olumsuz etkileri önleyerek, en aza indirerek ve azaltarak saygı göstermeye bağlıyız. İş ortaklarının tedarik zincirleri dâhil olmak üzere, yalnızca insan haklarına saygı göstermeye bağlı olan iş ortakları ile çalışacağız. Faaliyetlerimizin olumsuz insan hakları etkilerine neden olduğu veya buna katkıda bulunduğu durumlarda çözüm süreçleri sağlamaya veya bu süreçlerde iş birliği yapmaya bağlıyız.

#### → İnsan hakları ve işçi hakları

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, her türlü zorla ve zorunlu işçiliğin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin etkili şekilde ortadan kaldırılması ve istihdam ve mesleki bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması dâhil olmak üzere insan ve işçi haklarına saygı gösteririz.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından önerilen çalışma saatleri sınırlarına ve çalışanlarımıza geçimlerini sağlayacak bir ücret ödemek de dâhil olmak üzere makul çalışma koşullarına bağlıyız. Yüklenicilerimizden de tesislerimizde çalışan personel için aynısını uygulamalarını bekliyoruz. Disiplin önlemi olarak ücret kesintisi kabul edilemez ve Statkraft tarafından görevlendirilmek için hiç kimsenin ödeme yapması gerekmez (örneğin işe alınma ücretleri veya başka ücretler).

#### → Sosyal haklar ve topluluk hakları

Yerliler, kabileler ve diğer hassas gruplar da dâhil olmak üzere faaliyetlerimizden etkilenen insanların haklarına saygı gösteririz. Uluslararası çerçevelere uygun olarak etkilenen kişilerle bilgiye dayalı danışmalarda bulunmaya ve bu etkinliklere katılım sağlamaya ve uygun şikâyet mekanizmalarına sahip olmaya çalışırız.

DAVRANIŞ KURALLARINI ANLAMA VE UYGULAMA

→ SORUMLU ŞEKİLDE DAVRANMAK

ŞÜPHELİ DURUMLARIN VE KURAL İHLALLERİNİN ELE ALINMASI

### 3. Çevre, iklim ve döngüsel ekonomi

#### Taahhüdümüz

Genel hedefimiz yeşil ve adil bir enerji geçişini desteklemektir. Bunu, net sıfır sera gazı üretilen bir değer zinciri geliştirerek, gezegen sınırları dâhilinde büyüyerek ve döngüsel dönüşüm yolları benimseyerek yapıyoruz. Çevre, iklim ve toplumsal konuları dikkatle dengelemeye çalışıyoruz.

#### → Çevre

Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi dâhil olmak üzere çevresel etkimizi azaltmaya ve ihtiyatlı bir yaklaşımı desteklemeye çalışırız. Daha fazla çevresel sorumluluğu teşvik etmek ve çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yayılmasını teşvik etmek için girişimlerde bulunuruz.

#### → İklim

Faaliyetlerimizle, daha iklim dostu ve sürdürülebilir enerji sistemine geçişe katkıda bulunuruz. Düşük bir iklim ayak izi muhafaza etmeye ve sera gazı emisyonlarımızı azaltmaya çalışırız.

#### → Döngüsel ekonomi

Yaşam döngüsü perspektifini benimsemek ve kaynak verimliliğini, yeniden kullanımı ve geri dönüşümü teşvik etmek dâhil olmak üzere döngüsel bir ekonomi zihniyetini uygulamaya çaba gösteririz.



## 4. İş etiği

### Taahhüdümüz

Yolsuzluğun ve diğer ekonomik suçların her türüne sıfır tolerans gösteririz ve ticari amaçlarımız ne olursa olsun bu taahhüdümüzden asla taviz vermeyiz. Zorlu iş ortamlarında ihtiyatlı bir şekilde faaliyet gösterme ve endişeleri ele alma yetkinliğine sahip olduğumuzdan emin oluruz. Şüpheye düşersek hepimiz tavsiye isteriz. Yalnızca kabul edilebilir standartları karşılayan veya güvenilir bir iyileştirme planına sahip olan iş ortakları ile ilişki kurarız.

#### → Yolsuzlukla mücadele

Kamu sektöründe ve özel sektörde her türlü yolsuzluğa ve rüşvete karşı çıkarız. Gerek kendimiz gerek başkaları için iş veya özel kazanç için doğrudan veya dolaylı olarak rüşvet veya başka uygunsuz avantajlar teklif etmeyiz, vermeyiz, kabul etmeyiz, talep etmeyiz veya almayız.

#### → Hediyeler ve ağırlama

Yalnızca mütevazı ve uygun hediyeler ve ağırlamalar veririz ve alırız. Uygunsuz bir etki oluşturabilecek veya oluşturuyor gibi görünebilecek olan durumlarda iş nezaketi ikramlarının (hediyeler, ağırlama, giderler veya herhangi bir fayda) teklif edilmesi veya kabul edilmesi yasaktır. Ayrıca, iş nezaketi ikramları yalnızca hem değer hem sıklık bakımından mütevazı oldukları ve zamanın ve yerin uygun olduğu durumlarda kabul edilebilir veya verilebilir.

#### → Kamu görevlileri, kuruluşları ve diğer paydaşlar

Kamu görevlileri, kuruluşları ve diğer paydaşlarla iş yaparken dikkatli davranırız. İş nezaketi ikramları kamu görevlilerini içerdiği zaman daha dikkatli oluruz.

Statkraft siyasi partilere veya politikacılara sponsorluk yapmaz. Statkraft, Grubun çıkarlarına uygun olduğu zaman kamuya açık tartışmalara katılabilir. Statkraft için çalışan, onun adına hareket eden veya onu temsil eden herkes demokratik siyasi faaliyetlere katılmakta özgürdür ancak bu, Statkraft ile ilişkilerine atıfta bulunmadan veya onunla ilişki kurmadan olmalıdır.

DAVRANIŞ KURALLARINI ANLAMA VE UYGULAMA

→ SORUMLU ŞEKİLDE DAVRANMAK

ŞÜPHELİ DURUMLARIN VE KURAL İHLALLERİNİN ELE ALINMASI

### → Çıkar çatışması ve adil rekabet

Çıkar çatışmalarından kaçınırız ve adil rekabeti sağlarız. Bireysel, özel çıkarlar ile Statkraft'ın çıkarları arasında çatışmaya yol açan ya da davranış veya karar özgürlüğümüz üzerinde herhangi bir şekilde olumsuz bir etkiye sahip olabilecek durumlardan kaçınırız.

Statkraft'ın faaliyet gösterdiği pazarlarda yüksek ticari etik standartlar uyguluyoruz ve rekabet kuralları çerçevesinde rekabet ederiz. Bu durum, müşteriler için olduğu kadar rakipler ve tedarikçiler için de geçerlidir.

### → İş ortakları ve dürüstlük durum tespiti

Kiminle iş yaptığımızı biliriz ve etik olmayan iş ortaklarından kaçınırız. İş ortakları ile yapılan anlaşmalar yazılı olarak yapılmalı ve taraflar arasındaki gerçek ilişkiyi açıklamalıdır. Anlaşmaya varılan ücretler verilen hizmetle orantılı olmalı, tatmin edici belgelere göre yapılmalı ve uygun şekilde muhasebeleştirilmelidir.

Yaptırım uygulanan bir ülke, grup, kuruluş veya birey ile herhangi bir iş veya anlaşmamız bulunmamaktadır.

### → Hile

Her türlü hileyi önlemeye özen gösteririz ve önleme faaliyetlerimizi güçlendirmek için sürekli çalışırız. Kara para aklamanın hiçbir türüne katılmayız ve Statkraft'ın parçası olduğu finansal işlemlerin kara para aklamak için kullanılmamasını sağlarız.

### → Bilgilerin gizliliği ve kullanılması

Bilgilerin gizliliğini ve uygun şekilde ele alınmasını sağlarız. Gizlilik yükümlülüklerimize saygı gösterirken tüm işlerimizde şeffaflığa, doğrulanabilirliğe ve doğruluğa bağlı oluruz. Tüm paydaşlara açık, doğru ve zamanında bilgi sağlarız ve iletişim kurarız. Tüm muhasebe bilgileri ve raporları doğru ve yasalara ve düzenlemelere uygun olmak zorundadır.

İster Statkraft'a ister iş ortaklarına ait bilgiler olsun, elimizdeki gizli bilgilerin tümünü korumaya ve bunları kötüye kullanmamaya bağlıyız. Gizlilik yükümlülüğü, Statkraft ile istihdam veya sözleşmeye dayalı başka bir ilişkimiz sona erdikten sonra da devam eder.

Bireylerin gizlilik hakkını korumaya bağlıyız. İster çalışanlarımız ister herhangi üçüncü bir taraf olsun bireylerin kişisel verilerini sorumlu bir şekilde işlediğimizden ve kişisel veri işlemenin gerekli olduğu tüm durumlar için ilgili bir amaca sahip olduğumuzdan emin oluruz. Çalışan ve üçüncü taraf kişisel verilerinin şirket bünyesinde işlenmesini ve aktarılmasını düzenleyen Statkraft'ın Bağlayıcı Kurumsal Kurallarına bağlıyız.

## 5. Çalışanlar ve kuruluş

### Taahhüdümüz

Mükemmel ve kapsayıcı bir çalışan deneyimine kendimizi adadık. Sorumlu davrandığımız, birlikte geliştığımız ve bir etki yarattığımız bir kültüre sahibiz.

#### → Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık

Çeşitliliğe değer verilen ve herkesin iş başarısına katkıda bulunmak ve potansiyellerini gerçekleştirmek için eşit fırsatlara sahip olduğu kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak için aktif olarak çalışırız.

Statkraft çalışanlarına ve Statkraft'ın faaliyetlerine katılan diğer kişilere cinsiyet, ırk, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, milliyet, sosyal veya etnik köken, siyasi görüş, sendika üyeliği veya başka herhangi bir gerekçeye göre ayrımcılık yapmayacak şekilde davranılır. İş yerlerimizin hiçbirinde cinsel taciz dâhil olmak üzere hiçbir ayrımcılığa veya tacize hoşgörü göstermeyiz. Eşit değerdeki işler için eşit ücret sağlayacağız.

#### → Cinsel hizmetler satın alma

Statkraft cinsel hizmetlerin satın alınmasının yasaklanmasını desteklemektedir. Statkraft için görevde veya iş seyahatlerinde bulunduğu sırada hiçbir cinsel hizmet satın alınmamalıdır.

DAVRANIŞ KURALLARINI ANLAMA VE UYGULAMA

→ **SORUMLU ŞEKİLDE DAVRANMAK**

ŞÜPHELİ DURUMLARIN VE KURAL İHLALLERİNİN ELE ALINMASI

→ **Bilgi ve BT sistemleri**

Bilgileri, BT sistemlerini ve interneti sorumlu ve profesyonel bir şekilde ele alırız ve kullanırız.

Statkraft'ın BT sistemlerinde üretilen ve depolanan bilgiler Statkraft'ın malı olarak kabul edilir. Bu nedenle, Statkraft, yasa veya sözleşme ile sınırlandırılmadıkça bu gibi tüm bilgilere erişme hakkını saklı tutar.

→ **Mülkiyetin ve varlıkların korunması**

Statkraft'ın varlıklarını korumaktan ve uygun şekilde kullanmaktan sorumluyuz. Statkraft'ın varlıkları kişisel çıkar için kullanılmamalıdır.

## Bölüm III: Şüpheli durumların ve kural ihlallerinin ele alınması

### 1. Nereden tavsiye alınır

Statkraft'ın herhangi bir çalışanı Davranış Kurallarının herhangi bir bölümünün anlamından veya ona uygun davranış biçiminden emin olmadığı veya şüpheye düştüğü takdirde söz konusu çalışan tavsiye isteyecek ve konuyu yöneticisine bildirecektir.

### 2. Endişeler veya ihaller nereye bildirilmelidir

Statkraft'ın bir çalışanı bir kararın veya davranışın Statkraft'ın yasal veya etik taahhütlerini ihlal edeceğinden veya ettiğinden şüphe duyduğu takdirde sorunu dile getirme hakkı ve sorumluluğu vardır. Hemen yöneticisi ile iletişime geçmelidir. Bunun mümkün olmadığı veya zor olduğu durumlarda Kurumsal Denetim Başkanı ile iletişime geçmelidir.

Tüm bildirimler gizli bilgi olarak ele alınacaktır. Raporlama, Kurumsal Denetim Başkanı tarafından yönetilen Bağımsız Raporlama (İhbar) Kanalı'na isimsiz olarak yapılabilir (<https://statkraft.whistleblownetwork.net>). Alternatif olarak, doğrudan Kurumsal Denetim Başkanı'na e-posta, posta veya telefonla yapılabilir (e-posta: [compliance@statkraft.com](mailto:compliance@statkraft.com); telefon: +47 24 06 86 76; adres: Statkraft AS, Head of Corporate Audit, P.O. Box 200 Lilleaker, NO-0216 Oslo, Norveç).

Yerel geçerli mevzuat uyarınca başka şikâyet kanalları ve/veya raporlama gereklilikleri mevcut olabilir.

İşe alınan personeli dahil harici taraflar, danışmanlar ve diğer tedarikçiler de endişelerini bildirebilir.

Statkraft, iş dürüstlüğüyle ilgili bir endişeyi gerçekten dile getiren veya bu endişenin giderilmesine yardımcı olan hiç kimseye karşı herhangi bir misilleme önlemi almayacaktır.

DAVRANIŞ KURALLARINI ANLAMA VE UYGULAMA  
SORUMLU ŞEKİLDE DAVRANMAK

→ ŞÜPHELİ DURUMLARIN VE KURAL İHLALLERİNİN ELE ALINMASI

### 3. İhlalin sonuçları

Statkraft'ın Davranış Kurallarına uyulmaması işten çıkarma, hukuki işlem dâhil olmak üzere disiplin işlemine yol açabilecek ciddi bir konu olarak görülür ve ilgili makamlara rapor edilebilir.

**Sorumluluk reddi:** Bu belgedeki hükümlerin hiçbirisi Statkraft'a karşı yürürlüğe konabilecek hak(lar) oluşturma amacı taşımamaktadır.



