

İÇİNDEKİLER

1. Etik Kurallara Uyum

- 1.1 Sorumluluk
- 1.2 Yasaların ve Etik Kurallarımızın İhlalinin Sonuçları

2. Temel Değerlerimiz ve İlkelerimiz

- 2.1 Dürüstlük ve Adil Davranma
- 2.2 Müşteri Memnuniyeti
- 2.3 Bireye Saygı
- 2.4 Yenilikçilik
- 2.5 Takım Çalışması
- 2.6 Liderlik
- 2.7 Verimlilik
- 2.8 Gizlilik
- 2.9 "Açık Kapı" Politikası

3. Pazara İlişkin Kurallar

- 3.1 Rekabet Yasaları
- 3.2 Rüşvet ve Yolsuzluk
- 3.3 Pazarlamada Dürüstlük
- 3.4 Ticari İstihbarat
- 3.5 Uluslararası Ticaret Kısıtlamaları
- 3.6 Kara Para Aklama Faaliyetlerinin Önlenmesi

4. Ortaklığımız ve Hissedarlarımıza İlişkin Kurallar

- 4.1 Muhasebe Defter ve Kayıtlarının Tutulması
- 4.2 Belgelerin Saklanması ve Korunması
- 4.3 Ortaklık Bilgisayarları ve İnternet
- 4.4 Gizli ve Fikri Mülkiyet Konusu Bilgiler
- 4.5 Patentler, Markalar ve Telif Hakları
- 4.6 Kişisel Bilgilerin Gizliliği
- 4.7 Kişisel Mahremiyet Yasaları
- 4.8 İçeriden Bilgi Alma (Insider Trading)
- 4.9 Çıkar Çatışmaları

5. Personelimize İlişkin Kurallar

- 5.1 Fırsat Eşitliği
- 5.2 Ayrımcılık ve Taciz
- 5.3 Ayrımcılık ve Taciz Olaylarının Bildirilmesi
- 5.4 Bağımlılık Yaratan Maddelerin Kullanımı

6. Topluma İlişkin Kurallar

- 6.1 İş Emniyetinin Sağlanması ve Çevrenin Korunması
- 6.2 Medya ve Kamuoyundan Gelen Talepler
- 6.3 Siyasi Faaliyetler
- 6.4 Sosyal Sorumluluk

7. Uygulama Usulleri

* Dürüst Davranış Konusunda Sorulması Gereken Sorular

* Potansiyel Çıkar Çatışmaları Konusunda Sorulması Gereken Sorular

ETİK KURALLARIMIZ

1. Etik Kurallara Uyum

1.1 Sorumluluk

Hepimiz, günlük işlerimizi yaparken aldığımız bireysel kararlar ve yaptığımız icraatlar ile Ortaklığımızın genel imajının oluşmasında rol almaktayız. Uçak sayımız, yolcularımız, müşterilerimiz, uçuş noktalarımız her geçen gün artmakta ve Ortaklığımız sürekli olarak büyümektedir. İş hacmimiz ve çevremizdeki dünya giderek büyüdükçe ve karmaşıklaştıkça, doğru seçimin basit ve açıkça ortada olmadığı durumlar meydana gelmektedir. Bu gibi durumlarda alacağımız kararlar, iş etiği kurallarımıza, yürürlükteki politika ve prosedürlerimize, paylaştığımız ortak ahlaki ilkelere ve değerlerimize uygun olmalıdır.

Etik Kurallarımızın kaleme alınmasının nedeni de budur. Etik Kurallarımız, yasalara saygı ilkesi etrafında, Ortaklığımızın kurumsal yapısını ve yürürlükteki yasalar ve ticari faaliyetlerin hukuk ve etik kurallarına uygun bir çerçevede yürütülmesi için izlenecek temel politika ve prosedürler hakkında bilgi veren, rehber niteliğinde bir metindir. Ancak, Etik Kurallarımızın konuyla ilgili tüm yasal mevzuatı ve Ortaklık politikalarını ele almadığı, ele aldığı konularda da fazla ayrıntıya girmediği unutulmamalıdır. Etik Kurallarımızda, daha ziyade sık karşılaşılabileceğimiz tipik durumlara ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Yasalara saygı, Ortaklığımızın ve Ortaklık personelinin ortak sorumluluğudur. Ortaklık, mevzuata nasıl riayet edileceğinin açıkça ortaya konmasından, bu yöndeki çaba ve girişimlerin izlenmesinden ve yasalara aykırı durumların düzeltilmesinden sorumludur. Çalışanlar ise, Etik Kurallarımızda tanımlanan çalışma ve etik davranış kurallarını öğrenmek ve hayata geçirmekten sorumludur.

Etik Kurallarımızda açıklanan standartlara uyma konusunda kişisel bir sorumluluk taşıdığınız kadar, bu uyumun sağlanması konusunda Ortaklık açısından risk teşkil eden olay ve durumlarla ilgili kaygı ve şikayetlerinizi bu riskler gerçek problemler haline gelmeden önce dile getirmek ve Ortaklığımız yetkililerine iletmek hususunda sorumluluk taşımaktasınız.

Herhangi bir çalışanın ya da mesai arkadaşınızın yasalara ya da Ortaklığın koyduğu politikalara, prosedürlere veya etik kurallara aykırı bir davranışta bulunduğu veya bulunabileceğine inanıyorsanız ve bu yönde makul gerekçeleriniz varsa, konuyu derhal amirinize bildirmelisiniz. Olayı bildirip bildirmemek konusunda tereddütte kaldığınız durumlarda, tercihinizi daima olayı bildirmekten yana kullanmalıyız. Böylelikle, yönetim kademelerine potansiyel problemleri araştırma ve inceleme fırsatı vermiş olacaksınız.

1.2 Yasaların ve Etik Kurallarımızın İhlalinin Sonuçları

Ihlallerin Ortaklık, müşteriler, hissedarlar ve çalışanlar açısından ciddi sonuçlar doğurması kaçınılmazdır. Aşağıda, ihlallerin muhtemel sonuçlarından bazılarını işaret edilmektedir:

1.2.1 Ortaklık Açısından Muhtemel Sonuçları

- Ortaklık, personelinin usulsüz eylem ve hareketleri nedeniyle;
 - kanuni takibat, ceza ve sair yaptırımlara maruz kalabilir,
 - ticari kayıplara uğrayabilir.
- Ortaklığın markası, ticari ilişkileri, müşteri ilişkileri ve iş fırsatları zarar görebilir.

1.2.2 Müşteriler Açısından Muhtemel Sonucu

- Ortaklıkla ilişkilerinde güvenleri kaybolabilir.

1.2.3 Personel Açısından Muhtemel Sonuçları

- Usulsüz eylem ve hareketleri nedeniyle kanuni takibata, hapis ve sair cezalara maruz kalabilir,
- Ortaklığın vereceği disiplin cezalarına maruz kalabilir,
- İş akitleri feshedilebilir,
- Kişisel itibarları zarar görebilir.

1.2.4 Yatırımcılar Açısından Muhtemel Sonuçları

- Ortaklığa duyulan güven azalır,
- Ortaklığın yatırım değeri azalır, hisseleri değer kaybeder.

2. Temel Değerlerimiz ve İlkelerimiz

Aşağıda kısaca izah edilecek olan Dürüstlük ve Adil Davranma, Müşteri Memnuniyeti, Bireye Saygı, Yenilikçilik, Takım Çalışması, Liderlik, Verimlilik, Gizlilik ve “Açık Kapı” Politikası, Ortaklığımızın temel değerlerini ve ilkelerini oluşturmakta olup, bütün Çalışanlarımızdan bu değerleri ve ilkeleri benimseyip uygulamaları beklenmektedir.

2.1 Dürüstlük ve Adil Davranma

Dürüst, adil ve güvenilir olmalı, ahlaki değerlere özen göstermeliyiz.

Çalışmalarınızda en yüksek davranış standartlarını uygulamayı ilke edinmeliyiz. Ülkemizin göz bebeği ve gurur kaynağı olan Ortaklığımızı daha da ileri taşımak için dürüstlük ilkesini hiçbir taviz vermeden uygulamalıyız.

Pay sahiplerimizle, müşterilerimizle, tedarikçilerimizle, rakiplerimizle, çalışanlarımızla, astlarımızla, üstlerimizle ve ilişki içinde olduğumuz tüm kişi ve kurumlarla ilişkilerimizde ve her konuda dürüst ve adil davranmalıyız. Ortaklığımızın ismi bizim için gurur kaynağıdır ve ilişkide olduğumuz herkeste güven duygusu çağrıştırmalıdır.

Manipülasyon, gizleme, özel bilgileri veya başka gizli bilgileri kötüye kullanma, önemli maddi gerçekler hakkında yalan beyanda bulunma ya da başka haksız işlemler veya davranışlarla hiç kimseden haksız menfaat elde etmemeliyiz.

İşini doğru yapmakla kalmayıp aynı zamanda doğru işleri yapmalıyız.

2.2 Müşteri Memnuniyeti

Müşterilerimizin ihtiyaçlarını tam olarak anlamak, kapsamlı bir şekilde değerlendirerek yanıtlamak ve sürekli müşteri odaklı yaşamak, Ortaklık hedeflerimizin ve kültürümüzün bir parçasıdır.

İnanıyoruz ki, değerlerimizi gerçekleştirmemiz ve hedeflerimize ulaşmamız ancak müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarını ve beklentilerini rakiplerimizden daha iyi ve daha hızlı değerlendirip yanıtlamamızla ve karşılamamızla mümkün olacaktır. Müşterilerimizle hedeflediğimiz uzun dönemli ilişkilerin kurulmasının ve müşterilerimizin bize olan bağlılığının sağlanmasının, müşterilerimizin ihtiyaçlarının kapsamlı bir şekilde anlaşılmasıyla ve Etik Kurallara bağlı kalarak sunulacak üstün ürün ve hizmetlerle gerçekleştirilebileceğinin bilincinde olmalıyız.

2.3 Bireye Saygı

Her birimiz, Ortaklığımızın başarısının birer temel taşıyız. Çalışanlarımızın farklı kültürel ortamlardan gelmesi önemlidir. Ortaklığımızda hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmaz. İlişkilerimizde etkilemeye ve etkilenmeye açık olmalıyız. İletişimimiz açık, sık, samimi ve saygılı olmalı, birbirimize değer vermeli ve dinlemeliyiz.

Ortaklığımızda kişilerin özel hayatlarına saygılı, adil, yapıcı ve farklı fikirlerin özgürce söylendiği bir güven ortamının oluşmasına hepimiz katkıda bulunmalıyız.

Çalışanlarımızın kariyer planlarını, kendileri ile birlikte, kişisel ve profesyonel gelişmelerini sağlayacak şekilde geliştirmeli ve uygulamalıyız. Kişileri yetkilendirmeli ve başarılı olmalarını sağlayacak gerekli araçları ve uygun çalışma ortamını oluşturmalıyız.

2.4 Yenilikçilik

Yenilikçilik, farklılığımızın, başarımızın, karlılığımızın, gelişmemizin ve liderliğimizin temelidir. Yeni fikirlere ve yaratıcılığa karşı yapıcı yaklaşarak bunları teşvik edip ödüllendirmeliyiz. İyi değerlendirilmiş olmak kaydıyla risk almayı da desteklemeli ve alınan risklerin sonucunda ortaya çıkabilecek başarısızlığı da hep birlikte göğüslemeliyiz.

Ürünlerimizin, hizmetlerimizin, iş yapış şekillerimizin ve süreçlerimizin hem bizler hem de müşterilerimiz için daha etkin ve verimli olmasını sağlayacak yenilikleri bulmalı ve uygulamalıyız. Müşterilerimiz ile birlikte hareket ederek, yenilikçiliğimizi onların beklentilerini karşılamak ve aşmak için kullanmalıyız.

2.5 Takım Çalışması

Başarılı bir kurum olmak ve müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarını karşılamak için kurumsal ve coğrafi sınırları kaldırarak beraber çalışmalıyız. Çalışanlarımızdan tüm yetenek ve bilgilerini hem bireysel çalışmalarında hem de takım içerisinde Ortaklığımıza kazandırmalarını beklemekteyiz. İşlerimizde mümkün olduğu kadar takım çalışması yapmalıyız. Tüm takım elemanlarını yetkili, sorumlu ve konularında bizi yönlendirecek liderler olarak kabul etmeliyiz.

Takım çalışmaları sayesinde, Ortaklığımızın hedeflerinin paylaşılacağına, karar verme sürecimizin kalite ve hızının artacağına, oluşan iyi kararların hayata geçeceğine, tecrübe ve iyi uygulamaların yaygınlaşacağına, kurumda takım ruhu ve başarıma hissinin hakim olacağına, devamlı öğrenen kurum ve kişiler haline gelerek rakiplerimizin önüne geçeceğimize inanmaktayız.

2.6 Liderlik

Ortaklığımızda her seviyede liderlik fırsatları yaratmaya kendimizi adanmış bulunuyoruz. Liderler, Ortaklığımızın hedefleri doğrultusunda vizyon yaratan ve bunu paylaşarak zor hedefleri başarmak için öne çıkan, kişileri yönlendiren, yetkinleştiren ve teşvik eden, bireysel ve takım başarısını ortaya çıkaran kişilerdir.

Onlar, her bireyin kendine has yeteneklerini kullanmasını sağlar ve başkalarını ortak amaçlara odaklayarak anlaşmazlıkları çözerler. Liderler, fikirlerin paylaşılması, desteklenmesi ve en iyi iş yapma usullerinin Ortaklığımız içinde yaygınlaşması için tüm çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olurlar.

2.7 Verimlilik

Elimizde mevcut kaynaklarla Ortaklığımız amaçlarına yönelik olarak mümkün olduğu kadar fazla sonuç almaya çalışmalıyız. Etkinliğimizi ve verimliliğimizi geliştirmek için sürekli olarak çalışmalıyız. Bir işi yapmaya kendimizi adadığımızda, o işi mümkün olan en iyi, en doğru ve en verimli şekilde ve zamanında tamamlamalı ve o işi bir dahaki sefere daha da iyi yapmanın yollarını aramalıyız.

Performansımızı adil ve dikkatlice ölçmeli, anlaşılabilir, gerçekçi, ulaşılabilir ve yüksek hedefler koymalıyız ve performansımızı bu hedeflere göre değerlendirmeliyiz. Performansımızın üstlerimiz ve diğer yetkililer tarafından görülmesine ve değerlendirilmesine istekli olmalıyız.

Yüksek performansın yoğun rekabet ortamında bizi liderliğe ulaştıracağına inanmalıyız. Üstün performans ve inisiyatif gösteren kişiler ile çalışmalı ve başarılarımızı onlarla paylaşmalıyız.

2.8 Gizlilik

Ortaklık politikalarına ve etik kurallara uyum sistemi kapsamında kendinizi güvende hissetmeniz Ortaklığımız için son derece önemlidir. Bu nedenle gizliliğe birinci derecede öncelik vermeliyiz. Ortaklık politikalarına uyum kapsamında bir

yöneticiyle etkileşime geçtiğinizde, kimliğinizin gizli tutulması hususunda azami gayretin gösterileceğinden emin olmalıyız.

2.9 “Açık Kapı” Politikası

Politikalara uyumun sağlanması kapsamında yürütülen çabaların temel dayanağı, Ortaklık içindeki şeffaf, erişilebilir ve açık tartışma ortamıdır. Birçok mesele Ortaklık personeli ya da kamuoyu açısından bir problem haline gelmeden çözüme kavuşturulabilir. “Açık Kapı” politikası, hukuki ve etik bir mahiyet taşıyan görüşler ile işin kalitesiyle ilgili görüşler başta olmak üzere, Ortaklık personeli kendi fikir ve görüşlerini açıklamaya, kaygı ve şikayetlerini dile getirmeye ve soru sormaya teşvik eder. Tüm yöneticiler, kendilerine bağlı kişilere ve kendilerine ulaşmak isteyen diğer personele “kapılarını açık tutarak”, bu politikaya destek vermekle yükümlüdür.

3. Pazara İlişkin Kurallar

3.1 Rekabet Yasaları

Rekabet yasaları, serbest piyasayı ve girişim özgürlüğünü güvence altına almayı amaçlayan düzenlemelerdir. Bunlar oldukça karmaşık ve özetlenmesi zor hususlar olmakla birlikte, asgari seviyede bunların Ortaklık ile rakip firmalar arasında, fiyatlar, satış şartları ya da adil rekabet koşulları üzerinde etkili olabilecek anlaşmalar yapılmasını yasakladığı söylenebilir.

Ulusal ve uluslararası rekabet ortamında, belirlenmiş rekabet kurallarına uygun hareket etmeliyiz. Yasaya aykırı ya da usulsüz anlaşmaların ve bu yöndeki en küçük bir izlenimin bile oluşmaması için, aşağıdaki işlemleri yapmamalıyız:

- Rekabeti kurallara aykırı bir şekilde kısıtlamayı amaçlayan veya bu etkiyi yapan, fiyatları müştereken tespit etmek veya sabitlemek, pazarları paylaşmak ve ihalelere teklif sunmak, rakiplerimiz ile herhangi bir yasadışı anlaşma veya uygulamaya girmek,
- Haksız veya usulsüz bir şekilde serbest ticareti sınırlandırmak ya da rakip firmaları pazardan çıkarmak için tedarikçi firmalar veya müşterilerle görüşmeler yapmak ya da başka türden bağlantılar kurmak,
- Rakiplerimizle, Ortaklığımızın fiyatları veya fiyatlandırma politikaları, dağıtım politikaları, tedarikçi seçimi veya fiyatları, müşteri seçimi, kredi ve vade politikaları, reklam politikaları veya rekabet ile ilgili benzeri başka bilgileri paylaşmak,
- Tedarikçi firmaları boykot etmek için diğer kişi ve firmalarla görüşme ya da anlaşmalar yapmak,
- Yukarıdaki maddelerde belirtilen hususlara aykırı olarak, resmi veya gayri resmi ticari birliklere girmek veya bu tip toplantılara katılmak.

Ticari dernek ve benzeri diğer kuruluşların yaptıkları toplantılar, genellikle meşru ve değerli amaçlara hizmet ederler. Bununla birlikte, bu toplantıların aynı zamanda rakip firmaların bir araya geldiği ve rekabet yasalarında öngörülen sınırların dışına çıkma potansiyeli taşıyan çeşitli ortak kaygı ve menfaatlerin tartışıldığı yerler olması nedeniyle dikkatli olmalıyız. Örneğin satış bölgelerinin paylaşılması gibi yasaklanmış bir konuda yapılabilecek bir şaka bile yanlış

anlaşılabilir ve resmi makamlara iletilebilir. Konuşmaların herhangi bir şekilde rekabeti kısıtlayıcı girişimlere kayması halinde, bu konuda konuşmayı reddetmeli ve toplantıyı derhal terk etmeliyiz.

3.2 Rüşvet ve Yolsuzluk

Hiçbir devlet memuruna veya temsilcisine veya bunlarla bağlantılı olabilecek herhangi bir kişiye, doğrudan veya dolaylı olarak, rüşvet, bahşiş veya başka karşılıksız paralar ödememeli, vermemeli, teklif veya vaat etmemeli ve gayri maddi herhangi bir başka menfaat sağlamamalıyız.

3.3 Pazarlamada Dürüstlük

Ortaklığımız her yönüyle adil rekabetten yanadır. Bu, birtakım başka hususlara ilaveten, satış ve pazarlama faaliyetleri ile ilgili tüm yasalara harfiyen uymak demektir. Bu yasalara göre ticarete haksız rekabet yöntemlerinden yararlanmak ya da haksız veya aldatıcı fiil ya da uygulamalara başvurmak yasaktır. Bu yasa, aşağıdakiler de dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, şu konuları kapsar:

- Satış ve pazarlama faaliyetleriyle bağlantılı olarak yanlış, yalan ya da aldatıcı reklam vermek veya sair bir yanlış veya yalan beyanda bulunmak,
- Rakip firma ya da müşterilerin çalışanlarına rüşvet vermek,
- Rakip ürünler hakkında adil olmayan ya da haksız açıklamalarda bulunmak.

3.4 Ticari İstihbarat

Günümüz iş dünyasında, diğer şirketler ve bunların ürün ve hizmetleri hakkında kamuya mal olmuş çok miktarda bilgiye ulaşmak mümkündür. Kendi faaliyetlerimizi yürütürken bu tür kamuya mal olmuş bilgileri toplamak ya da bunlardan yararlanmak genel olarak yasalara ya da ahlaka aykırı değildir.

Web siteleri, yayınlanmış makaleler, fiyat listeleri, ilan ve reklamlar, broşürler, kamuya açık sunumlar ve müşteri görüşmeleri gibi kamuya açık kaynakları kullanarak başka şirketler hakkında bilgi toplamakta herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Ayrıca, ticari bilgi toplamak için bağımsız bir firmayla sözleşme de yapabiliriz. Herhangi bir şekilde diğer şirketlerle ilgili ticari bir bilgiye ulaştığımızda, bu bilgiyi almanın ve kullanmanın ahlaki ve hukuki açıdan bir sakınca teşkil etmediğine ve herhangi bir kişinin gizlilik yükümlülüklerini ihlal etmediğine kanaat getirdikten sonra bunu kabul etmeliyiz. Bu tür bilgileri edinmek için hiçbir durumda, yanlış veya yalan beyan, aldatma, hırsızlık, casusluk ya da rüşvet gibi gerek etik olmayan, gerekse yasa dışı yollara başvurmamalı, ya da üçüncü şahıslardan bu tür bir yola başvurmalarını talep etmemeliyiz.

3.5 Uluslararası Ticaret Kısıtlamaları

Çeşitli ülkelerde, belirli ülke ve taraflarla ticaret yapılmasını kısıtlayan ya da yasaklayan çeşitli yasalar bulunmaktadır. Benzer şekilde, birçok ülke uluslararası ticarete ve genellikle ithalat ve ihracata çeşitli sınırlamalar getirirken, birçok ülke de belirli ürün ve teknolojilerle bağlantılı ticari faaliyetleri sınırlandırmakta ya da yasaklamaktadır. Ortaklığın uluslararası icraatlarından sorumlu personeli, bu gibi yasaları ve bunların nasıl uygulandığını öğrenmeli ve uygulamalıdır.

3.6 Kara Para Aklama Faaliyetlerinin Önlenmesi

Kara para aklama, yasadışı faaliyetlerle uğraşan kişiler tarafından yasadışı yollarla elde edilen paraların, öncelikle kaynağından koparılması, ardından da yasal bir gelir görüntüsü kazandırılarak sisteme sokulması için girişilen faaliyetlerdir.

Ortaklık çalışanları olarak, muhtemel kara para aklama faaliyetlerinin ortaya çıkarılmasında yetkililere yardımcı olmak suretiyle, Ortaklık itibarını korumalı ve dürüstlük ilkesini daha da güçlendirmeliyiz. Bunlar çoğu zaman son derece karmaşık ve tespit edilmesi çok güç olan faaliyetlerdir. Kara para aklama faaliyetlerine işaret eden çeşitli belirtilerin farkına varmayı öğrenmeliyiz. Örneğin, kendisi hakkında tam bilgi vermekten kaçınan ya da ödemeleri peşin yapmak isteyen bir müşteri gibi bir olayda, kara paraya işaret eden birtakım göstergelerle karşı karşıya olduğumuzu düşünüyorsak, derhal durumu üstlerimize ve amirlerimize bildirmeliyiz.

4. Ortaklığımız ve Hissedarlarımıza İlişkin Kurallar

Azınlık ve yabancı pay sahipleri dahil, tüm pay sahiplerine eşit muamele etmeliyiz.

4.1 Muhasebe Defter ve Kayıtlarının Tutulması

Defter ve kayıtların doğru tutulması, gerek Ortaklık yönetimi açısından, gerekse yatırımcıların güvenini kazanmak ve sürdürmek açısından son derece önem taşır. Kayıtların doğru ve eksiksiz olması, Ortaklığın yükümlülüklerini gerektiği şekilde yerine getirmesini ve Ortaklığın mali yapısı ve diğer konular hakkında dünyanın dört bir köşesindeki ilgili gruplara ve resmi mercilere zamanında ve anlaşılır bir şekilde, tam, yeterli ve doğru bilgi verilmesini mümkün kılar. Bu nedenle Ortaklığın muhasebe defter, kayıt ve hesapları, ister bilgisayarda, ister kağıt üzerinde, isterse başka bir şekilde düzenlenmiş olsun, her zaman Ortaklığın mali işlemlerini eksiksiz ve doğru şekilde yansıtmalıdır. Bunlar, zaman çizelgeleri, fişler, makbuzlar, faturalar, masraf beyanları, maaş ve ücret bordroları ve diğer personel yardımlarıyla ilgili kayıtlar, performans değerlendirmeleri ve diğer önemli Ortaklık bilgilerini de kapsar.

4.2 Belgelerin Saklanması ve Korunması

Yürütülen faaliyetlerle ilgili defter, bilgi, belge ve kayıtlar ile hesapları düzenli, tam ve doğru olarak tutulmalı ve muhafaza etmeliyiz.

Amacı ve meblağı ne olursa olsun, kaydedilmemiş veya beyan edilmemiş hiç bir fon veya aktif bulundurmamalıyız.

Hiç bir işlem veya düzenlemeyi, Ortaklığımızın iç kontrol ve denetim sistemini atlatarak şekilde yapılandırmamalıyız. Denetimden sorumlu kişilerin çalışmalarını sürdürebilmeleri için destek olmalı, ihtiyaç duyulan hallerde gereken imkanları ve yardımı sağlamalıyız.

Ne olursa olsun hiç bir amaçla gerçeğe aykırı kayıt yapmamalıyız.

Ödemenin herhangi bir kısmının ödemeyi destekleyen dokümanda belirtilen amaçtan başka bir amaçla kullanılacağını bilerek herhangi bir ödeme yapmamalı veya herhangi bir alım satım fiyatı kabul etmemelidir.

Ortaklık kayıtlarının ihtiyaçlara, yürürlükteki yasa, tüzük ve yönetmeliklere ve çevre, vergi, istihdam, iş ve ticaret mevzuatına uygun bir şekilde tutulmasını, saklanmasını ve duruma göre usulüne uygun olarak imha edilmesini sağlamak amacıyla Ortaklık tarafından belirli evrak muhafaza ve tasfiye yöntemleri geliştirilmiştir. Bir çalışan olarak yaptığımız iş ve bulunduğumuz ülkenin kendine özgü mevzuat ve standartlarını öğrendiğimiz gibi, yürürlükteki Ortaklık kurallarını da öğrenmeliyiz.

Ülke mevzuatının kendine özgü şartlarına tabi olmak kaydıyla, aktif dokümanları günlük faaliyet ve ihtiyaçlarımıza uygun bir şekilde muhafaza edebiliriz. Diğer arşiv dokümanları ya da aktif olarak kullanılmayan dokümanlar, bir evrak transfer listesine kaydedilerek, zarar görmeyecekleri bir yerde saklanmalıdır. Evrak imhası, imha kapsamındaki herhangi bir dokümanın resmi makamlarca talep edilmesi halinde derhal durdurulmalıdır.

Ortaklık kayıtları, hangi biçim ve ortamda hazırlanmış olursa olsun, Ortaklık tarafından kullanılan ya da geliştirilen bilgilerin muhafaza edildiği belge ve dokümanları ifade eder. Bu bağlamda, el yazısıyla yazılmış notlar dahil olmak üzere kağıda dökülmüş belgeler, sesli veya görüntülü bantlar, manyetik veya optik kayıtlar, mikrofilm veya mikrofişler, sesli postalar, her türlü elektronik kayıt ortamındaki dosyalar, sunucular, hizmet programları, bantlar veya elektronik postalar gibi bilgisayar tabanlı belgeler ile, Ortaklığın yapısı veya faaliyetleriyle ilgili bilgiler içeren diğer her türlü materyal, aynı şekilde Ortaklık kayıtları kapsamına girer.

4.3 Ortaklık Bilgisayarları ve İnternet

İnternet erişimi ve elektronik posta ve sesli posta gibi diğer elektronik haberleşme sistemleri, gündelik işlerimizde büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Bu sistemler, teknolojik açıdan yararları tartışılmaz olmakla birlikte, Ortaklık ve çalışanlar açısından birtakım ilave güvenlik sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, kullandığımız teknoloji ve bilgileri güvenli ve sağlam bir durumda tutmak için almamız gereken birçok tedbir vardır.

İnternete bağlanmak, gerek kendi bilgisayarımızın, gerekse bir bütün olarak Ortaklığın bilgisayar ağının belli bir risk altına girmesi anlamına geldiğinden, bu tür faaliyetlerde mutlaka Ortaklıkça onaylanmış yöntem, araç ve kuralları kullanmalıyız. Müteahhitler, taşeronlar ve Ortaklık temsilcileri ile yapacağımız Ortaklık faaliyetleriyle ilgili bilgi alışverişlerinde Ortaklıkça tahsis edilen elektronik posta adresleri dışındaki elektronik posta adreslerini kullanmamalıyız.

Ortaklığa ait bilgisayarları ve elektronik donanımları zaman zaman özel amaçlarla kullanabiliriz, ancak Ortaklığa ait haberleşme sistemlerinde ya da bu sistemler aracılığıyla gönderdiğimiz, aldığımız veya sakladığımız bilgilerde kişisel gizlilik güvencesi bulunmadığının bilincinde olmalıyız.

Elektronik posta ve yazışmalar da dahil olmak üzere, tüm dokümanlar Ortaklığın malı olduğundan, Ortaklık, istediği zaman bu materyalleri görme veya inceleme hakkına sahiptir.

Ortaklık bilgisayar kaynakları ve haberleşme sistemlerinin, aşağıdaki şekillerde ya da aşağıda belirtilen nitelikteki yazışmaların iletilmesinde kullanılması doğru değildir:

- kötü niyetli ya da rahatsız edici bir dil kullanılan yazışmalar,
- yasadışı ya da müstehcen bilgiler,
- alıcının iş ya da sistemlerinde kayıp ya da hasarlara yol açması muhtemel mesajlar,
- aşağılayıcı ya da onur kırıcı mesajlar,
- personelin ya da başkalarının işlerini kesintiye uğratan kullanım biçimleri,
- personeli etik olmayan bir harekete teşvik etme amacı taşıyan kullanım biçimleri.

4.4 Gizli ve Fikri Mülkiyet Konusu Bilgiler

Yazılı bir gizlilik anlaşması veya gizlilik şartına tabi olmadıkça, bilgilerin gizli tutulması şartıyla veya bu yönde bir mutabakatla, herhangi bir acente, yolcu, müşteri, tedarikçi veya başka bir kişiden gizli bilgiler almamalıyız.

Acentelere, müşterilere, tedarikçilere ve başka kişilere ait olan gizli bilgileri, kanunların aksini emrettiği durumlar dışında korumalıyız.

Yasalara ve ahlaka aykırı bir şekilde, rekabet içinde bulunduğumuz kişi ve kurumlar dahil, herhangi bir kişiye ait gizli bilgileri almamalıyız.

Eski işverenlerimize ya da daha önceden bağlarımız olan kişilere karşı olan sır saklama yükümlülüklerimize de uymalıyız.

Ortaklığımızın işleri, mali durumu, hukuki durumu hakkında gizlilik derecesi taşıyan bilgilerin bilerek veya bilmeden ifşa edilmesi, Ortaklığımızın mali istikrarı ve rekabet gücü üzerinde olumsuz etki yapabileceğinden, Ortaklığımıza dair gizli bilgileri de korumalı ve başkalarına ifşa etmemeliyiz.

İşimizin günlük seyri içinde ürettiğimiz ya da geliştirdiğimiz ürünler, hizmetler, fikirler, kavramlar ve sair bilgiler, Ortaklığımız açısından değerli ve fikri mülkiyet konusu varlıklardır. Muhtelif kanunlar, anılan varlıkları korumayı mümkün kılar. Gizli ve fikri mülkiyet konusu bilgilere örnek olarak pazarlama planları, satış ve pazarlama bilgileri, müşteri ve personel kayıtları, araştırma geliştirme bilgileri, teknik veriler, imalat teknikleri, fiyat bilgileri, stratejiler ve yeni ürün ve hizmetlere ilişkin bilgiler sayılabilir.

Gizli ve fikri mülkiyet konusu bilgileri korumak ve bunların usulsüz ya da izinsiz bir şekilde ifşa edilmesini önlemek, Ortaklık menfaatlerinin gereğidir. Bu nedenle telefon, faks, teleks cihazları, elektronik posta ve diğer elektronik bilgi gönderme ve saklama araçlarını kullanırken çok dikkatli olmalıyız. Gizli bilgileri başka insanların duyabileceği kamuya açık yerlerde konuşmamalıyız. Önceden yazılı bir gizlilik sözleşmesi yapılmadıkça, gizli bir bilgiyi Ortaklık dışındaki bir kişiye asla vermemeliyiz. Bu gibi bilgileri, Ortaklık içinde de sadece ilgili kişilere ve gerektiği ölçüde vermeliyiz.

4.5 Patentler, Markalar ve Telif Hakları

Patentler, ticari sırlar, telif hakları, isim ve markalar, bilimsel ve teknik bilgiler, "know-how" ve Ortaklığın faaliyetleri sırasında edinilmiş tecrübe veya geliştirilmiş uygulamalar da dahil olmak üzere Ortaklığın fikri mülkiyet unsurlarının korunması, Ortaklığın rekabet gücünü koruması açısından büyük önem taşır. Ticari açıdan önemli her şey üzerinde Ortaklığın fikri mülkiyet haklarını tesis etmek, bunları korumak ve savunmak ve bu hakların sorumlu bir şekilde kullanılmasını sağlamak, bir çalışan olarak hepimizin görevidir.

Ortaklığın fikri mülkiyet haklarını korumaya çalışırken, diğer kişi ve kuruluşların yasal fikri mülkiyet haklarına da saygı göstermeliyiz. Başka kişi veya kurumların fikri mülkiyet haklarını izinsiz olarak kullanmak, Ortaklığın çeşitli davalarla ve tazminat talepleriyle karşılaşmasına sebep olabilir. Fikri mülkiyet hakkına konu malların çalınması ya da usulsüz bir şekilde edinilmesi, gerek Ortaklık, gerekse bizim için önemli para ve hapis cezalarıyla sonuçlanabilir.

4.6 Kişisel Bilgilerin Gizliliği

Gizlilik ilkesi sadece ticari bilgiler açısından değil, aynı zamanda Ortaklığın mevcut ya da eski personeline, iş başvurularına, danışmanlarına, müşterilerine ve diğer hissedarlarına ait kişisel bilgiler açısından da geçerli bir ilkedir. Aşağıdaki prensipler çerçevesinde, Ortaklık nezdindeki bu tür tüm kişisel bilgileri korumalı ve gizli tutmalıyız:

- Kişisel bilgiler, gerekli gizliliği sağlayacak uygun tedbirler alınarak toplanır, işlenir, saklanır ve aktarılır. Sadece meşru ve kanuni gerekçeleri olan kişilerin bu tür bilgileri görmesine ya da öğrenmesine izin vermeliyiz. İş başvurusunda bulunan kişilerin, Ortaklığımıza gönderdiği bilgileri, o kişinin yazılı onayı alınmadan başkalarıyla paylaşmamalıyız,
- Gereken durumlarda, kişisel bilgilerin toplanması, işlenmesi, saklanması ve aktarılması konusunda ilgili kişinin rızasını almalıyız.

4.7 Kişisel Mahremiyet Yasaları

Kişisel bilgilerin korunması giderek büyüyen küresel bir sorundur. Bilgi işleme, ileme ve kullanma alanında ortaya çıkan ve hızlı bir gelişim gösteren teknolojiler, kişisel bilgilerin gizlilik ya da mahremiyetini tehdit eden yeni sorunları da beraberinde getirmektedir. Ayrıca farklı kültürlerde, hangi bilgilerin korunması gerektiği ve bunun için ne tür bir bedel ödenebileceği konusunda farklı beklentiler gözlenmektedir. Varılacak sonuç açısından etik ve hukuki çözümler önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle ülkeler, kişisel bilgilerin korunmasına yönelik çeşitli yasalar çıkarmakta ya da mevcut yasalarını güçlendirmektedir. Bu yasalar bir yandan kişilere kendilerine ait bilgileri kontrol etme hakkı tanımayı ve kişisel bilgilerin kullanımına belirli sınırlar getirmeyi hedeflerken, bir yandan da kişisel bilgilerin gizliliğini ihlal eden tarafları bu hareketlerinden sorumlu tutmaktadır. Görev yaptığımız ülkelerdeki bu gibi yasaları öğrenmeli ve titizlikle uygulamalıyız.

4.8 İçeriden Bilgi Alma (Insider Trading)

Birçoğumuz “içeriden alınan bilgilerle yapılan ticari faaliyetlere” çeşitli sınırlamalar getirildiğini bilsek de, bunun tam olarak ne anlama geldiğini pek bilmeyiz. Basit bir dille ifade edilecek olursa, “içeriden alınan bilgilerden” yararlanarak hisse senetleri, tahviller, opsiyonlar, gibi menkul kıymetleri alıp satmak yasalara aykırı bir faaliyettir ve bu yasaları ihlal edenlere karşı çok ciddi cezai ve hukuki yaptırımlar uygulanır.

Kamuya açık bir bilgi haline gelmedikçe, Ortaklık aracılığıyla edindiğimiz bir bilgiden, herhangi bir şirketin hisselerini alıp satmak amacıyla istifade etmemeliyiz. Bu tür bilgileri başka bir kişiye vererek onun alım satım yapmasına da vesile olmamalıyız. Bu yasak bizim ya da bilgiyi alan kişinin nerede oturduğundan veya yaşadığından bağımsızdır. Sonuç olarak, Ortaklığımızda çalışırken elde ettiğimiz önemli ve kamuya açık olmayan bilgileri, bilerek veya bilmeden kullanmamız ya da başkalarına ifşa etmemiz yasalara aykırıdır.

Menkul kıymetler mevzuatına aykırı eylemler çok ciddi sonuçlar doğurabilir. Resmi makamlar, bilgisayar kayıtları aracılığıyla ticari faaliyet ve işlemlerimizi her zaman izleyebilir. İşlem ve girişimlerimizin yasalara aykırı olduğunun tespit edilmesi halinde, ağır para ve hapis cezalarıyla sonuçlanabilecek davalarla karşı karşıya kalabiliriz.

Önemli bilgi, bir yatırımcının bir takım menkul kıymetleri almaya, satmaya ya da elinde tutmaya karar verirken yararlanabileceği her türlü bilgiyi kapsar. Önemli bilgilere örnek olarak, mali sonuç ve tablolar, mali tahminler, kar paylarındaki değişiklikler, muhtemel şirket birleşmeleri, iktisapları, bölünmeleri ya da ortak girişimler, önemli ürünlerin geliştirilmesiyle ilgili ya da belli bir konuda hükümetin karar ve düzenlemeleriyle ilgili bilgiler, önemli davalardaki gelişmeler ve yönetimdeki önemli değişiklikler gösterilebilir.

Bir bilgi, usulüne uygun bir biçimde halka açıklanıncaya kadar, kamunun bilmediği ya da kamunun bilgisi dahilinde olmayan bilgi olarak kabul edilir. Örneğin Ortaklık basın açıklamaları ve Ortaklık ile basın organları arasında ya da halka açık olarak yapılan kimi toplantılar, bilgilerin halka ifşa edilmesine neden olabilir. Bir bilginin halka açıklanmış sayılabilmesi için sadece yaygın bir şekilde elde edilebilir olması yeterli değildir, aynı zamanda, bu bilgiye dayandırılan bir ticari işlemin yasal sayılabilmesi için, bu ticari işlemde önce söz konusu bilginin piyasanın tamamı tarafından öğrenilmesi için yeterli süre de geçmiş olmalıdır.

4.9 Çıkar Çatışmaları

Kendi kişisel, sosyal, maddi ya da siyasi çıkarlarımızı, Ortaklık çıkarlarının önüne koyduğumuzda, bir “çıkar çatışması” oluşabilir. Bu yönde bir izlenim verilmesi, bizim ya da Ortaklığın itibarını zedeleyebilir. Sezdiğimiz muhtemel bir çıkar çatışmasını derhal amirimizle paylaşmalıyız. Bizden bu Etik Kurallardaki standartları bildiğimizi ve bunlara uyduğumuzu göstermemiz talep edildiğinde de, varsa, muhtemel çıkar çatışmalarını açıklamamız gerekir. Birçok çıkar çatışmasını basit ve tarafların kabul edebileceği bir şekilde çözmek mümkündür. Aşağıda bazı çıkar çatışması örnekleri verilmektedir.

4.9.1 Kişisel Yatırım ya da İşlemler

Ortaklık kendi yatırımlarımızı istediğiniz gibi yönlendirme hakkımıza saygı gösterir ve kişisel yaşamımıza karışmak istemez. Ancak bu arada bizler de, kendi çıkarlarımız ile Ortaklığın çıkarları arasında muhtemel bir çatışmaya ya da böyle bir izlenim doğmasına yol açabilecek durumlardan kaçınmakla sorumluyuz.

Bu konuda gereğinden fazla ayrıntıya girmek, bu politikanın uygulama alanını sınırlandırmak gibi bir risk içerir. Çıkar çatışmasına yol açacağı apaçık olan durumlara ilişkin örnekler aşağıda sıralanmaktadır:

- Bizim ya da ailemizin bir üyesinin herhangi bir tedarikçi, rakip ya da müşteri firmada önemli bir hisseye sahip olması,
- Bizim ya da ailemizin bir üyesinin, Ortaklığın ilgilendiği ya da ilgilenebileceği bilinen bir işleme ilgi göstermesi,
- Bizim ya da ailemizin bir üyesinin Ortaklığın kurumsal imkân ve fırsatlarından yararlanarak kişisel kazanç sağlamaya çalışması, veya
- Bizim ya da ailemizin bir üyesinin Ortaklığın herhangi bir tedarikçi, rakip ya da müşteri firmasından ücret veya komisyon alması ya da başka bir maddi kazanç temin etmesi.

4.9.2 İkinci Bir İşte Çalışma

Dışarıdaki işimiz ya da diğer çıkarlarımız bir Ortaklık çalışanı olarak yaptığımız işlerdeki motivasyon veya performansımızı etkiliyorsa, ortada yine bir çıkar çatışması var demektir. Rakip bir şirkette veya iştirakinde ikinci bir işe girmemiz etik olarak doğru değildir ve kabul edilemez. Bir müşteri, tedarikçi firma ya da bir mal veya hizmet tedarikçisi yanında ikinci bir işe girmemizi Ortaklık desteklemez. Bu tür ilişkiler sadece yönetimin onayı ile söz konusu olabilir. Dışarıda iş yapmamıza izin verilse bile, bir çalışan olarak Ortaklık ile yaptığımız tüm gizlilik sözleşmelerinin bağlayıcı olduğunu unutmamalıyız.

4.9.4 Hediye, Davet, Kredi ve Diğer İkramların Kabulü

Ortaklığımız ile iş yapmanın bir koşulu veya sonucu olarak herhangi bir kişiye veya firmaya doğrudan doğruya veya dolaylı olarak, ödünçler, hizmetler, ağırlama, iltimas veya hediyeler gibi herhangi bir değerli şey, vermemeli veya bu tip değerli şeyler istememeli, kabul etmemeli, teklif etmemeli, vaat etmemeli veya almamalıyız. Hediyeler, yemekler ve ağırlama konusunda Ortaklığımızın ilgili standartlarına, politikalarına ve prosedürlerine uymalıyız.

Ortaklığımızın politikası; çalışanlarımız ile onların iş yaptığı kişiler arasında makul değerde hediyelerin alınıp verilmesini, normal iş yemekleri ve ağırlama faaliyetlerini ve karşılıklı geleneksel nezaket davranışlarını ve ayrıca, genel işi ve Ortaklık değerini artırmak amacına yönelik benzeri geleneksel ve makul harcamaların yapılmasını engellemez, ancak bu tür makul değerdeki hediyeler, yemekler ve ağırlama faaliyetleri dahi, sadece düzenli aralıklarla ya da sık alınıp verilmemeleri kaydıyla kabul edilmelidir.

İş yapılan kişilere verilen hediyeler, yemekler ve ağırlama faaliyetleri için yapılacak masraf ve harcamaların makul olması ve Ortaklık defterlerine tam ve doğru olarak kaydedilmesi zorunludur.

5. Personelimize İlişkin Kurallar

5.1 Fırsat Eşitliği

Ortaklığımızın politikası, ırk, renk, din, cinsiyet, yaş, ulus, etnik köken, medeni hal, hamilelik, sakatlık veya malullük durumları gözetilmeksizin, tüm çalışanlarına veya iş başvurusunda bulunanlara dürüst ve adil bir şekilde davranmak ve herkese eşit fırsat tanımaktır.

Bu politikanın uygulanmasından ve maiyetimiz altındakilere anlatılmasından her birimiz sorumluyuz. Her birimiz, fırsat eşitliği konusunda gösterdiğimiz performansı düzenli bir şekilde izlemeli, tespit ettiğimiz durum ve sonuçları üstlerimize rapor etmeli ve gerekiyorsa düzeltme ve değişikliklere gitmeliyiz.

5.2 Ayrımcılık ve Taciz

Ortaklık; ırk, etnik köken, din, bedensel veya cinsel ya da kanunen yasak başka bir faktöre dayalı her türlü sözlü ve fiziksel tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının oluşturulmasına büyük önem vermektedir. Yukarıda sayılanlara ilişkin herhangi bir kistası Ortaklıkta çalışmanın bir ön şartı haline getiren, sindirme, gözdağı, husumet ya da saldırganlıkla dolu bir iş ortamı ortaya çıkmasına yol açan, ya da haksız bir şekilde bir personelin performansını düşüren her türlü tutumdan hassasiyetle kaçınmalıyız.

Ortaklığın bu tür bir davranıştan haberdar olduğu veya normal olarak haberdar olması gerektiği hallerde herhangi bir tedbir almaması ya da girişimde bulunmaması halinde, Ortaklıkla beraber ayrımcılığa veya tacize uğrayan personelin amirleri ve yöneticilerinin de sorumlu tutulacağını unutmamalıyız.

5.3 Ayrımcılık ve Taciz Olaylarının Bildirilmesi

Taciz olaylarına karışan ve ayrımcı davranışlarda bulunan bir çalışan, yasaların öngördüğü cezaların yanında, iş akdinin feshi de dahil olmak üzere çeşitli disiplin cezalarına çarptırılır. Yöneticiler, taciz ve ayrımcılıktan arındırılmış bir çalışma ortamının oluşturulmasından ve korunmasından sorumludur.

Ortaklık, taciz veya ayrımcılıkla ilgili sorun, kaygı, sıkıntı ve şikayetlerin çözümlenmesinde, açık bir tartışma ortamının yerleşmesini hedeflemektedir. Bu çerçevede bizlere düşen görev, bu gibi durumlar hakkında amirimizle veya diğer üstlerimizle bilgi alışverişinde bulunmaktır.

5.4 Bağımlılık Yaratan Maddelerin Kullanımı

Kişisel bilgilerin gizliliği hakkına saygı göstermekle birlikte, bağımlılık yaratan maddelerin kullanımını, işçi sağlığını ve iş emniyetini tehdit eden ciddi bir sorun olarak görüyoruz. Çalışanların sağlık ve selametini ve Ortaklığımızın rekabet gücünü daha da pekiştirmesi açısından, alkol, hap ve uyuşturucu maddelerden arınmış bir çalışma ortamının oluşturulmasına büyük önem veriyoruz.

Politikamız tümüyle madde bağımlılığını ortadan kaldırma hedefine göre tasarlanmıştır. Bir personelin, beklenmedik davranışlar göstermesi ya da alkol veya uyuşturucu kullandığından şüphelenilmesi halinde, kendisinden bu durumun tespitine yönelik test yaptırması istenebilir.

6. Topluma İlişkin Kurallar

6.1 İş Emniyetinin Sağlanması ve Çevrenin Korunması

Çevre, Sağlık ve Emniyet konusunda, Ortaklıkta çalışan herkese görev ve sorumluluk düşmektedir. Bu nedenle bizlerden şunlar beklenmektedir:

- Faaliyetlerimizi emniyetli ve çevre açısından bir sakınca teşkil etmeyecek şekilde yürütmemiz,
- Çevre, Sağlık ve Emniyet standartlarını işyerimizin ve çalışmalarımızın bir parçası haline getirmemiz, ve
- Doğal çevreyi ve çalışma ortamlarını korumaya yönelik çabalara katkıda bulunmamız.

6.2 Medya ve Kamuoyundan Gelen Talepler

Ortaklık, medyaya ve kamuoyuna doğru ve güvenilir bilgi vermek konusunda karardır. Tahmin ve öngörüler, basın açıklamaları, konuşmalar ve diğer yazışmalar da dahil olmak üzere, kamuya yapılan tüm açıklamalar, doğru, dürüst, zamanında yapılmış ve sadece gerçekleri yansıtan açıklamalar olmalıdır. Ortaklığımızla ilgili olarak verilen bilgilerde doğruluk ve tutarlılık sağlamak açısından, sorulara medya ilişkilerinden sorumlu tek bir kişi tarafından cevap verilmesi gerekir. Ortaklık Bilgilendirme Politikası çerçevesinde, medya ve/veya toplumun diğer kesimleri tarafından Ortaklığımıza yöneltilen sorulara yalnızca Ortaklığın bu konuda yetkilendirdiği kişiler tarafından cevap verilmesi gerektiğinden, bu gibi sorularla muhatap olmamız durumunda bunlara cevap vermemeliyiz.

6.3 Siyasi Faaliyetler

Ortaklık, uygun durumlarda Ortaklık personelinin çeşitli kamu görevlerine aday olmasını teşvik eder. Ancak, bu tür girişimleri, tüm sorumluluk ve sonuçlarıyla birlikte kişisel bir süreç olarak yapmalı, herhangi bir şekilde Ortaklık adına hareket ettiğimiz izlenimi oluşturmamalıyız. Ortaklık personelinin, Ortaklıktaki normal mesai saatlerinde siyasi faaliyet yürütmeleri ve bu amaçla Ortaklık kaynaklarını kullanmaları doğru değildir.

6.4 Sosyal Sorumluluk

Ülkemizin ve içinde yaşadığımız toplumun ayrılmaz bir parçası ve katılımcı üyesi olarak, toplumun ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmalıyız. Yaşam standartlarının ülkemizde ve çevremizde daha iyiye gitmesi bizim için önemlidir ve buna hepimiz katkıda bulunmalıyız.

Bu katkının uzun dönemde başarımıza ve varlığımıza olumlu olarak etki edeceğinin bilincinde olarak, çevre sorunlarına karşı hassas olmalı ve faaliyetlerimizde çevreye zarar vermemek için gerekli önlemleri almalıyız.

Ortaklık, sürekli olarak müşterisinin bir numaralı tercihi olmayı, şeffaf yönetim ilkeleri ile sosyal ve çevresel sorumluluklarını yerine getirerek sürdürmeyi amaçlamaktadır.

Doğal kaynakları ve her türlü enerji kaynağını en verimli ve ekonomik şekilde kullanmak, atıkları ve gürültü kirliliğini kontrol altına almak, faaliyetlerin çevre ve insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak hedefimiz olmalıdır.

Ortaklığımız, içinde var olduğu topluma, sosyal sorumluluk bilinci çerçevesinde, eğitim, fırsat eşitliği, sağlık ve kültürel değerlerin muhafaza edilmeleri konularında destek olmayı da kendisine ilke edinmiştir.

7. Uygulama Usulleri

Aşağıda, görev yaptığımız herhangi bir ortamda nasıl bir sorumluluk bilinciyle hareket etmemiz gerektiği açıklanmaktadır:

- Ortaklık standartlarını öğrenmeli, yaşamalı ve yaşatmalıyız. İşimizle ilgili yasaları, Ortaklık politikalarını, prosedürlerini ve Etik Kurallarımızı öğrenerek, anlayarak ve uygulayarak, çevremize iyi örnek olabiliriz.
- Yasaları öğrenmeliyiz ve ne kadar çetin gözükürse gözüksün, soru sormaktan çekinmemeliyiz. Yaptığımız somut göreve ve bulunduğumuz kademeye ilişkin yasaları iyice öğrenmemiz gereklidir. Belli bir durumda bir yasa ya da Ortaklık politikasının geçerli olup olmadığını, hatta o konuda bir politika bulunup bulunmadığını bilmiyorsa, ilgililere sormaktan çekinmemeliyiz.
- Varsayımlarda bulunmamalıyız. “Üst yönetim zaten biliyordur” ya da “yönetim bununla uğraşmaz” gibi varsayımlarda bulunmak sakıncalıdır. Hiçbir işlem yapılmayacağını peşinen kabul etmek gibi bir hataya düşmemeliyiz. Ortaklık yönetim kadrolarının, hukuki ve etik davranış standartlarını hep daha yukarı çekmek için var olduğunu unutmamalıyız. Dahası, sorumluluk taşıyan tüm yönetim kademeleri, personelin her türlü kaygı ve şikayetini dikkate almak ve bunlara cevap vermekle yükümlüdür. Yanlış veya ters olduğunu düşündüğümüz her şeyi amirlerimize ve üstlerimize anlatmalıyız.
- Yasalara ya da Ortaklık politikalarına ve Etik Kurallarına aykırı durumları görmezden gelmemeliyiz. Hepimiz yasaları ve Ortaklık politikalarını ciddiye almak zorundayız. Birinin bir yasa veya bir politikayı veya Etik Kuralları çiğnediğini düşünüyorsak, sorunun düzeltilmesi ya da irdelenmesi için derhal harekete geçmeliyiz.
- Denetim mekanizmalarının ve prosedürlerin geliştirilmesine yardımcı olmalıyız. Yasalara ve Ortaklık politikalarına aykırı durumların mevcut denetim mekanizmaları ve prosedürlerle tespiti mümkün olmayabilir. Bunların

geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsak ya da bu yönde bir teklifimiz varsa, hiç tereddüt etmeden harekete geçmeliyiz.

- Kendimizi baskı altında hissetmemeliyiz. Bizden hiçbir zaman bir yasayı, bir Ortaklık politikasını veya Etik Kurallarımızı çiğnememiz beklenmediği gibi, hiçbir durumda bu yönde teşvik edildiğimiz ya da baskı altında olduğumuz hissine de kapılmamalıyız. Yasayı ya da genel Ortaklık politikasını ihlal ederek yapacağımız herhangi bir eylem, bir performans hedefinin yakalanmasına yardımcı olacak ya da çıtayı yükseltecek olsa bile, hiçbir zaman doğruluktan ayrılmamalıyız.

Dürüst Davranış Konusunda Sorulması Gereken Sorular

Kendimize yönelteceğiniz aşağıdaki sorular, belli bir hareket tarzının etik olup olmadığına karar vermemiz açısından bize yardımcı olabilir:

- Yaptıklarım hukuk kurallarına uygun mu?
- Adil ve dürüst davranıyor muyum?
- Bir başkası (rakip firma) yaptıklarımı yapsaydı, rahatsız olur muydum?
- Ortaklık değerlerine ve etik standartlara uygun hareket ediyor muyum?
- Bu durumda gereken şekilde davranmamak, durumu kötüleştiriyor ya da bir “yanlışın” devam etmesine yol açıyor mu?
- Bir sabah gazetelerin birinci sayfasında görülseydim, davranışım bana nasıl görünürdü?
- Bir mahkemede ifade veriyor olsaydım, yaptığımı açıklamam istendiğinde nasıl bir cevap verirdim?
- Aileme, çocuklarıma, veya arkadaşlarıma bu yaptığımı savunabilir miydim?
- Başkalarının da benim gibi davranması gerektiğini göğsümü gere gere öğütleyebilir miyim?
- Algılanacak olan, benim kafamdaki gerçek ile örtüşüyor mu? Yaptıklarım nasıl anlaşılabilir?

Potansiyel Çıkar Çatışmaları Konusunda Sorulması Gereken Sorular

Ortaklık dışındaki maddi veya farklı nitelikteki çıkar veya yükümlülükleriniz Ortaklıktaki işinizi etkiliyorsa, ortada bir çıkar çatışması potansiyeli var demektir. Aşağıda, belli bir durumda herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunup bulunmadığına karar vermek için kendinize sormanız gereken bazı sorular verilmektedir:

- Ortaklığımızla çalışan bir şirkette önemli bir maddi menfaatim var mı?
- Ortaklıktaki normal mesai saatlerim içinde, dışarıda kurduğum bir iş ya da kendi hobilerim için zaman harcıyorum mu?
- Tedarikçi, rakip ya da müşteri firmalardan sık sık veya değerli hediyeler alıyor muyum? Alıyorsam, bu hediyeler Ortaklıktaki kararlarımı etkileyebilir mi ya da etkilediği izlenimine yol açabilir mi?
- Eşimi, bir akrabamı ya da yakın bir arkadaşımı işe alabilecek ya da doğrudan amiri olabilecek bir konumda mıyım?