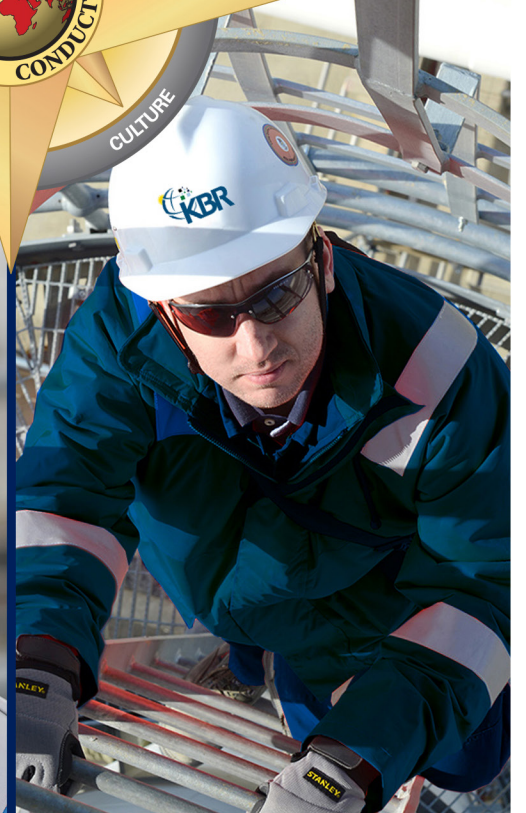




İş Ahlakı Tüzüğü







İÇİNDEKİLER

CEO'dan mektup	iii
KBR İş Ahlakı Tüzüğü.....	1
Sağlık, Güvenlik, Emniyet ve Çevre	3
Eşit İstihdam Fırsatı ve Taciz	4
Çıkar Çatışmaları	5
Dahili Muhasebe Denetimleri	6
Rüşvet ve Yolsuzluk	7
Hediyeler, Seyahat ve Ağırlama.....	8
Politik Katkıları.....	9
İhracat ve Ticaret Mevzuatına Uygunluk	10
Antitröst	11
Dolandırıcılık.....	12
Kamuya Açık Olmayan Önemli Bilgilerin Kullanımı ve Kamuya Açıklanması	13
Gizlilik ve Özel Bilgiler	14
Devlet İhaleleri	15
İş Ahlakı Tüzüğü İhlali Şüphelerinin Bildirilmesi	16
Notlar.....	17







Tüm KBR Çalışanları ve İştiraklerine:

KBR dürüstlük temeli üzerine zengin bir miras kurmuştur. KBR Başkanı ve CEO'su olarak, işlerimizin yasalar çerçevesinde ve dürüstlük ve doğruluk içinde yürütülmesi ilkesine ve her bir KBR direktörü, yetkilisi, çalışanı, yüklenici ve temsilcisinin de aynı şekilde davranmasına kendimi adanmış durumdayım. Alternatif yok.

KBR'nin İş Ahlakı Tüzüğü (İAT) KBR'deki herkese, her bir direktör, yetkili, çalışan ve temsilciye yöneliktir. Hepimizin müşterilerimiz, toplumlar ve birbirlerimiz ile ilişkilerinde sergilemesi gereken ortak bir etik standart ve yasal ilkeler takımı oluşturmaktadır. İAT yasal ve etik uygulamaları günlük iş yaşamınıza uygulamanıza ve aynı zamanda yasalara uymanıza yardımcı olmak üzere geliştirilmiştir.

Etik kurallar bir şirket olarak KBR'nin hayati bir parçasıdır. Etik ilkelerimiz misyonumuzu doğruluk içinde gerçekleştirme taahhüdümüzü ortaya koymaktadır. İlkelerimiz faaliyetlerimizin yürütülmesi sırasında hepimiz tarafından uyulması gereken etik ve yasal iş standartlarıyla ilgili politikalardan oluşan İAT'de kapsanmıştır.

Tüzük, farklı kapsamlara sahip etik ve yasal hususları ele almak üzere tasarlanmış olmakla birlikte, belli bir durum hakkında sorularınız olabileceği anlar olacaktır. Böyle bir durumda, Etik Kurallar Yardım Hattı, İş Ahlakı Direktörü veya KBR Hukuk Departmanı bünyesindeki herhangi bir başka avukatla iletişime geçmeniz gerekir.

Güvenlik, kalite ve icra taahhüdü ile yasalara kesintisiz uyumu sağlamaya ve doğruluk ve dürüstlük içinde ilişkiler kurmaya devam edeceğiz. Bundan böyle de bu şirket değerlerini ve ilkelerini tüm kalbinizle desteklemeye devam etmenizi bekliyorum.

Stuart Bradie

**Başkan ve CEO
KBR, Inc.**





KBR İş Ahlakı Tüzüğü

KBR Yönetim Kurulu işbu İş Ahlakı Yönetmeliğini ("Yönetmeli") Şirketin her bir Çalışandan¹ müşteriler, toplumlar ve birbirleriyle ilişkilerinde sergilemesini beklediği ortak bir etik standartlar ve yasal ilkeler takımı oluşturmak üzere kabul etmiştir. Şirket aynı zamanda Şirket adına çalışan üçüncü tarafların da bu etik standartlara uymasını beklemektedir.

Şirket, herhangi bir yasadışı veya etik olmayan eyleme göz yummayacaktır.

Şirket, faaliyetlerini geçerli tüm yasalara uygun olarak ve etik standartlar doğrultusunda yürütecektir. Bazı durumlarda, Amerika Birleşik Devletleri geçerli yasaları başka bir ülkenin geçerli yasaları ile çelişebilir. Bu gibi durumlarda, Şirket söz konusu çelişkiyi Hukuk Departmanı'nın rehberliğinde çözmek üzere elinden gelen çabayı gösterecektir. Bu tür bir çelişkinin çözülmemesi durumunda, Şirket tarafından Amerika Birleşik Devletleri geçerli yasaları gözetilecek ve Amerika Birleşik Devletleri yasalarına uyulacaktır.

İster geçerli yasalar ister İş Ahlakı Tüzüğü tarafından konulmuş olsun, her bir Çalışan kendisine verilen görev ve sorumluluklar için bu geçerli standartlara ve kısıtlamalara uymaktan sorumludur. Her bir Çalışan, Şirketi İş Ahlakı Tüzüğü'ne uygun olmayan bir uygulamaya sokacak tüm faaliyetlerden kaçınmak zorundadır. Söz konusu standartlara ve kısıtlamalara uymayan Çalışan görevi, sorumlulukları veya temsil yetkileri kapsamı dışında hareket ediyor demektir.

Yasalara uygunluğa ek olarak, tüm Çalışanlardan kendilerine verilen görev ve sorumlulukların ifasında yüksek iş ve kişisel etik standartlarını gözetmeleri beklenir. Bu, Çalışanlar tarafından, Şirket Çalışanları, kamu, iş camiası, hissedarlar, müşteriler, tedarikçiler, rakiplerimiz ve resmi ve düzenleyici merciler ile ilişkilerin her alanında adil muamele, dürüstlük ve doğruluğun uygulanmasını gerektirir. Çalışanlar, Şirket adına hareket ederken, manipülasyon, önemli hususları gizleme, gizli bilgi suistimali, önemli hususların yanlış beyan edilmesi veya dürüst olmayan başka iş uygulamaları yoluyla haksız avantaj elde etmeyeceklerdir.

Çalışanlar İş Ahlakı Tüzüğü'nü okuma, anlama ve uygulama ve Şirketin İş Ahlakı Tüzüğü'ne ilişkin olarak şart koştuğu eğitime katılma sorumluluğuna sahiptir.

İş Ahlakı Tüzüğü hükümlerinden taviz veren veya bu hükümleri ihlal eden çalışanlar, fesih dahil olmak üzere disiplin müeyyidelerine ve uygunsuz cezai ve hukuki kovuşturmayla tabi olabilirler.

Disiplin müeyyidesi sonucunu verebilecek davranışlara örnek olarak İş Ahlakı Tüzüğü politikasının ihlali, başkalarından İş Ahlakı Tüzüğü politikasını ihlal etmesini talep etme veya bilinen ya da şüphelenilen bir İş Ahlakı Tüzüğü ihlali bildirmeme sayılabilir.

Belli bir eylemin uygunluğuna ilişkin şüphe durumunda, Çalışanlar, Etik Kurallar Yardım Hattı veya Hukuk Departmanının herhangi bir üyesi ile iletişime geçmek konusunda teşvik edilirler.

¹İşbu İş Ahlakı Yönetmeliği dünya çapındaki tüm KBR operasyonları ve grup işletmeleri için geçerlidir. Bu dokümanda kullanılan "Çalışanlar" terimi KBR Inc.'nin tüm yetkililer ve çalışanlarının yanı sıra temsilci personeli ile Yönetim Kurulu üyelerini kapsar.



Bir Çalışan Olarak Sorumluluklarınız:

- Tüm iş ilişkilerinizde dürüst ve etik davranın
- Yasalar ve Tüzük'ün yanı sıra KBR'nin politikaları ve iş prosedürlerine uyun
- Şüphelenilen ve fiili Tüzük ihlallerini gecikmeksizin müdürünüze, İş Ahlakı Tüzüğü Departmanına ya da www.kbr.ethicspoint.com adresinden bildirin.
- Etik veya yasal bir zorlukla karşılaştığınızda müdürünüz veya Hukuk Departmanından akıl alın
- Yasalara ve Tüzük'e bağlılık konusunda sorumlu olun

Amir Olarak Sorumluluklarınız:

Çalışanların bir amiri veya müdürü olarak Tüzük'e ilişkin sorumluluklarınız şunlardır:

- Etik davranış konusunda örnek olun
- Çalışanlarla açık iletişimi teşvik edin ve sorularına ve sorunlarına yanıt olarak rehberlik ve geri bildirim sunun
- İhlallerin ne zaman bildirilmesi, sorunların ne zaman bir üst düzeye taşınması veya şirket uzmanlarından ne zaman yardım istenmesi gerektiğini bilin
- Çalışanların, şüphelenilen veya olası İş Ahlakı Tüzüğü ya da geçerli yasa ihlallerini bildirdiği için misillemeye uğramamasını sağlayın

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

KBR, sürekli büyüme stratejimizin başarılı olması ve daha büyük uzun vadeli hissedar değerinin garantilenmesi için sürdürülebilirlik ve ekonomik refah, çevre idaresi ve sosyal sorumluluk dengesini temel alan bir iş felsefesine sahip bir şirket kurmak zorunda olduğumuzun farkındadır.

KBR, politikalarını ve taahhütlerini KBR organizasyonu ve personelinin kültürü, sistemleri ve teknolojileri ile destekleyerek müşterilerimiz tarafından üstlenilen projelere sürdürülebilir çözümler sunar.

KBR, karar alma süreçlerindeki ve iş faaliyetlerimizin tabi olduğu yönetim sistemlerindeki ekonomik, çevresel ve sosyal hususları değerlendirir.

KBR, çalışanlarımızın idare ve yönetimine; işimiz ve sosyal ilişkilerimize; yaşadığımız ve çalıştığımız yapılar ve topluluklara; altyapı ve materyalimize; ve ekonomik refahımıza rehberlik etmek üzere sürdürülebilir stratejiler uygulamaya koyar. Sürdürülebilir tasarım, tedarik, inşaat, teknoloji, tedarikçi ve çalışan çeşitliliği, yerel içerik, insan hakları, yolsuzlukla mücadele, eğitim, kirliliğin önlenmesi, sağlık ve güvenlik, hayırsever bağışlar ve gönüllük bu stratejilere dahildir.





SAĞLIK, GÜVENLİK, EMNİYET VE ÇEVRE

Şirket, çevre kirliliğinin önlenmesi dahil olmak üzere iş yerinde Çalışanlarının ve iş faaliyetlerinden etkilenen diğer kişilerin sağlıklarının korunması, emniyeti ve güvenliğine ilişkin geçerli tüm yasalar ve ilgili endüstriyel uygulama standartlarına uyar. Sağlığın korunması, güvenlik, emniyet ve çevre kirliliğinin önlenmesi Şirketin ana hedefidir ve Şirket yönetimi bu hedefe ulaşmak için makul ve gerekli tüm tedbirleri alır.

Şirket, ürünleri ve hizmetlerinin Sağlık, Güvenlik, Emniyet ve Çevre ("SGEÇ") unsurlarını sürekli olarak değerlendirir. Hedef, uygunsuz çevre etkisine sahip olmayan ve kullanımı güvenli, enerji ve doğal kaynak tüketimleri tasarruflu ve geri dönüştürülebilir, yeniden kullanılabilir veya güvenli bir şekilde bertaraf edilebilir ürünler ve hizmetler geliştirmek ve sunmaktır.

Tüm çalışanlar, görevleri ve sorumluluklarını bu hedefin ulaşılmasına uygun bir şekilde gerçekleştireceklerdir.

Şirket, etkili SGEÇ yönetiminin iyi bir iş uygulaması olduğuna inanmaktadır. Güvenli bir çevre ve motive işgücünün aynı zamanda üretkenlik ve nihai iş başarısının artırılmasına da yardımcı olacağını bilincindeyiz. Bu amaç doğrultusunda KBR , Zero Harm, 24/7 ve Courage to Care olmak üzere üç dinamik bileşen barındıran Zero Harm (Sıfır Zarar) girişimini başlatmıştır.

Sorumlu olun!

Tüm çalışanlar:

- ✓ Uygun güvenlik alışkanlıkları geliştirecek;
- ✓ Alanlarının güvenlik performansını artıracak;
- ✓ Kazaların ortak etmen ve sebeplerinin belirlenmesine yardımcı olacak; ve
- ✓ Kazaları önleyeceklerdir





EŞİT İSTİHDAM FIRSATI VE TACİZ

Şirket, işe alma ve terfi politikalarında uygun tüm bireylere eşit fırsat sunma taahhüdü vermektedir. Şirket faaliyet gösterdiği toplumların çeşitlilik gösteren nüfuslarının yansıması olan bir işgücü oluşturmak için elinden gelen çabayı gösterir.

Şirket, tüm faaliyetleri ve istihdam uygulamalarında, herhangi bir Çalışan veya başvuru sahibine karşı yasadışı ayrımcılık söz konusu olmamasını garanti etmek üzere, eşit istihdam fırsatlarını destekleyen geçerli yasalara uyacaktır. Şirket, Çalışanlara doğrudan veya dolaylı olarak ırk, renk, din, engellilik, cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsel kimlik veya dışavurum, yaş, milliyet, kıdemlilik durumu veya genetik bilgiler ile bağlantılı ayrımcılık, taciz, tehdit veya zorlamadan arındırılmış bir çalışma ortamı sunacaktır.

Ayrımcılığa maruz kaldığını veya ayrımcılık gözlemlediğini düşünen ve bu hususu işbu Politika uyarınca bildiren Çalışanlar, bu bildirimi yaptıkları için misillemeye veya olumsuz muameleye maruz kalmayacaklardır.

Şirket tüm Çalışanların itibar ve saygı ile muamele görmesi gerektiğine inanmaktadır.

Tacizden arındırılmış bir çalışma ortamı sunmak Şirket politikasıdır. Şirket, Çalışanlarının amirler ve yönetimin diğer üyeleri dahil olmak üzere diğer Çalışanlar tarafından herhangi bir şekilde taciz edilmesini yasaklamaktadır.

Bu hedefe ulaşılmasında işbirliğinde bulunmak her bir Çalışanın sorumluluğudur. Taciz ciddi bir kusurlu davranış olarak kabul edilmektedir ve Çalışan, ilişkinin derhal kesilmesi de dahil olmak üzere, disiplin cezasına tabi tutulabilir. İşbu Politika'da kullanıldığı şekilde, "taciz" terimi engelliliği esas alan taciz dahil olmak üzere cinsel, ırkçı, etnik ve diğer taciz şekillerini içerir.

Tüm şikayetler gecikmeksizin ve gizlilik içinde soruşturulur. Şirket cinsel taciz dahil olmak üzere, herhangi bir taciz vakasını bildirmeleri neticesinde Çalışanların karşı herhangi bir olumsuz uygulamaya tabi tutulmasını yasaklar.



Bu benim için nasıl geçerli oluyor?

Sorumlu olun!

- S:** Tacize uğradığımı düşündüğümde ne yapmalıyım?
- C:** Öncelikle, tacizi gerçekleştiren kişiye bu davranışa itirazınız olduğunu söylemeyi dikkate alın. Ancak, sorunu yaratan tarafla yüzleşmek konusunda kendinizi rahat hissetmiyorsanız (veya taciz devam ediyorsa) ilk amirinize danışmanız gerekir. Konuyu ilk amiriniz dışında biriyle görüşmeyi tercih ederseniz veya ilk amiriniz sorunu çözmek için uygun adımı atmadıysa, İnsan Kaynakları veya Hukuk Departmanından biriyle iletişime geçmeniz gerekir. Bu türden şikayetlerin tümü gecikmeksizin ve gizlilik içinde soruşturulur.





ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Tüm Çalışanlar, Şirkete karşı Şirketin yasal menfaatlerini artırma görevine sahiptir. Şirket, Çalışanlarının şirket dışındaki çalışmaları, kişisel menfaatleri veya diğer ilişkilerinin Şirket menfaatleri ile çatışması veya Şirket menfaatlerini etkilemesinin mümkün olabileceği durumlarda endişe eder. Şirket CEO veya CEO tarafından yetkilendirilen kişi tarafından özel olarak onaylanmadığı müddetçe çıkar çatışmalarını yasaklamaktadır.

Olası Çıkar Çatışmaları

Çalışanların karıştığı çıkar çatışmaları birçok şekilde zuhur edebilir:

1. KBR dışı bir işletmede veya KBR dışı bir işletme için direktör veya danışman olarak görev yapmak.
2. Mevcut veya olası bir rakip firma, müşteri veya tedarikçide yatırıma veya mali menfaate sahip olmak; ya da
3. Şirketin çıkarları ile çatışan veya Çalışanın Şirkete karşı sorumluluklarını gerçekleştirme kabiliyetini olumsuz etkileyen ikinci bir işe sahip olmak.

Yakın akrabaların işleri ve bağlantıları da fiili, zahiri veya olası çıkar çatışmaları yaratabilir.

Şirket, Çalışanlarından fiili, zahiri veya olası çıkar çatışmalarının ele alınmasında dürüst ve etik olmalarını bekler ve talep eder. Herhangi bir Çalışanın olası bir çıkar çatışması içinde olması durumunda, bu durum söz konusu Çalışan tarafından gecikmeksizin ve eksiksiz olarak, CEO veya CEO tarafından yetkilendirilen kişinin onayını alması gereken müdür veya amirine beyan etmesi gerekir. Yönetim Kurulunun herhangi bir üyesinin veya CEO'nun olası bir çıkar çatışması içinde olması durumunda, bu durum gecikmeksizin ve eksiksiz olarak Şirketin Denetim Kuruluna beyan edilmelidir.

Önemli miktarda Şirket fonu veya başka Şirket varlıklarının kullanımı veya tasarrufunu yönlendirebilecek veya etkileyebilecek belli bazı Çalışanların, fiili, zahiri veya olası çıkar çatışmalarına ilişkin olarak her yıl bir uyumluluk beyanı ibraz etmesi gerekir.

Sorumlu olun!

- S:** Can mühendis olarak çalışmakta ve bir ekip rehabilitasyonu rezervasyonu yapmaktadır. Can'ın erkek kardeşinin bir oteli vardır ve rehabilitasyona ev sahipliği yapması mümkündür. Can erkek kardeşinin oteliyle sözleşme yapabilir mi?
- C:** Hayır, çünkü bu bir çıkar çatışması yaratır. Can, Şirketi erkek kardeşinin işletmesinden yararlanmak üzere etkileyecek hiçbir şey yapamaz, ancak erkek kardeşini Seyahat ve Etkinlik Planlamasından sorumlu departmana akrabalığını beyan etmesi şartıyla takdim edebilir.



DAHİLİ MUHASEBE DENETİMLERİ

Şirket genel olarak kabul gören muhasebe ilkeleri veya bu tür tablolar için geçerli tüm diğer kriterler doğrultusunda, mali raporlamanın güvenilirliğine ve harici amaçlarla mali tabloların hazırlanmasına ilişkin uygun güvence sunmaya yeterli dahili bir muhasebe denetimi sistemi sağlayacak ve bu sistem:

- Şirketin ticari işlemlerini ve varlıklarının tasarrufunu uygun bir ayrıntı seviyesinde yansıtan kayıtların doğru ve adil bir şekilde tutulmasına ilişkin;
- Ticari işlemlerin, yönetimin genel ve özel yetkilendirmesiyle gerçekleştirildiğine ilişkin uygun güvence sunan; ve
- Şirket varlıklarının yetkisiz iktisap, kullanım veya tasarrufunun önlenmesi veya vakitli tespitine ilişkin uygun güvence sunan politika ve prosedürleri içerecektir.

Şirket hesaplarına, yazılı politikalar ve prosedürlerin kapsamında olmayan veya özel ve resmi olarak uygun ve yetkili bir Çalışan tarafından onaylanmamış hiçbir işlem kaydedilmeyecektir. Bu tür onaylar: (i) söz konusu işleme işbu Kurumsal Politika'ya uygun olarak yetki verildiğinin ve (ii) işlemin, geçerliliğini doğrulayan belgesel kanıt ile desteklendiğinin tespit edilmesini gerektirir.

Şirket tarafından girilen tüm ticari işlemler Şirket hesaplarına normal, standart prosedürlere uygun olarak kaydedilecektir. Muhasebe kayıtları:

- Şirketin ticari işlemleri ve varlık tasarruflarını doğru ve dürüst bir şekilde yansıtmak; ve
- ABD Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası (FCPA) ve diğer yasal şartlar dahil olmak üzere geçerli düzenleyici şartlara uymak üzere uygun bir ayrıntı seviyesinde sağlanacak; ve
- Mali tablolar, raporlar ve verilerin dahili, resmi ve düzenleyici raporlama amaçlı olarak vakitli bir şekilde hazırlanmasına izin verecek şekilde işlenecektir.

İşbu Kurumsal Politikanın gereklerini her açıdan karşılamaya uygun dahili muhasebe denetimleri, prosedürleri ve kayıtlarının uygulanması ve idamesi Muhasebe Müdürünün birincil sorumluluğu olacaktır. Ayrıca, CEO ve Mali İşler Müdürü, yönetimin Şirketin, mali raporlamaya ilişkin belirlenen aralıklarla dahili denetimlerinin etkinliğini değerlendirmesini ve rapor etmesini şart koşan Sarbanes-Oxley Yasasının 302 ve 404 sayılı bölümlerinde belirtilen tüm hususlara uyumunu sağlamaktan sorumludurlar. Mali İşler Müdürü ve Baş Hukuk Müşaviri Şirketin sağlam bir dahili denetim sistem idame ettirmesi şartı dahil olmak üzere Yurtdışı Dolandırıcılık Faaliyetleri Yasasına uyumdan sorumludurlar.

Sorumlu olun!

- S:** Fatih'in iş arkadaşlarından biri olan Hasan, Fatih'den muhasebe sistemine bir işlem girmesini ister. Fatih'in işlemin geçerliliğine ilişkin Hasan'ın yanıtlayamadığı soruları vardır. Fatih'in ne yapması gerekir?
- C:** Fatih endişelerini müdürüne bildirmeli ve sadece geçerli ve doğru bilgilerin Şirket defterlerine girildiğinden emin olmalıdır.





RÜŞVET VE YOLSUZLUK

Çalışanların ve KBR adına hareket eden üçüncü şahısların Uygunsuz Ödemeler yapmaları, teklif etmeleri, yapılmasına yetki vermeleri ve vaat etmeleri yasaktır. “Uygunsuz Ödemeler” terimi şirketin işlerini etkileyen bazı kararları olumlu anlamda etkilemek veya bir bireyin kişisel kazancı için genellikle komisyon, rüşvet veya ödül olarak yapılan para veya değerli bir şeyler ödemelerini tanımlamak için kullanılır. Bu tür ödemeler yasalara aykırı ve etik dışı olup işbu İş Ahlakı Tüzüğü tarafından yasaklanmıştır.

Şirket Çalışanlarının ve KBR adına hareket eden üçüncü şahısların herhangi bir ülkedeki uluslararası resmi örgüt çalışanına, herhangi bir devlet görevlisi, devlet çalışanı, siyasi parti veya parti görevlisi veya bir devlet memuriyeti adayına herhangi bir rüşvet, komisyon veya benzeri bir yasadışı para veya başka türlü bir bedel ödemesini, teklif etmesini, vaat etmesini veya onaylamasını yasaklamıştır.

Tüm ticari işlemlerin sadece yönetimin yetkilendirmesi doğrultusunda gerçekleştirilmesi zorunludur ve varlıklara erişime de sadece yönetimin yetkilendirmesi doğrultusunda izin verilir.

Çalışanların, Şirket tarafından yapılan bir işlemle bağlantılı olarak üçüncü bir şahıstan doğrudan ya da dolaylı olarak herhangi bir Uygunsuz Ödeme veya önemli değere sahip herhangi bir şey alması yasaktır.

Şirket, Çalışanları ve şirket adına çalışan üçüncü şahısların herhangi bir devlet görevlisi veya çalışanına, söz konusu görevli tarafından zorunlu rutin resmi icraatın gerçekleştirilmesini hızlandırmak veya güvence altına almak amaçlı herhangi bir “kolaylaştırma” veya hızlandırma ödemesi yapması yasaktır.

Çok ender olarak, Çalışan herhangi bir devlet görevlisi veya çalışanına kişisel sağlık, güvenlik veya özgürlüğe yönelik muhtemel bir tehdidi önlemek amacıyla, durum göz önüne alındığında Çalışanın gerekli ön onayı almasının mümkün olmadığı bir ödeme yapılmasını gerekli görebilir. Bu koşullar altında bir ödeme yapılması halinde, ödemeyi yapmış olan Çalışanın mümkün olan en kısa süre içinde Uyum Direktörü veya vekiline talimatlar için başvurması gerekir.

KBR adına hareket eden üçüncü şahısların eylemleri de, çalışanların eylemleri gibi, şirket için yükümlülükler oluşturabileceğinden ve şirketin itibarını zedeleyebileceğinden, ABD harici ülkelerin devlet görevlileri veya çalışanlarıyla Şirket adına etkileşimde olması mümkün tüm üçüncü şahıslar veya görevlendirilmiş olan diğer yüksek riskli üçüncü şahıslar:

- (i) Görevlendirilmeden, önce uygun risk odaklı durum tespitine tabi olacak;
- (ii) Uygunsuz Ödeme yapmaktan men edilecek; ve
- (iii) Uygun olduğu üzere ek yolsuzlukla mücadele şart ve koşullarına tabi olacaklardır.

Koşullara bağlı olarak, hayır kuruluşları ve toplum örgütlerine yapılan bağışlar Uygunsuz ödeme kabul edilebilir.

KBR'nin Yolsuzlukla Mücadele Politikasının Uygulanmasına yönelik Prosedürler üçüncü şahısların görevlendirilmesi ve bağış yapılması için gererli süreçlere ilişkin ek bilgi sunar.

HEDİYELER, SEYAHAT VE AĞIRLAMA

Herhangi bir devlet görevlisi, devlet çalışanı, siyasi parti veya parti görevlisi, bir devlet memuriyeti adayı, resmi uluslararası örgüt çalışanı, müşteri veya olası müşteriye, ölçüsüz ağırlama, seyahat veya yüksek değere sahip hediyeler dahil olmak üzere, herhangi bir ödeme yapılması veya değerli bir şey sunulması Uygunsuz Ödeme ve/veya geçerli Yolsuzlukla Mücadele yasasının ihlali olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla, Çalışanların aşırı veya sürekli olarak hediye, ikram, seyahat veya ağırlama (aynı zamanda iş nezaketi olarak da adlandırılır) sunmaları yasaktır. Daha fazla bilgi sunmak amacıyla, KBR Yolsuzlukla Mücadele Politikasının Uygulanmasına Yönelik KBR Prosedürleri, devlet görevlileri ve çalışanları dahil olmak üzere belli üçüncü şahıslara hediye verilmesinin veya ağırlama sunulmasının mümkün olduğu koşulları belirlemektedir.



Çalışanların, hediyeler, ikramlar, seyahat veya ağırlama dahil olmak üzere üçüncü şahıslardan önemli değere sahip herhangi bir şeyi doğrudan veya dolaylı olarak istemeleri veya kabul etmeleri de yasaktır.

Bu hüküm makul ve mutat iş yemekleri, ağırlamalar ve hediyeler sunulması ve kabul edilmesini, kabul edilmesi uygunsuz bir görünüm oluşturmadığı ve Şirketin tüm politika ve prosedürlerine uygun olduğu müddetçe, yasaklamamaktadır. Bu türden faaliyetlerin bildirilmesi ve Şirket Politikası tarafından veya özel bir politika ya da prosedür yoksa Çalışanın amiri tarafından onaylanması gerekir.



Sorumlu olun!

- S:** Bu bir iş toplantısının ardından müşteriye yemeğe çıkarmayacağım anlamına mı geliyor?
- C:** Müşteriyi iş konuşmak veya ilişkileri geliştirmek üzere yemeğe çıkarabilirsiniz. Yemeğin makul ve mutat olmasını ve KBR'nin ön onay ve gider iadesi prosedürlerine uyulmasını sağlamalısınız.



POLİTİK KATKILAR

Şirket politik süreçlere katılımı desteklemektedir. Bununla birlikte, Amerika Birleşik Devletleri federal hükümeti, eyaletler, bölgeler ve diğer ülkeler devlet görevlilerin uygunsuz bir şekilde etkilenebilirliğini önlemek üzere politik katkıları, politik faaliyetleri ve hediyeleri düzenleyen yasalara sahiptir. Bu tür bireylere ve teşebbüslere yapılan politik katkılar Uygunsuz Ödeme kabul edilebilir. Uluslararası seviyede, ABD’de federal seviyede, eyalet seviyesinde ve yerel seviyede politik faaliyetlere katılım Şirket için yasal sonuçlar ve yükümlülükler doğurabilir. Bundan dolayı, Çalışanların ilgili yasaları iyi bilmesi ve bu tür politik faaliyetlere karışmadan önce daima Kamu İlişkileri departmanına danışması gerekir.

Şirket, politik nüfuz ve kampanya katılımlarını düzenleyen geçerli yasalara uyacaktır.

Şirket, demokratik politik süreç ve Çalışanlarının yaşadıkları halklar, ülkeler ve topluluklar içinde iyi yönetim ilkelerinin teşvik edilmesiyle aktif olarak ilgilenmesi gerektiğine kesinlikle inanmaktadır. Çalışanlar kendi zamanlarını ve paralarını politik adaylar ve konuları desteklemeye harcayabilirler, ancak Şirket tarafından söz konusu politik katkı için kullanılan zaman veya para için hiç bir şekilde tazmin edilmeyeceklerdir. Çalışanlardan, kişisel politik katkı ve faaliyetlerinin geçerli yasalara uygunluğundan emin olmaları talep edilir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri vatandaşı olmayan kişilerin Amerika Birleşik Devletlerinde federal seçimler, eyalet seçimleri veya yerel seçimlerdeki adaylara politik katkıda bulunmalarına izin verilmez. Diğer ülkelerin de politik katkıları düzenleyen yasaları vardır.

Şirketi politik ve resmi hususlarda temsil eden hiçbir üçüncü şahıs veya Çalışan, herhangi bir Çalışan üzerinde doğrudan veya zımni olarak bireyin kişisel politik katkıda bulunulup bulunmayacağı, kime bulunulacağı veya hangi tutarda bulunulacağı konusunda karar verme hakkını ihlal eden herhangi bir baskı uygulamayacaktır.

Şirketi politik ve resmi hususlarda temsil eden üçüncü şahıslar ve çalışanlar kamu işlerine kurumsal katılımı düzenleyen tüm yasalara uymak zorundadır. Belli kanunlar kapsamında, bireyler için izin verilen ve desteklenen eylemler kurumlar için yasaklanmıştır. Bu yasaklara tam olarak uymak Şirket politikasıdır.

Amerika Birleşik Devletlerinde (ister eyalet seviyesinde ister federal seviyede) veya başka herhangi bir ülkede herhangi bir politik seçimli mevki adayını veya herhangi bir parti ya da parti görevlisini desteklemek üzere Şirket fonları, mülk ve hizmetleri Şirket tarafından veya Şirket vekili namına KBR Kamu İlişkileri departmanının önceden onayı alınmaksızın politik katkı olarak sunulmayacaktır. Söz konusu onay Genel Hukuk Müşavirinin inceleme ve onayına tabidir. KBR’nin Genel Hukuk Müşaviri önerilen katkının yasal ve geçerli yasalar kapsamında uygun olduğunu teyit edecektir.

Federal yasalar, eyalet yasaları ve yerel yasalar kamu görevlilerine hediye teklif edilmesini yasaklamaktadır. Bu sebeple, Çalışanların şirket adına hareket ederken genel olarak ABD resmi görevli ve çalışanlarına herhangi bir değerli şey teklif etmeleri yasaktır.



İHRACAT VE TİCARET MEVZUATINA UYGUNLUK

Uluslararası ticareti düzenleyen ABD yasaları ve tüm diğer geçerli yasalar ve yönetmeliklere uymak KBR politikasıdır. Bu yasalar ve yönetmelikler ürünlerin, hizmetlerin, yazılım, teknoloji ve teknik verilerin ihracat ve yeniden ihracatının yanı sıra yaptırım ve boykot karşıtı gerekleri kapsar. KBR'nin tam uyum politikasına aykırı bir işlemin hiçbir şekilde oluşmamasını sağlamak tüm Çalışanların sorumluluğudur.

İhracat yönetmelikleri dahil olmak üzere, uluslararası ticaret kontrolleri, ihracat kontrolü gerekleri uygulayan hükümetlerin yabancı politika menfaatleri ile ulusal güvenliklerini korumak üzere tasarlanmışlardır. İhracat fiziksel ihracatın yanı sıra veri, yazılım ve teknolojinin sözlü, görsel veya elektronik ihracatını da içerir. ABD ihracat kontrolü yasası bağlamında, ihracat aynı zamanda Amerika Birleşik Devletlerindeki yabancılara teknik veri transferlerini, ABD teknik verilerinin yabancı bir ülkede üçüncü bir ülkenin vatandaşlarına ifşasını, ABD menşeli kalemelerin yabancı bir ülkeden başka bir yabancı ülkeye yeniden ihracatını ve %10'dan daha fazla ABD menşeli içeriğe sahip yurtdışında yapılmış kalemelerin ihracatını da kapsar. ABD ticaret kontrolleri sadece KBR'nin ABD operasyonları için değil aynı zamanda KBR'nin ABD dışındaki operasyonları için de geçerlidir.

ABD bir takım ülkelere yaptırımlar uygulamaktadır, ABD vatandaşları, şirketleri ve bunların yabancı iştiraklerinin bu ülkelerde faaliyet göstermesi yasaktır. Amerika Birleşik Devletleri Maliye Bakanlığı Yabancı Varlıkların Kontrolü Ofisi (OFAC) bu tür ülkelere ilişkin listeleri ve/veya bu tür ülkeler için yürürlükte olan kısıtlamaların derecesini düzenli olarak tadil etmektedir ve uluslararası ticaret ile uğraşan çalışanlar <http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Programs/Pages/Programs.aspx> adresinde bulunabilecek en güncel listeye danışma sorumluluğuna sahiptir. ABD yasaları kapsamında izin verilmediği sürece, KBR'nin herhangi bir şekilde OFAC ambargoları ve yaptırımlarına tabi ülkelerde faaliyet göstermemesi, herhangi bir iş üstlenmemesi veya ürün satışı gerçekleştirmemesi KBR politikasıdır.

Bu yasak aynı zamanda bu ülkelerden herhangi birinde bulunan veya bu ülkelerden herhangi birinin devletinin mülkiyetinde veya kontrolünde olan herhangi bir teşebbüse, teşebbüsün bulunduğu yere bakılmaksızın, ürün satışı veya böyle bir teşebbüste iş üstlenilmesi için de geçerlidir. KBR'nin faaliyet gösterdiği diğer ülkelerin bu ülkelerden bir ya da daha fazlasına benzer ticari yaptırımlar ve kısıtlamalar uygulaması mümkündür. Belli bir ülkeye ilişkin herhangi bir sorunun gündeme gelmesi durumunda KBR Hukuk Departmanı - Uluslararası Ticari Uyum Ofisi'ne danışmak her bir Çalışanın sorumluluğudur.

Ayrıca, ABD yasaları ve yönetmelikleri, başka bir takım ülkeler için daha az kısıtlayıcı ticari sınırlamalar koymaktadır. ABD ve diğer hükümetler, şirketlerinin iş yapamayacağı birçok liste sunmaktadır ve uluslararası ticaretle uğraşan Çalışanların uluslararası ticaret faaliyeti yürütürken bu listeleri kontrol etmeleri gerekir.

Ek olarak, KBR, Arapların İsrail boykotunu destekleyen herhangi bir işlemi yasaklayan ABD anti-boykot yönetmeliklerine kesinlikle uyulmasını zorunlu kılmaktadır. O kadar yaygın olmamakla birlikte, ABD anti-boykot yönetmelikleri aynı zamanda herhangi bir ülkenin başka bir ülkeye yönelik boykotunu destekleyecek ticari işlemleri de, söz konusu boykot ABD yasaları ile tutarlı olmadığı müddetçe yasaklamaktadır.





ANTİTRÖST

Şirket geçerli antitröst ve rekabet yasalarına her açıdan uyacaktır.

Çalışanlardan hiçbiri, herhangi bir rakiple, fiyatlar, satış veya hizmet şartları ya da koşulları, dağıtım, bölgeler veya müşterilere ilişkin olarak resmi veya gayri resmi, sarahaten veya zımnen, herhangi bir anlaşma, sözleşme, plan veya program yapmayacak; herhangi bir rakiple, fiyatları, satış veya hizmet şartları ya da koşullarını veya başka bir rekabet bilgisini görüşmeyecek veya mübadele etmeyecek; veya geçerli antitröst veya rekabet yasalarından herhangi birini ihlal eden herhangi bir davranışta bulunmayacaktır.

Normal alt yüklenici sözleşmeleri veya rakiplerle yapılan ortak teklifler geçerli antitröst veya rekabet yasalarını ihlal etmez ve KBR Hukuk Departmanı tarafından onaylanmış olanlar işbu Politika tarafından yasaklanmaz.

Rakipler ile ticaret birlikleri veya sektör toplantıları aracılığıyla bilgi alışverişine girişmeden önce de, geçerli antitröst ve rekabet yasalarına uyumu sağlamak üzere KBR Hukuk Departmanına başvurulmalıdır.

Ortak girişim üyeleri arasında ortak girişimin operasyonlarına ilişkin yapılan sözleşmeler, ortaklar ortak girişim dışında rakip olsalar dahi rekabetten ziyade ortaklık sözleşmeleri olarak kabul edilir. Ancak rakip ortak girişim üyeleri arasında, ortak girişim kapsamı dışında rekabet engelleyici sözleşmeler yapılması yasaktır. Ayrıca, rekabet açısından hassas bilgilerin KBR, KBR'nin ortak girişimleri ve ortak girişim iş ortakları arasında değişimi sorunlu olabilir; bu sebeple, bu tür bilgilerin değişiminden önce Hukuk Departmanına danışmanız gerekir.



Sorumlu olun!

S: Ali Teklif Departmanında çalışmaktadır. Ali bir endüstri konferansındayken, artık bir rakip firmada çalışan eski bir iş arkadaşı Ali'ye bir endüstri grubu ile ayrıca buluşup kıyaslama bilgilerini mübadele etmek istemiştir. Ali toplantıya katılmalı mıdır?

C: Ali, katılmadan ve herhangi bir KBR bilgisini mübadele etmeden önce, tüm antitröst ve rekabet yasalarına uyumu sağlamak üzere Hukuk Departmanından akıl almalıdır.

DOLANDIRICILIK

Şirket her türden dolandırıcılığı yasaklamaktadır.

“Dolandırıcılık” terimi fonların zimmete geçirilmesi ve aşağıdakiler de dahil olmak üzere diğer usulsüzlükleri içerir ancak bunlarla sınırlı değildir:

- haksız ve hileli eylem;
- fonların kötüye kullanımı ve tahsisi
- zimmete para geçirme;
- şirket çekleri ve bonoları gibi kıymetli evrakların tahrifatı ve sahteciliği
- şirket, çalışan, müşteri, ortak ve tedarikçi varlıklarının kötüye kullanımı
- nakit, senetler, ikmal malzemeleri, mülk ve diğer Şirket varlıklarının kişisel kullanıma tebdili
- şirket işlemlerinin yetkisiz olarak gerçekleştirilmesi veya bildirilmesi; ve
- kişisel sebepler veya başka sebeplerle şirket kayıtlarının veya mali tabloların tahrifi



Yukarıdaki liste her şeyi kapsamamaktadır, dolandırıcılığı içeren durumlara yönelik olarak temsili olarak verilmiştir.

Çalışanlar Şirket varlıklarını korumak ve verimli kullanılmalarını sağlamak ile yükümlüdür. Şirket varlıklarının Çalışanlar tarafından çalınması, dikkatsiz bir şekilde kullanılması ve harcanması, bu tür eylem ve davranışlar Şirket itibarı ve karlılığı üzerinde doğrudan olumsuz etkiye sahip olduğundan yasaktır. Tüm Şirket varlıkları sadece Şirketin yasal iş amaçları için kullanılacaktır.

Sorumlu olun!

- S:** Bir Satış Direktörü ve bu direktörün Amiri yıllarca birlikte çalışmışlardır ve iş dışında da iyi arkadaşlardır. Eşleri ile birlikte pahalı bir gecenin ardından, Satış Direktörü yemeği şirket kredi kartı ile ödemeyi ve yemeğin müşteriler ile bir iş yemeği olduğunu beyan etmeyi teklif eder. Satış Direktörünün gider raporunu onaylayan Amir bunu kabul eder. Bunda bir sakınca var mıdır?
- C:** Satış Direktörü ve Amirinin davranışı İş Ahlakı Yönetmeliğini ihlal etmektedir, zira şirket fonlarının kişisel amaçlar için kullanılması kesinlikle yasaktır ve gerçek olmayan bir gider raporunun ibraz edilmesi ve onaylanması da dolandırıcılıktır.



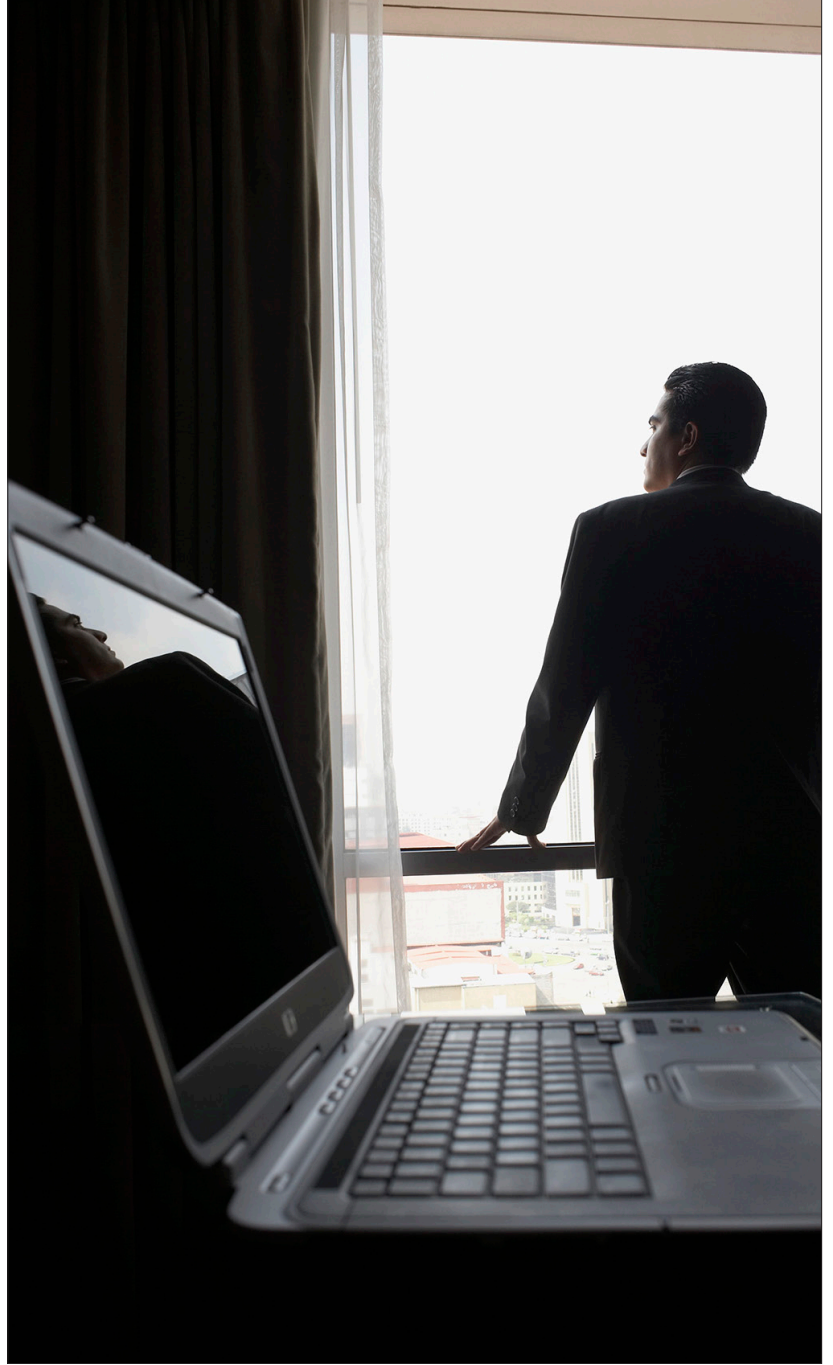
KAMUYA AÇIK OLMAYAN ÖNEMLİ BİLGİLERİN KULLANIMI VE KAMUYA AÇIKLANMASI

Şirket kamuya açık olmayan önemli bilgileri yasalarca ve/veya SRC ya da NYSE kurallarınca gerektiğinde ve gerektiği şekilde gecikmeksizin ve eksiksiz bir şekilde kamuya açıklayacaktır. “Önem”e ilişkin tespitler öznel yargılar gerektirir; bu sebeple, önem hususları Genel Hukuk Müşaviri ya da Mali İşler Müdürü tarafından belirlenecektir. Şirket tarafından SEC’e ibraz edilen raporlar ve dokümanlarda yapılan beyanlar ve Şirket tarafından yapılan diğer kamuya açık iletişimler eksiksiz, doğru, dürüst, vakitli ve anlaşılır olacaktır.

Kamuya açık olmayan önemli bilgiler Şirket dahilinde bu bilgileri bilmesi gereken bir pozisyonda olan kişiler haricinde hiç kimseye Şirket tarafından kamuya açık bir şekilde yayınlanana dek ifşa edilmemelidir.

Şirkete ilişkin kamuya açıklanmamış önemli bir bilgiye sahip hiçbir Çalışan, Şirket menkul kıymetleri (veya satış veya alış opsiyonu gibi diğer türev menkul kıymetler) için alış veya satış talimatı vermeyecek veya başka bir kişiye alış veya satış talimatı vermesini tavsiye etmeyecektir. Kamuya açık olmayan önemli bilgiye sahip Çalışan, işlem yapmadan veya başkalarına işlem yapma tavsiyesi vermeden önce, söz konusu bilginin kamuya açık bir şekilde yayınlandıktan sonraki ikinci iş günü mesai sonuna kadar bekleyecektir.

Düzenli olarak gizli bilgilere erişimleri dolayısıyla belli Çalışanlar (“İçerdekiler”) Şirket menkul kıymetleri ile işlem yapmaya ilişkin ek kısıtlamalara tabidirler.



GİZLİLİK VE ÖZEL BİLGİLER

Çalışanlar Şirket faaliyetlerini gerçekleştirirken, sıkça şirket, müşterileri, tedarikçileri ve ortak girişim iş ortakları hakkında gizli ve özel bilgilere haiz olurlar.

Gizli veya özel mahiyette bilgiler sunulan ya da bu tür bilgileri başka türlü bilgi edinmiş olan Çalışanlar, bir müdür veya gizli veya tescilli bilgileri yayınlama yetkisine sahip bir Çalışan tarafından buna yönelik geçerli ve uygun bir yazılı Şirket yetkilendirmesi olmaksızın, ne istihdamları veya Şirkete sunulan başka hizmetler sırasında ne de sonrasında, bu bilgileri Şirket dışında veya kişisel kazanç için ifşa etmeyecek veya kullanmayacaklardır. Yetkisiz ifşalar Şirkete zarar verebilir ve rakibin işine yarayabilir.

Şirket aynı zamanda ortak girişim iş ortakları, tedarikçiler ve müşterilerin özel verileriyle de çalışmaktadır. Bu verilerin korunması azami öneme sahiptir ve Şirketin söz konusu şahısların güvenlerine layık olması için büyük bir özenle yerine getirilmelidir. Çalışanlardan hiçbiri, Şirket haricinde birine ait gizli ve özel bilgileri, Şirketin yetkilendirmesi olmaksızın çalışanlar dışındaki kişilere ifşa etmeyecek veya kullanmayacaktır, söz konusu yetkilendirme Çalışanın işbu dokümanda belirtilen raporlama haklarına mani olmayacak ve söz konusu kişi bilinmesi gereken esası oluşmadığı müddetçe bilgileri başkalarına ifşa etmeyecektir.





DEVLET İHALELERİ

Şirket Amerika Birleşik Devletleri ve diğer devlet sözleşmeleri için geçerli tüm yönetmeliklere uyacaktır.

Devlet sözleşmeleri kapsamındaki işlerin ifasında görevli tüm Çalışanlar işbu İş Ahlakı Tüzüğü'nde ve diğer Şirket politikalarında özel olarak devlet ihaleleri ile ilgili olarak içerilen politika ve uygulamalar konusunda yeterli derecede bilgili ve eğitilmiş olacaklardır. Amerika Birleşik Devletleri veya başka devletler ile sözleşmeleri olan her bir iş birimi bu politikalara ilişkin Çalışan eğitimlerinin gerçekleştirilmesi ve söz konusu eğitimin düzgün bir şekilde belgelendirilmesinden sorumludur.





ŞÜPHELENİLEN İŞ AHLAKI TÜZÜĞÜ İHLALLERİNİN BİLDİRİLMESİ

Çalışanlar şüphelendikleri tüm İş Ahlakı Tüzüğü ihlallerini gecikmeksizin, bunlarla sınırlı kalmaksızın aşağıdaki uygun raporlama yerlerinden birine bildirecektir:

- **www.kbr.ethicspoint.com**
- **Etik Kuralları Yardım Hattı**
 - ABD veya Kanada (855) 219-7328
 - Tüm diğer ülkeler için ücretsiz telefon numarası www.kbr.ethicspoint.com adresinden edinilebilir.
- İş Ahlakı Tüzüğü Posta Kutusu
 - P.O. Box 2464, Houston, TX 77252-2464, USA
- **fhoukbrcode@kbr.com** adresinden İş Ahlakı Tüzüğü Direktörü
- **KBR Hukuk Departmanı; Denetim Hizmetleri; İnsan Kaynakları, Sağlık, Güvenlik, Emniyet ve Çevre;** veya uyumla ilgili başka bir departmanın ilgili temsilcisi
- Çalışanın **amiri** veya **müdürü**
- Kıdemli yönetici kadrosunun üyesi

Ek olarak, Çalışanlar olası yasa ihlallerini uygun resmi mercilere rapor etme yasal hak ve görevlerini konuyu Şirkete rapor etmeksizin veya Şirketin önceden onayını almaksızın her an kullanabilirler.

Şirket, şüphelenilen İş Ahlakı Tüzüğü ihlallerinin iyi niyet esasında bildirilmesine karşı herhangi bir misilleme yapılmasına izin vermez. Doğrudan veya dolaylı olarak, fiili veya şüphelenilen ihlalleri bildiren bir Çalışana karşı misilleme yapanlar için disiplin müeyyideleri uygulanır. Diğer Çalışanları bildirimde bulunmaktan caydırmak yasaktır ve disiplin cezası verilmesine sebep olabilir.

Çalışanlardan, şüphelenilen bir İş Ahlakı Tüzüğü ihlali uyarınca gerçekleştirilen soruşturmalarda tam bir işbirliği sunmaları beklenir.

Sorumlu olun!

- S:** Faruk, amirinin İş Ahlakı Yönetmeliği ihlali teşkil edebileceğini düşündüğü bir şey yaptığını görür ancak bunun bir ihlal olup olmadığından emin değildir ve karışmak istememektedir. Faruk ne yapmalıdır?
- C:** Faruk durumu yardım hattına veya başka bir bildirim kanalı üzerinden rapor etmelidir. İAT departmanı araştırma gerçekleştirip gerçekten bir ihlal gerçekleşip gerçekleşmediğini belirleyebilir. Tanık olduğu davranışı rapor etmek Faruk'un sorumluluğudur.





Notlar





İş Ahlakı Tüzüğü

