



**IC HOLDİNG
DAVRANIŞ KURALLARI
2025**

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ.....	3
2. ÇALIŞMA ŞARTLARI	3
2.1 Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması	3
2.2 Genç Çalışanlar	3
2.3 Çalışma Saatleri ve Ücretlendirme	3
3. ÇALIŞAN HAKLARI VE EŞİTLİK	4
3.1 Ayrımcılık, Taciz ve İnsanlık Dışı Muamele.....	4
3.2 Çalışanların Görüş Bildirme Hakkı	4
3.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	4
4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	4
4.1 Güvenli Çalışma Koşulları.....	4
4.2 İş Kazaları ve Acil Durum Yönetimi	5
4.3 Eğitim ve İletişim	5
5. ÇEVRE.....	5
5.1 Çevresel İzinler ve Raporlama	5
5.2 Kirliliğin Önlenmesi ve Kaynak Koruma	5
5.3 Tehlikeli Maddeler	5
5.4 Katı Atık Yönetimi.....	5
5.5 Hava Emisyonları	5
5.6 Su Yönetimi	5
5.7 Enerji Tüketimi ve Sera Gazı Emisyonları	5
6. ETİK	5
6.1 İş Dürüstlüğü.....	5
6.2 Adil İş Uygulamaları ve Kazanç	6
6.3 Çıkar Çatışmaları	6
6.4 Bilgi Şeffaflığı.....	6
6.5 Fikri Mülkiyetin Korunması	6
6.6 Kimlik Koruma ve Misillemeye Karşı Koruma	6
6.7 Sorumlu Kaynak Kullanımı	6
6.8 Gizlilik	6
7. İZLEME VE İHLALLERİN SONUÇLARI	7
8. ENDİŞELERİN DİLE GETİRİLMESİ.....	7
9. VERSİYON ve REVİZYON AYRINTILARI.....	7

1. GİRİŞ

IC Holding'in Davranış Kuralları, tedarik zincirinin her aşamasında güvenli çalışma koşullarının sağlanmasını, iş süreçlerinin sorumlu ve etik bir şekilde yürütülmesini, insan haklarına ve çevreye saygı gösterilmesini amaçlamaktadır. Bu kurallar, tüm tedarikçiler, taşeronlar ve iş gücü sağlayıcıları için bağlayıcıdır ve şirketin sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk taahhütlerini destekler.

Tedarikçiler, Davranış Kuralları'nı bir bütün olarak tedarik zincirine yayacak şekilde benimsemek ve uygulamak zorundadır. Her tedarikçi, kendi tedarik zincirinde yer alan alt tedarikçilerinin de bu kuralları kabul edip uygulamalarını sağlamalıdır. Kuralların benimsenmesi, tüm iş faaliyetlerinde yürürlükteki yasa, kural ve düzenlemelere tam uyum sağlanması gerektiği anlayışına dayanır. Uluslararası kabul görmüş standartlar ve en iyi uygulamalara dayanan bu kurallar, sosyal ve çevresel sorumluluk ile iş etiğini daha ileri taşımak için yasal uyumun ötesine geçebilir.

Bu kurallar, aşağıdaki uluslararası standartlardan türetilmiştir ve bunlara saygı gösterir:

- OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) Çok Uluslu Şirketler Rehberi
- UNGPs (Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri)
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Bildirgesi
- ILO Temel Sözleşmeleri
- UDHR (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi)

Kurallar, "Çalışma Şartları, Çalışan Hakları ve Eşitlik, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre ve Etik" konularını içeren beş ana bölümden oluşur ve sürekli olarak ilgili paydaşların geri bildirimleriyle geliştirilmektedir.

2. ÇALIŞMA ŞARTLARI

Tedarikçilerin, çalışanların temel insan haklarını gözetmesi ve onlara saygılı, onurlu bir şekilde davranması gerekmektedir. Bu yükümlülük, doğrudan veya dolaylı tedarikçiler ve alt yükleniciler ile geçici, göçmen, öğrenci, sözleşmeli ve tam zamanlı çalışanları da kapsar.

2.1 Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması

Tedarikçiler, hiçbir çalışanın zorla, baskı altında veya borç karşılığı çalıştırılmasına izin vermemelidir. İnsan ticareti, zorla işçi çalıştırma veya benzeri uygulamalar kesinlikle yasaktır.

2.2 Genç Çalışanlar

Ulusal mevzuatta belirtilen asgari yaştan altında işçi çalıştırılamaz. Çocuk işçiliği yasaktır. Türk İş Kanunu'na göre 14–15 yaş arası "çocuk işçi", 15–18 yaş arası "genç işçi" olarak tanımlanır. Genç çalışanların istihdamında, yürürlükteki düzenlemelerde öngörülen tüm kurallara uyulmalı ve sağlık, güvenlik ile gelişimlerini olumsuz etkileyecek uygulamalardan kaçınılır.

2.3 Çalışma Saatleri ve Ücretlendirme

Çalışma saatleri yürürlükteki yasa ve düzenlemelere uygun olmalıdır. Çalışanlara düzenli dinlenme araları ve haftalık izin sağlanmalı; fazla mesai yalnızca gönüllülük esasına dayalı olmalı ve yasal sınırları aşmamalı ve bu hususların tümü taahhüt edilmelidir.

Çalışanlara ödenen ücretler, asgari ücret, fazla mesai ve yasal olarak zorunlu haklar dahil olmak üzere, tüm geçerli ücret yasalarına uygun olmalıdır. Tüm çalışanlar, eşit iş ve nitelik için eşit ücret almalıdır. Ücretlerden disiplin amacıyla kesinti yapılmasına izin verilmez.

3. ÇALIŞAN HAKLARI VE EŞİTLİK

IC Holding, tedarikçilerinin çalışanlarına adil, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı sunmasını bekler. Bu kapsamda tüm çalışanların eşit haklara sahip olması, ayrımcılıktan korunması, görüş ve endişelerini özgürce dile getirebilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin güvence altına alınması esastır. Tedarikçiler, yürürlükteki mevzuata ve IC Holding'in insan hakları ve eşitlik yaklaşımına tam uyum sağlamalıdır.

3.1 Ayrımcılık, Taciz ve İnsanlık Dışı Muamele

Tedarikçiler, taciz ve yasadışı ayrımcılıktan arınmış bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ederler. Çalışanlara karşı şiddet, cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz, cinsel istismar, bedensel ceza, zihinsel veya fiziksel zorbalık, kamuya açık küçük düşürme ya da sözlü taciz gibi insanlık dışı muameleler uygulanmamalıdır; böyle bir muamele tehdidi de olmamalıdır.

Tedarikçiler, işe alım ve çalışma uygulamalarında (örneğin ücretler, terfiler, ödüller ve eğitim fırsatları gibi) ırk, renk, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya ifadesi, etnik köken veya ulusal köken, engellilik, hamilelik, din, siyasi görüş, sendika üyeliği, gazilik durumu veya medeni duruma dayalı ayrımcılık veya tacizde bulunulmayacağını taahhüt etmelidir.

Ayrıca tedarikçiler çalışanların dini inanç ve uygulamalarını yerine getirebilmeleri için gerekli esneklikleri sağlamalı; engelli çalışanların iş ortamına tam ve eşit katılımını mümkün kılacak makul düzenlemeleri yapmalıdır.

3.2 Çalışanların Görüş Bildirme Hakkı

Tedarikçiler, çalışanların çalışma koşulları ve yönetim uygulamalarına ilişkin görüş ve endişelerini özgürce ifade edebilecekleri güvenli bir ortam sağlamakla yükümlüdür. Bu süreçte ayrımcılık, misilleme, tehdit veya taciz kesinlikle yasaktır.

3.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Tedarikçiler, kadın–erkek ayrımcılığına kesinlikle izin vermemeli; işe alım, ücretlendirme, terfi ve eğitim fırsatlarında eşitliği güvence altına almalıdır. Kadın çalışanların iş gücüne katılımı desteklenir ve IC Holding'in "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası"na uyum taahhüt edilir.

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Tedarikçiler, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının, iş kaynaklı yaralanma ve hastalıkları en aza indirmekle birlikte ürün ve hizmet kalitesini, üretim sürekliliğini, çalışan bağlılığını ve motivasyonunu artırdığını kabul ederler. Ayrıca, sürekli olarak çalışan girdisi ve eğitiminin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının tespit edilmesi ve çözülmesi için zorunlu olduğunu kabul ederler.

4.1 Güvenli Çalışma Koşulları

Çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyacak fiziksel ortam, hijyen, gıda ve barınma koşulları sağlandığı; makine güvenliği ve ergonomi konularında gerekli önlemlerin alındığı taahhüt edilmelidir.

4.2 İş Kazaları ve Acil Durum Yönetimi

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için sistemler kurulmalı, gerekli kayıt ve raporlamalar yapılmalı, çalışanlara zamanında tıbbi destek sağlanmalıdır. Ayrıca yangın, doğal afet gibi acil durumlara karşı planlar hazırlanmalı ve tatbikatlar yapılmalıdır.

4.3 Eğitim ve İletişim

Çalışanlar, maruz kalabilecekleri iş sağlığı ve güvenliği riskleri hakkında işe başlamadan önce ve düzenli aralıklarla bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir.

5. ÇEVRE

Tedarikçiler, çevresel etkileri belirleyerek, toplum, çevre ve doğal kaynaklar üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmeyi ve halkın sağlık ve güvenliğini korumayı taahhüt ederler.

5.1 Çevresel İzinler ve Raporlama

Tüm gerekli çevresel izinler, onaylar ve kayıtlar alınmalı, güncel tutulmalı ve bunların operasyonel ve raporlama gerekliliklerine uyulmalıdır.

5.2 Kirliliğin Önlenmesi ve Kaynak Koruma

Atık üretimi ve kirletici emisyonlar kaynağında en aza indirilmeli veya kontrol altına alınmalıdır. Doğal kaynakların korunması için üretim süreçleri iyileştirilmeli, geri dönüşüm ve yeniden kullanım yöntemleri uygulanmalıdır.

5.3 Tehlikeli Maddeler

İnsan sağlığına veya çevreye zarar verebilecek maddeler tanımlanmalı, güvenli bir şekilde yönetilmeli ve bertaraf edilmelidir.

5.4 Katı Atık Yönetimi

Tehlikesiz atıkların sorumlu bir şekilde yönetimi, azaltılması ve geri dönüştürülmesi için sistematik bir yaklaşım benimsenmelidir.

5.5 Hava Emisyonları

Tedarikçiler, faaliyetlerinden kaynaklanan hava emisyonlarını mevzuata uygun şekilde kontrol etmeli ve mümkün olan durumlarda emisyonların arıtılması veya azaltılması için gerekli önlemleri almalıdır.

5.6 Su Yönetimi

Su kullanımı ve atık suyun yönetimi için etkili programlar uygulanmalı ve atık su, deşarj edilmeden önce uygun şekilde arıtılmalıdır.

5.7 Enerji Tüketimi ve Sera Gazı Emisyonları

Enerji tüketimi ve sera gazı emisyonları izlenmeli, belgelenmeli ve azaltılmalıdır.

6. ETİK

6.1 İş Dürüstlüğü

Tüm ticari etkileşimlerde en yüksek dürüstlük standartları korunmalı ve her türlü rüşvet, yolsuzluk, gasp ve zimmete para geçirme eylemleri yasaklanmalıdır.

6.2 Adil İş Uygulamaları ve Kazanç

Tedarikçiler tüm ticari faaliyetlerinde adil ticaret, şeffaflık ve rekabet standartlarını korumalıdır. Rüşvet, yolsuzluk, uygunsuz avantaj sağlama, fiyat sabitleme, pazar paylaşımı gibi rekabeti kısıtlayıcı uygulamalar kesinlikle yasaktır.

6.3 Çıkar Çatışmaları

Tedarikçiler, iş ilişkilerinde çıkar çatışmalarından kaçınmalı ve olası durumları IC Holding'e bildirmelidir.

6.4 Bilgi Şeffaflığı

Tüm işlemler şeffaflıkla gerçekleştirilmeli ve işletmenin kayıtlarına doğru bir şekilde yansıtılmalıdır. Tedarikçilerin tüm defter ve kayıtlarının, doğru, eksiksiz ve dürüst bir şekilde tutulması, yürürlükteki mevzuat kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirebilmesi elzemdir. Tedarikçiler tarafından, kamuya, yatırımcılara ve yetkili mercilere sunulacak; rapor, sunum, mali tablolar ve dipnotları dahil ve bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla her türlü defter ve kaydın, doğru, eksiksiz ve şeffaf olarak hazırlanması gerekmektedir. İşlemler ile sağlık ve güvenlik, çevresel uygulamalar, yapı, finansal durum ve performansa ilişkin bilgilerin ilgili düzenlemelerle uyumlu olarak açıklanması gerekir.

6.5 Fikri Mülkiyetin Korunması

Fikri mülkiyet haklarına saygı gösterilmelidir. Teknoloji ve bilgi aktarımı, bu hakların korunmasını ve müşteri ile tedarikçi bilgilerini koruyacak şekilde yapılmalıdır.

6.6 Kimlik Koruma ve Misillemeye Karşı Koruma

Etik ihlal veya usulsüzlükleri bildiren çalışanlar ve tedarikçiler, gizlilik ve güvenlik altında korunacaktır. Bu kişilere karşı işten çıkarma, tehdit, ayrımcılık veya benzeri misilleme eylemleri kesinlikle yasaktır. Tedarikçiler, çalışanların endişelerini güvenle dile getirebilecekleri uygun süreçleri oluşturmakla yükümlüdür.

6.7 Sorumlu Kaynak Kullanımı

Tedarikçiler, çatışma bölgelerinden veya yüksek riskli alanlardan sorumlu bir şekilde kaynak tedarik edilmesini sağlayacak politika ve uygulamaları benimsemelidir.

6.8 Gizlilik

Tedarikçiler, müşteriler, tüketiciler ve çalışanlar dahil iş yaptıkları herkesin kişisel bilgilerini koruma taahhüdünde bulunmalıdır. Kişisel bilgilerin toplanması, saklanması, işlenmesi ve paylaşılması sırasında gizlilik ve bilgi güvenliği yasalarına uyulmalıdır.

Ayrıca, tedarikçilerin IC Holding ile ilişkileri sonucunda edindiği her türlü özel bilgi – yazılı veya sözlü – gizli kabul edilir. Bu bilgiler hiçbir şekilde kişisel çıkar sağlamak amacıyla kullanılamaz ve üçüncü taraflarla paylaşılamaz.

6.9 Hediyeler ve Ağırlamalar

Tedarikçiler, IC Holding çalışanlarına veya onların yakınlarına, doğrudan ya da dolaylı olarak ticari kararları etkileme girişimi olarak yorumlanabilecek hiçbir hediye, ağırlama veya çıkar teklifinde

bulunamaz. İş ilişkilerinde şeffaflık ve tarafsızlık korunmalı; sembolik değer taşımayan, yasal ve makul sınırların dışındaki hiçbir menfaat sunulmamalıdır.

7. İZLEME VE İHLALLERİN SONUÇLARI

IC Holding tedarikçilerin bu kurallara uyumunu izleme ve denetleme hakkını saklı tutar. Denetimler; öz değerlendirme, anket, saha ziyareti veya üçüncü taraf denetimleri şeklinde olabilir. Tedarikçiler iş birliği yapmak ve gerekli bilgileri sağlamak zorundadır. İhlaller iş ilişkisini ciddi biçimde etkileyebilir. Sürekli veya ağır ihlaller, iş ilişkilerinin feshiyle sonuçlanabilir.

8. ENDİŞELERİN DİLE GETİRİLMESİ

Tedarikçilerimizin endişelerini dile getirmelerini, eksiklikleri veya bu Davranış Kuralları'nın olası ihlallerini IC Holding'deki irtibat yetkililerine veya **Web sitesi üzerinden** IC Holding İletişim Formu *Konu Başlığı* alanında **"IC Holding Etik Hattı"** seçilerek anonim olarak bildirmelerini bekliyoruz.

9. VERSİYON ve REVİZYON AYRINTILARI

Bu Davranış Kuralları, Sürdürülebilirlik Komitesi onayı ile 26.12.2025 tarihinde yürürlüğe girer ve gerektiğinde Kurumsal Yönetişim ve Sürdürülebilirlik departmanı tarafından güncellenebilir. Bu kurallar, Şirket'in sürdürülebilirlik performansını geliştirmek ve paydaşlarla daha güçlü bir iletişim sağlamak amacıyla düzenli olarak gözden geçirilip güncellenmektedir.