



ETİK UYUM İLKELERİ

1- RAKİPLERE KARŞI SORUMLULUKLAR

1.1.Nuh Grubu Şirketleri; rakip sektör şirketleriyle Rekabet Hukuku Kuralları ve saygı çerçevesinde, etik ilkeler zemininde rekabet eder.

1.2.Rakip sektör şirketlerinin patentlerine, telif haklarına ve fikri mülkiyetlerine saygı duyar. Fiyat sabitleme ve haksız rekabet oluşturan sair tüm tekeli faaliyetlerden kaçınır. Rekabeti sınırlamaya yönelik iş ve işlemlerle mücadele eder.

1.3. Çalışanlar, rakip şirketler hakkında kamuya açık ve pazarda ulaşılabilir durumda olan bilgileri toplayabilir, paylaşabilir ve bunları kullanabilirler. Ancak bunların sadece yasal ve etik bir anlayışla yapılması sağlanır. Yasak usullerle (özel mülkiyete girme, konuşmaları gizlice dinleme, telefon dinleme, bilgisayar korsanlığı, özel hayata tecavüz, rüşvet, gerçeğe aykırı beyan, zorlama, casusluk veya tehdit) yahut gizlilik anlaşmalarının ihlali ile bilgi toplama faaliyetleri yasaya ve etik kurallara aykırı olup bu ve benzeri girişimler engellenmektedir. Şirket, kendi kamuya açık olmayan bilgileri konusunda uyguladığı gizlilik politikasını rakip şirket firmalara ait edinilen bilgiler kapsamında da uygular.

1.3. Ülkemizde yürürlükte olan Rekabet Hukuku Kurallarında olduğu gibi faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki hukuk kurallarına uygun ve etik zeminde, rakip sektör şirketlerine saygılı olarak rekabet eder.

2- BİLGİ UÇURMA POLİTİKASI

2.1. Çalışanlar tarafından mevzuata aykırı davranışların (Mali yolsuzluk veya uygunsuzluk veya dolandırıcılık, yasal yükümlülükler veya geçerli yasalara uyulmaması, İnsan Hakları ihlalleri -sağlık ve güvenlik ve çocuk işçiliği tehlikeleri dahil-, çevreye karşı ciddi zararlar, suç faaliyetleri, uygunsuz muamele ve bunlarla sınırlı olmamak kaydı ile sair faaliyetler) veya iş etiği uyumsuzluğunun fark edilmesi halinde şirket içinde Etik Uyum kapsamında oluşturulan etik@nuhcimento.com.tr e-posta adresi üzerinden şirkete bildirilmesi teşvik edilmektedir.

2.2. Çalışanlar tarafından yapılan bildirim yalnızca İnsan Kaynakları Yöneticisi tarafından erişilebilir ve etik incelemeye konu edilip edilmeyeceğine karar verilir. Değerlendirme aşamasında gerekli görülmesi halinde İnsan Kaynakları Direktörü, Yönetim Kurulu Başkanı, CEO ve diğer üst düzey yöneticilerin görüşüne başvurulabilir. Etik İncelemenin sonuçları,



"CEO, İK Direktörü, İK Yöneticisi ve konunun ilişkili olduğu birim Direktörü" ile oluşan Etik Komite tarafından değerlendirilir.

2.3. Şirket tarafından iyi niyetle yasa ve etik kural ihlali bildirim yapan, endişesini dile getiren çalışanların teşvik edilmesi kapsamında kimliklerinin gizli tutulması sağlanır. Bildirimde bulunan çalışanın herhangi bir misilleme (ayrımcılık, kademe indirme, uzaklaştırma, hak kaybı, tehdit ya da taciz de dahil olmak üzere herhangi ters bir istihdam eylemi) ile karşılaşması engellenir.

2.4. Şirket, endişesini dürüstlikle dile getiren her çalışanını koruyacaktır ancak bilerek yanlış bir suçlamada bulunmak, tahkikat görevlilerine yalan söylemek veya iş birliği yapmayı reddetmek etik kuralların ihlali anlamına gelmektedir. Dürüstçe rapor etme, bir durumu dile getirmek çalışanın mutlaka haklı olması gerektiği anlamına gelmemektedir; sadece verilen bilginin doğru olduğuna inanıyor olması yeterlidir.