

Dyno Nobel

Tedarikçi Davranış Kuralları



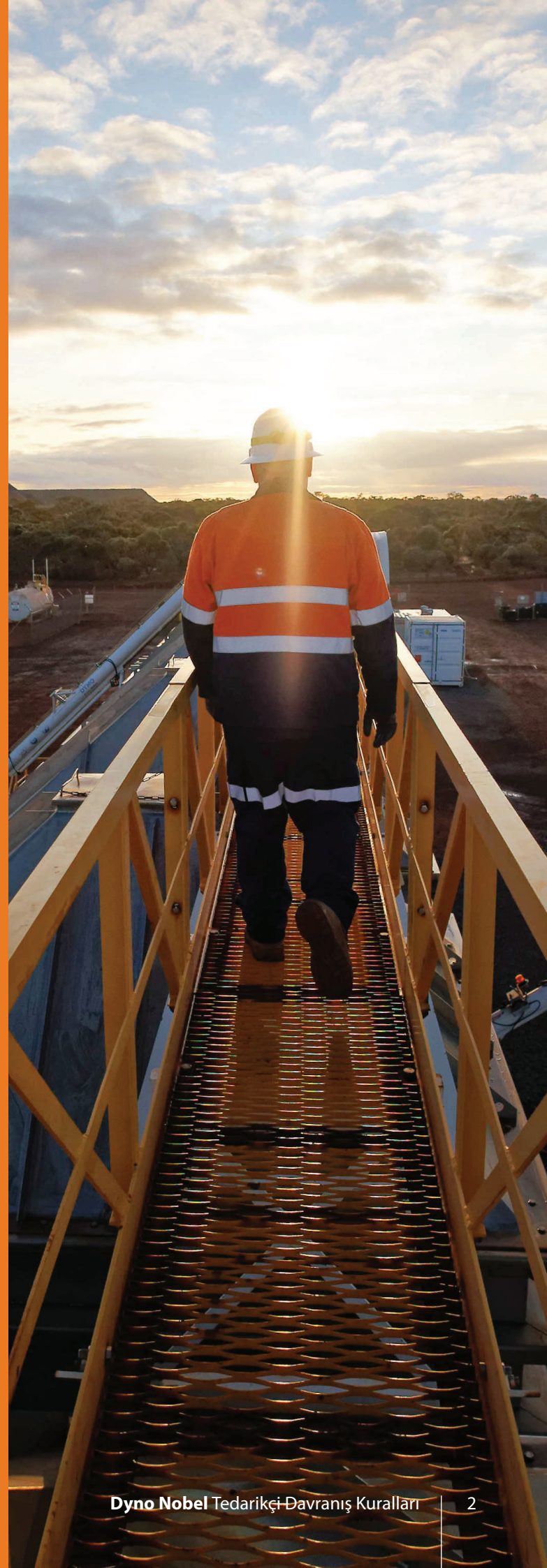
DYNO
NOBEL®

İçindekiler

Giriş

Amaç & Kapsam

1. İşgücü ve İnsan Hakları
2. Sağlık, Emniyet ve Çevre
3. Kurumsal Yönetim ve Etik
4. Yönetim Sistemleri



Giriş

Dyno Nobel, kurumsal değerlerimizle tutarlı bir şekilde ve faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin yasalarına uygun olarak iş yapmayı taahhüt eder.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (UNGC) imzalayanlardan biriyiz ve UNGC'nin insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili On İlkesi ile tutarlı bir şekilde faaliyet göstermeye kararlıyız. Bu İlkeler, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Rio Çevre ve Kalkınma Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi'nden türetilmiştir.

Benzer değerler sergileyen ve bu Tedarikçi Davranış Kurallarında (**Kurallar**) ve İnsan Hakları Politikamızda belirtilen gerekliliklere uyan tedarikçilerle ilişki kurmaya ve işlerini faaliyet gösterdikleri ülkelerin yasalarına uygun olarak yürütmeye kararlıyız.

Bu Kurallar, Dyno Nobel'e mal veya hizmet tedarikinde bulunan tüm kuruluşlar ve bireyler için geçerlidir (Tedarikçiler).

Values



Zero Harm
for Everyone
Everywhere



Care for the
Community &
our Environment



Think Customer.
Everyone.
Every day.



Value people –
Respect, Recognise
& Reward



Challenge &
Improve the
Status Quo



Treat the
Business as
your Own



Deliver
on our
Promises

Amaç & Kapsam

Bu Kurallar, etik kaynak kullanımı uygulamalarına ve yasalara olan bağlılıklarını göstermek için Tedarikçilerimizden beklediğimiz standartları ve davranışları özetlemektedir. Amacımız ve değerlerimizle uyumludur ve UNGC'nin On İlkesi'nin yanı sıra geçerli uluslararası çerçeveleri ve Dyno Nobel politikalarını yansıtmaktadır.

Tedarikçiler, bu Kurallara uymayı kabul ederek, Dyno Nobel ile çalışmaya kararlı olduklarını ve davranışlarının değerlerimize, amacımıza ve beklentilerimize uygun olduğunu teyit ederler. Bir Tedarikçinin Kurallara uyma taahhüdü, Dyno Nobel'in tedarikçi seçim ve yönetim süreçlerinin bir parçası olarak kabul edilecektir. Tedarikçilerden periyodik olarak Kurallara uygunluğu tekrar teyit etmeleri istenebilir ve Dyno Nobel, bu Kuralların şartlarına uygunluklarını belirlemek için Tedarikçiler üzerinde gerekli özeni gösterme hakkına sahip olacaktır.

Bu belgede belirtilen standartlara ulaşmak ve bunları sürdürmek ve Kuralların kendi kuruluşları içinde ve Dyno Nobel'e ürün ve/veya hizmet tedarikinde yer alan tedarikçilerinden herhangi birine iletilmesini sağlamak Tedarikçinin sorumluluğundadır.



1 İlgücü ve İnsan Hakları

Tedarikçilerin çalışanlarının (Tedarikçilerin çalışanları ve yüklenicileri dahil) insan haklarına saygı göstermelerini, onurlu ve saygılı davranmalarını bekliyoruz. Tedarikçiler, faaliyetlerindeki insan hakları ihlalleri veya suistimalleri risklerini değerlendirmeli ve bunlara göre hareket etmelidir. Bu, bunlarla sınırlı olmamak üzere, aşağıdaki gereksinimleri içerir:

İstihdam özgürlüğü

Çalışanlar herhangi bir şekilde zorla, zorunlu, bağılı, sözleşmeli veya istemsiz hapisane işçiliğine, köleliğe veya insan kaçakçılığına maruz bırakılmamalıdır. Buna, iş veya hizmet amacıyla tehdit, güç kullanma, zorlama, aldatma, kaçırma veya dolandırma yoluyla kişilerin taşınması, sığdırılması, hareket kısıtlamaları, işe alınması, aktarılması veya alınması dahildir. Çalışanlar çalışma koşullarıyla ilgili kaygılarını ceza almadan ifade etmekte özgür olmalıdır

Tüm çalışanlar, istihdamlarını adil koşullarda belirleme ve sonlandırma özgürlüğüne sahip olmalıdır.

Çocuk işçiliği

Tedarikçiler, tedarik zincirinin hiçbir kademesinde çocukları çalıştırmamalıdır. Çocuk işçiliği, çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve saygınlıklarından yoksun bırakan, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren bir iştir. Çocuk işçiliği, çocukların eğitimini kesintiye uğratan veya zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve çocuklar için zararlı olan işleri içerir.

Çalışma saatleri

Tedarikçiler, çalışanların yerel yasalarda izin verilen saat sayısını aşan saatlerde çalışmaya zorlanmamasını sağlamalıdır.

Tüm fazla mesailer, yasal olarak tanınmış bir toplu iş sözleşmesinin parçası olmadıkça tamamen gönüllü olmalıdır. Hiçbir çalışanın ceza, işten çıkarma veya yetkililere ihbar tehdidi altında fazla mesai yapması istenmemelidir. Hiçbir çalışan, disiplin unsuru olarak veya üretim kotalarını karşılamadığı için fazla mesai yapmaya zorlanmamalıdır.

Ücretler ve yan haklar

Tedarikçiler, yerel ücretleri, fazla mesai tazminatını ve yasal olarak zorunlu yan hakları düzenleyen tüm yasalara en azından uymak zorundadır.

Ücret ödemeleri düzenli aralıklarla ve doğrudan çalışanlara yapılmalı ve geciktirilmemeli, ertelenmemeli veya durdurulmamalıdır. Yalnızca yürürlükteki yasalarca izin verilen kesintilere, avanslara ve kredilere izin verilir ve eğer yapılırsa veya sağlanmışsa, eylemler yalnızca çalışanların tam rızası ve anlaması ile gerçekleştirilecektir.

Tedarikçiler, çalışanlara çalışma saatleri, birim ücretler ve yasal kesintilerin hesaplanması hakkında açık ve şeffaf bilgiler sağlamalıdır.

Tüm çalışanlar kazançları üzerinde kontrol sahibi olmalıdır. Tedarikçiler, ücret kesintilerini disiplin önlemi olarak veya çalışanları işverene veya işlerine bağlı tutmak için kullanmamalıdır. Tedarikçiler, çalışanları borç esareti altında tutamaz veya bir borcu ödetmek için zorla çalıştıramaz. Ücret taahhütlerinde, ödemelerde, avanslarda ve kredilerde aldatma yasaktır.

İşe alım ücretleri, depozitolar ve güvenlik ödemeleri

Çalışanlardan istihdamları için doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir işe alım ücreti veya ilgili masrafları ödemeleri istenmemelidir. Bu, acentelerin işe alım ücretlerini ve seyahat, resmî belgelerin işlenmesi ve menşe ülkelerinde veya ev sahibi ülkede çalışma vizeleri ile ilgili maliyetleri de içerir.

Çalışanların hiçbir zaman herhangi bir depozito veya güvenlik ödemesi yapmaları gerekmemektedir.

Bu tür ücretlerin veya masrafların ödendiği tespit edilirse, bunlar çalışana geri ödenmelidir.

İstihdam sözleşmeleri

Çalışanlara, ücretler, çalışma saatleri ve diğer çalışma ve istihdam koşulları ile ilgili hak ve sorumluluklarını açıkça belirten yazılı sözleşmeler sağlanmalıdır.

İstihdam sözleşmeleri, çalışanın anladığı bir dilde sağlanmalı ve Tedarikçiler, göçmen çalışanlara işe yerleştirilmeden önce iş sözleşmelerini sağlamalıdır. Bir çalışan okuma yazma bilmiyorsa, içeriğini anlamalarını sağlamak için sözleşme onlara okunmalıdır.

Ek anlaşmaların kullanılması ve sözleşmenin değiştirilmesi uygulaması (orijinal bir sözleşmenin veya hükümlerinden herhangi birinin daha az elverişli olanlarla değiştirilmesi) kesinlikle yasaktır.

İşgücü kiralama acenteleri ve işe alım uzmanları

İşe alımın ve işçi kiralınmasının taşeronlaştırılması gerektiğinde, şirketler görevlendirdikleri işgücü kurumlarının yasal olarak faaliyet göstermelerini, yetkili makam tarafından verilen sertifika veya lisansa sahip olmasını ve çalışanları zorla çalıştırma veya emek sömürüsü için insan ticareti riski altına sokan hileli veya diğer davranışlarda bulunmamalarını sağlamalıdır.

Belge saklama

Çalışanların kimlik belgelerine veya çalışma izinleri ve pasaport gibi seyahat belgeleri de dahil olmak üzere diğer önemli belgelerine el koymak veya alıkoymak kesinlikle yasaktır.

Kişisel belgelerin saklanması, çalışanları istihdama bağlamak veya hareket özgürlüklerini kısıtlamak için kullanılamaz.

Ayrımcılıkla mücadele, taciz ve zorbalık

Tüm istihdam koşulları, cinsiyet, etnik köken, din, yaş, engellilik, medeni hal, sendika üyeliği veya siyasi bağlılık gibi kişisel özelliklere değil, bireyin işi yapma yeteneğine dayanmalıdır. Tedarikçiler, işe alım ve istihdam süresi boyunca çalışanlara eşit fırsatlar ve muamele yapılmasını teşvik etmelidir. Yasal olarak korunan bir özellik nedeniyle hiçbir işçiye karşı ayrımcılık yapılmamalıdır. Yasal olarak korunan nitelikler arasında ırk veya renk, yaş, engellilik veya özür olma, dini inanç veya faaliyet, cinsiyet veya cinsel kimlik, ilişki durumu, cinsel tercih, hamilelik, aile sorumlulukları, siyasi görüşler ve sendika üyeliği veya faaliyeti yer alır.

Göçmen çalışanların çalışma koşulları (ücretler, yan haklar ve barınma dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere), ülke vatandaşları için mevcut olanlardan daha az olmamalıdır.

Tedarikçiler tüm çalışanlara adil, etik, saygılı ve onurlu davranmalı ve doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa, tacize ve zorbalığa karşı aktif korumalara sahip olmalıdır.

Hareket özgürlüğü ve kişisel özgürlük

Çalışanların hareket özgürlüğü makul olmayan bir şekilde kısıtlanamaz. Çalışanlar fiziksel olarak işyeri veya işveren veya işe alım acenteleri tarafından işletilen konutlar gibi ilgili binalarda kısıtlanamaz; çalışanların hareket özgürlüğünü veya kişisel özgürlüklerini kısıtlamak için başka zorlayıcı araçlar da kullanılamaz.

Çalışma ve Yaşam Koşulları

Tedarikçiler, ilgili endüstri ve tehlikeleri hakkındaki bilgileri göz önünde bulundurarak, sağlık açısından risk taşımayan, güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Çalışanlar, işlerini güvenli bir şekilde yerine getirebilmeleri için yeterli ve düzenli eğitim almalıdır. Kişisel koruyucu donanım tedarik edilecek ve çalışanlar doğru kullanımları konusunda eğitilecektir.

Tedarikçilerin konaklama sağladığı yerler, temiz, güvenli olacak ve temiz içme suyu, yıkama için sıcak ve soğuk akan su, havalandırma ve tuvaletler ve uygun olduğunda gıda depolama ve hazırlama için sıhhi tesisler gibi asgari yeterli alan ve olanaklar da dahil olmak üzere çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Çalışanlar, barınağı veya güvensiz bir şekilde çalışmayı reddetme hakkına sahiptir.

İnsancıl muamele

Tedarikçiler, her türlü sert veya insanlık dışı muameleden arındırılmış bir işyeri sağlamalıdır.

Disiplin politikaları ve prosedürleri açıkça tanımlanacak ve tüm çalışanlara bildirilecek ve herhangi bir fiziksel ceza, zihinsel veya fiziksel baskı veya çalışanlara sözlü taciz de dahil olmak üzere insanlık dışı hiçbir disiplin önlemi içermeyecektir; ücret kesintileri, yan haklarda azaltma veya zorunlu çalıştırma ile sonuçlanan yaptırımları da içeremezler.

Bir çalışana, ailesine veya yakın çalışma arkadaşlarına karşı fiziksel veya cinsel şiddet, taciz ve yıldırma kullanımı veya tehdidi kesinlikle yasaktır.

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık

Tedarikçi, toplu pazarlıkta yerel yasalara uyumu sağlamalı ve çalışanların toplu pazarlık haklarına saygı göstermelidir.

Çalışanların başkalarıyla özgürce ilişki kurmalarına, kendi seçtikleri örgütleri kurmalarına ve katılmalarına (veya katılmaktan kaçınmalarına) ve müdahale, ayrımcılık, misilleme veya taciz olmaksızın toplu pazarlık yapmalarına izin verilmelidir.

Örgütlenme özgürlüğü ve pazarlık hakkının yasalarla kısıtlandığı durumlarda bağımsız ve özgür örgütlenme ve pazarlık için paralel bir araç olanağı sağlanmıştır.

Çalışan temsilcileri ayrımcılığa uğratılmaz ve işyerinde temsil işlevlerini yerine getirmek için düzenli erişime sahiptir.

Eğitim

Tedarikçiler, bu konuların geçerlilik düzeyini ve önemini tam olarak anlamalarını sağlamak için tüm çalışanlara insan ticareti ve insan hakları eğitimi vermeyi düşünmelidir.

2 Sağlık, Emniyet ve Çevre

Tedarikçilerin şunları yapmasını bekliyoruz:

Sağlık ve güvenlik yönetimi standartlarını ve sistemlerini yürürlükteki yasalara, endüstri standartlarına ve düzenleyici gerekliliklere uygun olarak oluşturmak ve sürdürmek.

Sağlık ve güvenlik ile çevreye yönelik tehlikeleri tanımlamak ve değerlendirmek ve bunları toplam risk yönetimi sürecinin bir parçası olarak kontrol etmek.

Çalışanlar, müşteriler ve ziyaretçiler için emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak ve güvenli davranışları teşvik etmek.

İşlerini emniyetli ve sağlıklı bir şekilde üstlenmek için bilgi ve becerilere sahip olmalarını sağlamak üzere tüm çalışanlara düzenli ve kayıtlı sağlık ve güvenlik eğitimi vermek.

İlgili tüm çevre lisanslarına ve yönetmeliklerine uygun olarak faaliyet yürütmek.

Dyno Nobel ile birlikte içinde çalıştıkları toplumlara, değerlerine ve kültürel miraslarına saygı göstermek ve çalışmayı yürütürken onlara karşı düşünceli davranmak.

Kaynakların ve enerjinin verimli kullanımını teşvik etmek ve atıkların azaltılması ve sera gazı emisyonlarının en aza indirilmesi de dahil olmak üzere çevre üzerindeki etkilerini en aza indirmek için çalışmak. Tedarikçileri, gelecek için daha çevre dostu olunması ve sürdürülebilir çözümler bulunması için bizimle iş birliği yapmaya teşvik ediyoruz.

Dyno Nobel'in Kapsam 3 sera gazı emisyon raporlaması da dahil olmak üzere sağlık, güvenlik ve çevre performansları hakkında bilgi talepleriyle iş birliği yapmak.

3 Kurumsal Yönetim ve Etik

Tedarikçilerin şunları yapmasını bekliyoruz:

İşlerini etik ve sorumlu bir şekilde yürütmek.

Rüşvet, uygunsuz ödemeler, dolandırıcılık, yolsuzluk ve yasaklanmış iş uygulamaları ile ilgili yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uymak.

Dyno Nobel ile ilgili herhangi bir gerçek veya potansiyel çıkar çatışmasının farkına varırsa Dyno Nobel'i bilgilendirmek. Koşullara bağlı olarak, tedarikçilerin çıkar çatışmasını yönetmek için uygun önlemleri almaları gerekebilir.

Ürün ve hizmet tedariklerinde gerekli özeni göstermek ve kaynak kullanımı uygulamalarının etik, insan haklarına saygılı ve ilgili yasalara uygun olmasını sağlamak.

Herhangi bir taşeron sözleşme düzenlemesini başlamadan önce açıkça belgelemek, beyan etmek ve onaya sunmak.

Kişisel gizliliği korumak, yürürlükteki gizlilik yasalarına uymak ve kişisel verileri yetkisiz erişim veya kullanıma karşı korumak.

Tedarikçinin işinin yürütülmesiyle bağlantılı olarak kullanılan bilgi teknolojisi sistemlerini ve verilerini (Dyno Nobel'ininki dahil) korumak ve makul bilgi teknolojisi, bilgi güvenliği, siber güvenlik, veri koruma, yıkım onarımı ve iş sürekliliği kontrolleri, ilkeleri ve prosedürleri oluşturmak, sürdürmek, uygulamak ve bunlara uymak için gerekli tüm makul önlemleri almak.

4 Yönetim Sistemleri

Dyno Nobel, Tedarikçilerinden bu kurallarla tutarlı ilkeler ve prosedürler geliştirmelerini, uygulamalarını, sürdürmelerini, iletmelerini ve bu kurallara uyumu göstermek için uygun yönetim sistemlerini ve belgeleri sürdürmelerini beklemektedir. Bu, Tedarikçinin çalışmalarını ve tedarik zinciri içindeki modern kölelik risklerini tanımlamak, değerlendirmek ve yönetmek için sistemlere ve süreçlere sahip olmasını içerir. Yönetim sistemlerinin etkin bir şekilde uygulanmasını ve işletilmesini sağlamak için yönetimin hesap verebilirliği ve sorumluluğu açıkça tanımlanmalıdır.

Tedarikçiler, kendi tedarikçilerinin bu Kuralların ilkelerinin farkında olmasını ve bunlara uygun davranmasını sağlamak için makul adımları atmalıdır.

Dyno Nobel, sürekli iyileştirme yaklaşımına sahiptir ve tedarikçilerini insan hakları, sosyal uyumluluk ve etik davranış yaklaşımları konularında sürekli olarak geliştirmek için sorumluluk almaya teşvik eder.

Şikâyet mekanizmaları

Tedarikçiler, çalışanlarına, kendi tedarikçilerine ve içinde faaliyet gösterdikleri toplumların üyelerine gizli ve anonim olarak endişelerini dile getirme olanağı sağlamak için sistemlere ve süreçlere sahip olmalıdır. Bu sistemler ve süreçler açıkça iletilmeli, erişilebilir, kültürel olarak uygun, cinsiyete duyarlı ve çalışanların anladığı bir dilde (veya dillerde) mevcut olmalıdır.

Tedarikçiler, şikâyetleri zamanında ve uygun bir şekilde araştırmak ve gidermek için ve hiçbir şekilde misilleme yapılmamasını garanti eden bir süreç uygulamalıdır.

Tedarikçi çeşitliliği

Dyno Nobel'de sürekli olarak daha çeşitli ve sürdürülebilir bir tedarik zinciri yaratmanın ve içinde faaliyet gösterdiğimiz toplumları desteklemenin yolları üzerinde çalışıyoruz.

Tedarik zincirleri ve işgücünde çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eden tedarikçilerle çalışmaya istekliyiz.

Genel

Yürürlükteki herhangi bir yasa veya düzenlemenin bu kurallardan daha sıkı olduğu durumlarda, bu tür bir yasa veya yönetmelik önceliklidir.

Bu kurallar, Dyno Nobel ile Tedarikçi arasındaki herhangi bir sözleşmenin şartlarıyla çelişiyorsa ve sözleşme şartı bu kurallardan daha sıkıysa, Tedarikçi sözleşme şartına uymak zorundadır.

Güvence ve uyum

Dyno Nobel, bu kurallara ve etik satın alma ve sosyal uyum gerekliliklerimize uyumu sağlamak için Tedarikçileri üzerinde riske dayalı özen yükümlülüğü uygular. Özen yükümlülüğü faaliyetleri, bunlarla sınırlı olmamak üzere, öz değerlendirme anketlerini, saha ziyaretlerini, saha denetimlerini ve tedarik zinciri haritalamasını içerir. Bu özen yükümlülüğü faaliyetleri Dyno Nobel veya Dyno Nobel tarafından görevlendirilen üçüncü taraflarca yürütülebilir.

Tedarikçiler, bu kuralların fiili veya potansiyel bir ihlalinin farkına varırlarsa, mümkün olan en kısa sürede Dyno Nobel'i bilgilendirmelidir.

Dyno Nobel'in bu kuralların ihlalden şüphelenmek için makul gerekçeleri varsa, Dyno Nobel Tedarikçiden ek bilgi sağlamasını ve/veya bir denetim veya soruşturmada geçmesini isteyebilir.

Tedarikçilerin, Dyno Nobel'in özen yükümlülüğü faaliyetlerini ve soruşturmalarını makul ölçüde kolaylaştırmak için gerekli olan tam ve doğru bilgileri ve çalışanlara erişimi sağlayarak iş birliği yapmaları beklenmektedir.

Dyno Nobel, bir Tedarikçinin bu Kuralları ihlal ettiğini tespit ederse, Tedarikçinin düzeltici bir eylem veya iyileştirme planı uygulamasını gerektirebilir. Tedarikçi, düzeltici faaliyetleri zamanında ve uygun bir şekilde ele alacaktır.

Bazı durumlarda, Dyno Nobel bir Tedarikçinin Dyno Nobel ile olan iş ilişkisini askıya alabilir veya sonlandırabilir. Buna, bir Tedarikçinin ihlalleri veya uygunsuzlukları zamanında veya uygun bir şekilde düzeltilmediği veya gideremediği durumlar da dahildir.

Ek bilgiler

Kurallar hakkında daha fazla bilgi edinmek veya Dyno Nobel ile olan ilişkinizle ilgili olarak Kurallar ve uygulamaları hakkında aklınıza gelebilecek soruları görüşmek için lütfen Dyno Nobel temsilcinizle iletişime geçin. Alternatif olarak, <https://www.incitecpivot.com.au/contact-us> adresindeki internet sitemizde Bize Ulaşın sayfası aracılığıyla bir soru veya geri bildirim gönderebilirsiniz.

Endişeleri bildirme

Kurallardaki herhangi bir ihlal veya ihlal şüphesinin bildirimini Dyno Nobel temsilcinize yapılabilir. Bu mümkün veya uygun değilse, endişeler Dyno Nobel'in ihbar sistemi aracılığıyla da dile getirilebilir.

Dyno Nobel'in İhbar Sistemim

Dyno Nobel, hem çalışanlar hem de harici üçüncü taraflarca kullanılabilen ve harici olarak yönetilen bir ihbar sistemi sağlar. Bu sistem gizlidir ve isterlerse raporlar isimsiz kalabilir. Sistem haftada 7 gün günde 24 saat ve birden fazla dilde kullanılabilir. Sisteme aşağıdaki kanallardan erişilebilir:

Online

<http://dynonobel.ethicspoint.com>

From a mobile device using a QR Code



Phone lines:

Australia	1800 743 483 or 1800 452 415
Benin	01 6150 9982
Cameroon	6568 72972
Canada	866 908 7235 or 866 251 0211
Chile	Dial 800 360 312 first. At the prompt, dial 866 251 0211
France	0 800 99 23 60
Indonesia	001 8031 002 2573
Papua New Guinea	00 086 1198
Singapore	800 852 3055
South Africa	080 001 0727
United States of America	866 908 7235 or 866 251 0211
Mexico	001 844 485 3113
Turkey	From an outside line, dial 0811 288 0001. At the English prompt, dial 866 251 0211

Gözden geçirme

Bu kurallar yıllık olarak gözden geçirilecektir ve zaman zaman güncellenebilir.

İlgili belgeler

- İnsan Hakları İlkeleri
- Dyno Nobel Davranış Kuralları
- Sağlık, Emniyet, Çevre ve Toplum İlkeleri
- Dyno Nobel Grup Rüşvet Karşısı Politikası