

ETİK ve UYUM

ATÜ DAVRANIŞ KURALLARI



GİRİŞ

Çok değerli ATÜ ailesi mensupları,

Atü bugün 6 ülkede, 40 bin m2'de, yılda yaklaşık 53 milyon yolcuya hizmet vermektedir. İlk önce AHL ile başlayan yolculuğumuz İstanbul Havalimanı'nda da devam ederken, yurt içinde Ankara, İzmir, Bodrum, Alanya (Gazipaşa) Havalimanlarında ve Galataport Deniz Limanı'nda, yurt dışında ise Gürcistan, Makedonya, Tunus, Letonya, Umman operasyonları ile devam etmiştir. Atü, Kazakistan'da Almatı ve Türkiye'de Antalya Havalimanlarını işletme hakkını kazanmıştır ve önümüzdeki günlerde bu havalimanlarında da faaliyet gösterecektir.

Uluslararası düzeyde faaliyet gösterirken her ülkenin gerekli mevzuatına, kültürüne hızlıca uyumun yanı sıra evrensel etik değerlerden de asla ödün vermedik. Bu süreci şirket ortaklarımız ve sizler ile başardık.

Peki "Etik ve Uyum" olarak dünyada tanımlanan "Compliance" nedir? Atü bünyesinde tanımlanan değerlere en yüksek derecede saygı ve de var olduğumuz tüm ülkelerin yasa ve düzenlemelerine uymayı içerir. Bu hassasiyetimizin bir sonucu olarak Etik ve Uyum Dpt'mızı hayata geçirdik. Şirket kültürümüzün etik ve uyum değerleri ile paralel hale getirilmesi için ilgili departmanımız "Atü Davranış Kurallarını" yazdı. Bu kurallar artık bizim anayasamızdır. Tüm iş arkadaşlarımdan bu anayasaya en üst düzeyde saygı ve uyum beklemekteyim.

Zira amacımız şirketimizin dürüstlük, saygı, güven ve sorumluluk ilkelerine göstermiş olduğu değeri daha da pekiştirerek uluslararası uyum standartları ile günlük hayatımızda aldığımız her kararda doğru davranış kurallarını benimseyerek küresel rekabette bir adım öne çıkmaktır. Tüm şirket paydaşlarımız ve iş ortaklarımızın da beklentisi bu yöndedir.

Şirketimiz, tüm çalışanların Etik ve Uyum kültürünün temsilcisi olması için büyük bir farkındalık yaratarak E-Learning programı oluşturdu elbette bu eğitim programına bir dizi sunum ve farkındalık artırıcı önlemler eşlik edecektir. Her birinizin bu eğitimleri başarı ile tamamlayacağına inancım tamdır. Tüm bunlara ilaveten Orang-Ethics kulübümüzü kuracağımızı ve Etik ve Uyum kültürümüzün tanıtılmasındaki faaliyetleri ile bizlere yardımcı olacağını eklemek isterim. Sizlerin bu kulübün gönüllüsü olmanızı yürekten destekliyorum. Kulüp gönülleri ile zaman zaman ben de öğlen buluşmalarında sohbet etme imkanı bulacağım için çok mutluyum.

Çok değerli çalışma arkadaşlarım, bu konuya bizzat hassasiyet gösterdiğimi bilmenizi özellikle isterim. Etik Davranış Kuralları, işle ilgili olarak karşı karşıya kaldığımız durumlarda kendimizi sorgulayarak dürüstlük hareket etmemize yardımcı olacak bir referans aracıdır. Gerek Etik ve Uyum Dpt., gerekse benim kapım bu konuda daima sizlere açık olacaktır. Her birinize, Atü'nün bu konudaki duruş ve kararlılığı karşısında desteğiniz, katkınız ve göstereceğiniz önem için şimdiden teşekkür ediyorum.

Hepinizi sevgiyle kucaklıyorum.
Saygılarımla,

CEO
Ersan Arcan

ETİK KÜLTÜRÜMÜZ DOĞRU YOLDA İLERLEMEMİZİ SAĞLAR!

ATÜ için etik ve uyum, şirketin var olduğu ülkelerin yasa ve düzenlemelerine ve ATÜ'nün sorumluluk ve diğer tüm değerlerine uyumu içerir.

Prosedürlerdeki değişiklikleri gerçekleştirebilmek için etik ve uyumun öncelikle kültürel değişim içinde temellendirilmesi gerekir. Her ATÜ çalışanı, ATÜ'nün değerlerini günlük çalışma hayatı içinde uygulayarak, bu kültürel değişime desteğini verir.

Sağlam bir etik kültüre sahip olmak, doğru yolda ilerlememizi sağlar!



ATÜ Etik kahramanlarımız etik kültürümüzün tanıtılması için her zaman yanımızda olacaklar.

SADAKAT: İKİ YÖNLÜ BİR BAĞLILIK

Çalışan ve işveren, bir istihdam sözleşmesi (açık uçlu, belirli süreli, staj, vs.) imzaladıklarında dürüstlük ve sadakat ile görevlerini yerine getirmeyi taahhüt ederler.

SADAKAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ:

İş sözleşmesi süresince (belirsiz süreli, belirli süreli, stajyerlik vb.) işin durması halinde, izinler ve tatiller sırasında, tüm çalışanlar için aksi belirtilmedikçe sadakat yükümlülüğü geçerlidir.

Çalışan için sadakat yükümlülüğü;

- İşvereni, müşterileri, tedarikçileri, ortakları, vs. zarara uğratmamak veya küçük düşürmemek.
- Gizli bilgileri paylaşmamak.
- Önceden izin almadan rekabet oluşturan bir işi kabul etmemek.

İşveren için sadakat yükümlülüğü;

- Borçlu olunan maaşları ödemek ve ödeme tarihlerine uymak.
- Çalışanlara üzerinde mutabakata varılmış olan işi sunmak.
- Çalışanlara kendilerinden beklenen işi yapabilmeleri için yeterli kaynak sağlamak.

Sadakat yükümlülüğü taraflardan birinin haksız biçimde zarar görmesine engel olabilecek geniş bir eylemler yelpazesini kapsar.

ETİK KÜLTÜRÜMÜZ



Etik ve Uyum kültürü, şirketimiz ve paydaşları için bir güven unsurudur ve performansın itici gücüdür. Etik ve Uyum ATÜ için vazgeçilmezdir ve işimizde ayırt edici özelliğimiz olmalıdır. Her çalışan, bu süreç içinde aktif birer katılımcı olmalı ve paydaşlar ile kurdukları ilişkilerde etik kültürümüzün elçilik görevini üstlenmelidir.

Güçlü bir etik ve uyum programı, ATÜ'nün maruz kalabileceği riskleri sınırlandırırken kurumsal imajın korunmasına yardımcı olur. Dolayısıyla çalışanlarımız, müşterilerimiz ve tedarikçilerimiz için bir güven unsuru, hissedarlarımız için ise iyi yönetişimin teminatıdır.

ATÜ, Türkiye ve tüm uluslararası operasyonlarda bu programı başlatacaktır. Bu programın temel araçları farkındalık ve eğitimidir. Etik ve Uyum kurallarımız dört temel ilkeye dayanır: Dürüstlük, saygı, güven ve

sorumluluk. Bu ilkeler tüm pozisyon ve şirket taşeronları tarafından da benimsenmelidir. Her seviye çalışan bir alt çalışanını bu ilkeleri benimsemesi için desteklemesi esastır.

ATÜ, bu kuralların ihlali karşısında söz konusu ihlalin mahiyetine ve içinde bulunulan şartlara uygun disiplin önlemleri almak konusunda aksiyon alacaktır.

Bu nedenle, her türlü hassas durumu yöneticilerinizle veya Etik ve Uyum sorumlusuyla (bkz. sayfa 29) paylaşmanız son derece önemlidir. Bu konular hakkında düşünmek ve bunları tartışmak, doğru refleksler geliştirmek, uygun çözümler bulmak, potansiyel olarak risk taşıyan durumları tespit etmek ve bunları uygun biçimde ilgililere yönlendirmek hayati öneme sahip adımlardır.

Niteliği ve türü ne olursa olsun (iç kontrol, denetim, iç soruşturma, yetkililerin kontrolü...) bir kontrol çerçevesinde, talep edilenler için her çalışan iş birliği tutum sergilemeli ve aktif olarak iş birliği yapmalıdır.

YOLSUZLUK NEDENİYLE YAPTIRIMLARA ÖRNEK

AIRBUS CEZASI
2020 yılında 2.9 milyar ABD Doları

ETİK VE UYUM KÜLTÜRÜNÜN ÖNEMLİ SONUÇLARI

Etik ve Uyum, iş ilişkilerinde evrensel bir gereklilik haline gelmiştir ve paydaşlarımızın bize duyduğu güven ve performansımız üzerinde de doğrudan bir etkiye sahiptir. Benzer şekilde, etik ve uyum ihlalleri belirli piyasalardan (Dünya Bankası vb.) yasaklanmamıza veya büyümemizi desteklemek amacıyla belirli bankalardan kredi almamızın yasaklanmasına neden olabilir. Tüm paydaşlarımız etik ve uyum konusundaki yaklaşımımıza özen göstermelidir. Tüm değerler ATÜ için başarı faktörleridir. Herkes kendi düzeyinde ve kendi misyonunda Etik ve Uyumun aktörü ve elçisidir. Her çalışanın bu sorumluluğu ATÜ'nün gücüdür: performansını besleyen güçlü bir işarettir. Bu nedenle, bu kılavuzda yer alan kurallar, her bir çalışan ve şirket için veya şirket adına hareket eden herkes (alt yükleniciler, vb.) tarafından uygulanmalıdır. Çalışanlar ayrıca sorumlulukları altındaki kişilerin de ilkelere uymasını sağlamalıdır. Bazı etik ihlalleri, şirketin kendisi ve çalışanları için ağır cezalar ve hatta para cezalarıyla bile sonuçlanabilir. Etik ve Uyum mekanizması ATÜ'nün tüm çalışanlarına ve aynı zamanda tüm şirketlerine yöneliktir. Bu değer her şeyden önce ekipler içinde somutlaştırılmalı ve daha sonra misafirlerimiz tarafından algılanmalıdır. Etik ve Uyum kültürünün amacı, şirketimiz ve onun doğal paydaşları olan çalışanlarını korumaktır.

DAVRANIŞ KURALLARININ GEREKÇESİ VE UYGULAMASI

ATÜ, küçük hatalı davranışların bile son derece maliyetli sonuçlara (bunlara para cezaları, hapis cezaları, iş ticari yaptırımları, itibar kaybetme gibi örnekler verilebilir) yol açabileceği, zorlu bir iş dünyasında faaliyet göstermektedir. ATÜ bu nedenle, her olasılığı kapsamaya da, davranış kurallarını açıkça belirlemeye karar vermiştir. Bu kuralların amacı, çalışanlarımızın ilkeleri benimsemesine ve çalışma hayatlarının her yönünde uygulamasına yardımcı olmak için somut örnekler sunarak Etik ve Uyum konularına dikkat çekmektir.

ETİK VE UYUM PROGRAMI GELİŞTİRME VE YÖNLENDİRMESİ

Etik ve Uyum Departmanı ve Hukuk Departmanı programı yönetmek için birlikte çalışmaktadır. Ayrıca iştiraklerde belirlenen Etik ve Uyum Sorumluları da iş birliği içinde programı geliştirmek için destekleyici olacaktır.

SORU SORMAK VEYA HASSAS DURUMLARI PAYLAŞMAK İÇİN İLETİŞİM KURMAK

Herhangi bir sorunuz olduğunda veya hassas bir durumla karşılaştığınızda endişelerinizi paylaşmanız hayati bir önem taşır! İletişim kurmak ve tartışmak bu konulara ışık tutar, riskleri tespit edebilmemizi sağlar ve yöneticinizle birlikte uygun çözümleri bulmamızda bize yardımcı olur (bkz. sayfa 29).

Aynı zamanda bildirim paylaş hattı da kurmuş bulunmaktayız. ATU Paylaş hattı kılavuzuna Atuportal'dan <http://atunet/EthicsCompliance/ATU%20Speakup%20Guidelines> linkinden ulaşabilirsiniz.

İÇİNDEKİLER

I - Etik ve Uyum Kuralları

Yasalara Ve Düzenlemelere Uyum	10
Hileli Davranışlarla Mücadele	11
Yolsuzluğu Önleme	12
Nüfuz Ticaretini Önleme	15
Hediyeler Ve Ağırlamalara Karşı İhtiyatlı Olma	16
Çıkar Çatışmalarını Tespit Etme Ve Çözümleme	18
Ortaklar Tarafından Kurallara Uyum	19
Kişisel Verileri Ve Bilgileri Koruma	20
Serbest Rekabet İlkelerini Desteklemek ve Gizli Anlaşmaya Dayalı ve Zorlayıcı Uygulamalarla Mücadele Etmek	24
Çalışanlarımıza, İş Arkadaşlarımıza Ve Ortaklarımıza Saygı Gösterme	28
Hassas Durumlarla Başa Çıkma	29

II - Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı

Çevreyi Koruma	31
İnsan Hakları ve Çalışma Ortamı	32
Hayvan Refahı	33
Sorumlu ve Güvenli Bir Tedarik Zinciri	33
Sosyal Sorumluluk ve Hayırsever Katkıları	33

YASALARA VE DÜZENLEMELERE UYUM

Etik, yasalara ve düzenlemelere uyum ile yakın bir ilişki içinde var olur.

Tüm çalışanların daima yasalara, düzenlemelere ve görevlerini yerine getirirken ortaya çıkan her türlü sözleşmesel yükümlülüklerle sıkı biçimde uyması gerekir.

LEHE OLAN HUSUSLAR

Mevzuata uyum, etkin risk yönetimi sağlar ve çalışanları her türlü dürüstlük ihlalinin korur. Şeffaflığa dayalı iş ilişkilerimizde paydaşlarımızın güvenini korumamız zorunludur.

DİKKAT ULUSLARARASI YAPTIRIMLAR

Belirli ülkelere, bireylere veya sektörler uluslararası yaptırımlar (veya ambargolar) uygulanabilir. Bu nedenle tüm ATÜ çalışanlarının ATÜ Uluslararası Yaptırımlar Prosedürünü uygulamaları gerekmektedir. Uluslararası yaptırım düzenlemelerine herhangi bir şekilde uyulmaması, çalışan ve ATÜ için önemli hukuki ve cezai yaptırımlara neden olabilir. Bu nedenle, herhangi bir proje veya sözleşmeden önce şüphe duyulması halinde Hukuk Departmanı ve Etik ve Uyum Sorumlusu ile irtibata geçilmesi önemlidir.

Örneğin:

Kısa zaman önce yeni bir pozisyona terfi ettim. Yeni işim, gümrük işlemlerini kapsıyor ve ekibim bana bilmediğim özel bir düzenlemeye uymamız gerektiğini bildirdi. Ne yapmalıyım?

Durumu yöneticinizle tartışmalı ve ilgili bilgileri sağlamak için Hukuk Departmanına danışmalısınız.

*ATÜ operasyonları bulunduğu her ülkede ilgili gümrük mevzuatına tabidir. Günlük operasyon işlemlerimizi yerine getirirken genel yasalarla birlikte "Gümrük Mevzuatı"na hakim olup, bu kurallara harfi harfine uymak çok önemlidir.



UYUN

- Yöneticinizle pozisyonunuzla ilgili hukuki bilgileri tartışın.
- Pozisyonunuzunla ilgili yasalar ve düzenlemeleri en azından temel düzeyde öğrenin.
- Geçerli yetki devirlerine riayet edin.

FARKINDA OLUN

- Konuyu yöneticinizle ve departmanınızdaki iş arkadaşlarınızla tartışın.
- Konuya bağlı olarak Hukuk Departmanına ve Uyum sorumlusuna danışın.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Müdürünüze veya Hukuk Departmanına önceden danışmadan yasal riskler barındıran herhangi bir karar vermeyin.
- Şirket veya ortakları tarafından yasalar ve düzenlemelere uyumla ilgili herhangi bir şüphe olduğunda taahhütte bulunmayın veya şirket adına taahhüt etmeyin.

HİLELİ DAVRANIŞLARLA MÜCADELE

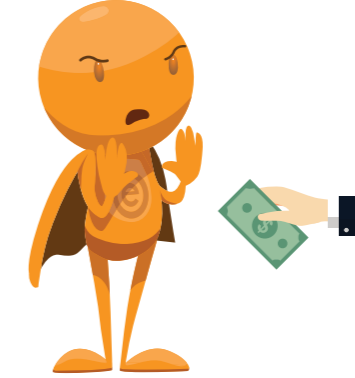
Hileli davranış, uygunsuz veya yasa dışı bir fayda elde etmek amacıyla gerçekleştirilen herhangi bir yanıltma eylemidir.

Hileli davranış bir soruşturmaya konu olabilir. Hileli davranışlara hırsızlık, gasp, zimmete para geçirme, güveni kötüye kullanma, gizleme, kara para aklama, yolsuzluk (bkz. sayfa 12), nüfuz ticareti (bkz. sayfa 15), iltimas suçu, yasa dışı çıkar sağlama, kamu kaynaklarını zimmete geçirilmesi, şirket içinden bilgi sızdırma veya şirket varlıklarının kötüye kullanılması, ortalığı karıştırma, gizli anlaşma, zorlayıcı uygulamalar (bkz. sayfa 24), engelleyici hareketler ve kimliği/görevi gasp etme gibi örnekler verilebilir.

Örneğin:

Masraf formumu doldurken, para üstünü eksik aldığımı fark ettim ve hemen fiş üzerinde tahrifat yaparak rakamı düzelttim. Bu kabul edilebilir bir davranış mı?

Bu bir güven suistimalidir. Her ne olursa olsun belgelerin üzerinde hiçbir zaman tahrifat yapmayın ve yanlış beyanlarda bulunmayın.



UYUN

- Hileli davranışları önleme konusunda proaktif olun.
- Geçerli tüm talimatları ve prosedürleri uygulayın.
- Şirketin varlıklarını ve envanterini (tesisler, ekipman, vs.) koruyun.
- Tüm işlemleri izleyin ve tüm destekleyici belgeleri saklayın.

FARKINDA OLUN

- Dolandırıcılık şüphesi olduğunda, müdürünüzü, Hukuk Departmanını veya Şirketin Etik ve Uyum sorumlusunu mutlaka bilgilendirin.
- Uygun prosedürü izlemeden hiçbir biçimde para iadesi, indirim veya finansal fayda teklif etmeyin.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Şirketin prosedürlerini göz ardı etmeyi kabul etmeyin.

YOLSUZLUĞU ÖNLEME



Yolsuzluk, herhangi bir kamusal veya özel kişinin bir eylemde bulunmasını veya bulunmamasını sağlamak amacıyla o kişiye bir fayda (hediyeler, ağırlamalar, para, bilgi, hizmetler, vs.) sağlamaktır. Yolsuzluk aktif (yolsuzluğu yapan kişi bakımından) veya pasif (yolsuzluğa konu olan kişi bakımından) olabilir.

Bunun bir suç sayılması için niyet bile tek başına yeterli sayılabilir.

Yolsuzluğa karışanlar (yolsuzluk yapanlar ve yolsuzluk yaptırılanlar) tek başına sorumlu değildir: şirket ve temsilcileri de bu tür durumlarda sorumludur. Dahası, yolsuzluk bunların itibarına da zarar verir. Yolsuzluğu etkin bir şekilde önlemek için aşağıdaki ilkeler tüm çalışanlar tarafından öğrenilmeli ve uygulanmalıdır: Uyumdan ödün verilmemelidir.

ATÜ her zaman için her türlü yolsuzluk veya rüşvete karışmayı reddeden etik davranan çalışanların yanında olacaktır.

UYUN

- Günlük işlemleri açıklık, adalet ve dürüstlikle ve ATÜ'nün standart işletme prosedürlerine uygun biçimde yürütün.
- Ortaklarımızı, yolsuzlukla mücadele konusundaki kararlılığımızla ilgili bilgilendirin.
- Şüphelenilen veya girilen bir yolsuzluk durumunda, müdürünüzü veya Etik ve Uyum sorumlusunu bilgilendirin bkz.sayfa 29).

FARKINDA OLUN

- Bir ortaktan bir avantaj veya fayda aldıktan sonra kendinizi borçlu hissedecek durumlara karşı farkında olun.
- Yolsuzlukla mücadele taahhütlerimizi paylaşmadan veya bunları sözleşmesel teminat altına almadan araçlarla ilişki kurmayın.
- Bağlamı analiz etmeden bir hediye veya ağırlamayı kabul etmeyin veya sunmayın. (bkz.sayfa 16).

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- İhalelere davet almak veya gizli şirket bilgileri edinmek için rüşvet, hediye, ağırlama, hizmet, vs. sunmayın veya kabul etmeyin.
- Bir sözleşmeyi güvenceye almak için müşteri veya müşteri adayı tarafından belirlenen bir aracıyı kullanmayı kabul etmeyin.
- Tedarikçiden kendisi veya başkaları için bir fayda sağlamak amacıyla gerçekte sunulan/verilenden daha büyük bir hizmet veya sipariş faturasını onaylamayın.
- Öncelikle söz konusu üçüncü tarafı (tedarikçiler, müşteriler, vs.) kontrol etmeden bir iş ilişkisine girmeyi düşünmeyin (Üçüncü Taraf Değerlendirmesi konusundaki prosedüre bakın).
- İzinlerin alınmasını kolaylaştırmak veya hızlandırmak için kolaylaştırma ödemesi yapmayın (bkz. Kamu Görevlilerine Rüşvet).kolaylaştırma ödemesi yapmayın.

Yolsuzluğu Önleme Politikaları ile ilgili tek istisna:

Kişinin veya ailesinin fiziksel güvenliği tehdit altında olduğunda bir tolerans payı vardır. Böyle bir durum söz konusu olursa derhal müdürünüzü, Hukuk Departmanını veya Etik ve Uyum görevlisini bilgilendirmelisiniz.

Örneğin:

Bir havalimanında dutyfree sektöründe çalışıyorum. Yerel bir havalimanı müdürü oğlunu işe almayı kabul edersem bana ücretsiz bir uçak bileti vermeyi teklif ediyor. Bu kabul edilebilir mi?

Bu, kanuna ve ATÜ'ye göre suç oluşturan bir rüşvet girişimidir ve ATÜ tarafından cezalandırılabilir. Teklifi reddederim ve konu ile ilgili müdürümü ve Etik ve Uyum görevlisini de bilgilendiriyorum.

YOLSUZLUĞU ÖNLEME

KAMU GÖREVLİLERİNİN YOLSUZLUK ODAĞI

Kamu görevlisi; bir kamu otoritesi, bir kamu hizmeti misyonu ile görevlendirilen veya seçmeli veya yargısal bir görevle donatılmış bir kişidir.

Ancak, bu kavram ülkeye bağlı olarak daha geniş bir şekilde anlaşılabilir: bir kamu şirketinin başkanı, bir devletin başındaki kimse veya devletin baskın bir konumda bulunduğu herhangi bir şirketin üst düzey yöneticileri ile ilgili olabilir.

Bu nedenle, özellikle kamu görevlilerine rüşvet vermek daha ağır bir şekilde cezalandırıldığından ve ABD Yurtdışı Yolsuzluk Uygulamaları Yasası gibi ülke dışı yasalara da tabi olabileceğinden çok dikkatli olunması gerekmektedir.

UYUN

- Kapsamlı bir durum tespiti sağlamak için yüksek yolsuzluk riskiyle karşı karşıya olan üçüncü taraf kamu görevlileri hakkında kapsamlı incelemeler yürütün.
- Kamu görevlileriyle ilişkileri ATÜ'nün kurum içi etik ve uyum sistemine ve yerel yasalara uygun olarak yürütün.
- Yolsuzluk şüphesi veya girişimi durumunda, yöneticinizi veya etik ve uyum görevlisini bilgilendirin.

FARKINDA OLUN

- Hassas bilgilere erişimi olmasına ve/veya nihai kararı etkilemesine rağmen karar verici olmadığı için bir kamu görevlisinin yolsuzluk riskini küçümsemeyin.
- Olası yolsuzluk veya nüfuz ticareti riskini ölçmeden eski bir kamu görevlisini veya onun akrabalarından birini işe almayın.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Bir ihaleyi kazanmak, bir kararı hızlandırmak, bilgi edinmek vb. için bir kamu görevlisine rüşvet, hediye, davet, hizmet vb. teklif etmeyin.
- Bir sözleşmeyi kazanabilmek için bir kamu görevlisi tarafından önerilen üçüncü bir tarafla çalışmayı kabul etmeyin.
- Bir kamu görevlisi tarafından önerildiği gerekçesiyle, olağan kontrolleri yapmadan üçüncü bir tarafla iş ilişkisine girmeyi değerlendirmeyi almayın.

YOLSUZLUĞU ÖNLEME

NÜFUZ TİCARETİNİ ÖNLEME

KOLAYLAŞTIRMA ÖDEMELERİ

Bir kamu görevlisine, zaten yapması gereken resmi bir işlemin yerine getirilmesini güvence altına almak veya hızlandırmak için bir ödeme yapmak, bir hediyeye teklif etmek basit bir şey değildir. Birçok ülkede kolaylaştırma ödemeleri rüşvet olarak kabul edilir ve yasaktır.

Bir şirketin itibarını riske atar ve yerel ve uluslararası yasalar kapsamında hukuki risklere ve ceza kovuşturmasına maruz bırakır.

Örneğin:

Bir dutyfree işletme projesi için yerel yetkililerle temas hâlinde olan başka bir ülkeden gelmiş bir iş geliştirme yöneticisiyim. Bu ihaleyi kazanmak bize son derece gelecek vaat eden bir pazara erişim imkânı sağlayacaktı. Muhataplarım projemizi destekliyorlardı ve benden projemizi yetkililer nezdinde "desteklemek" üzere kendilerine mali yardımda bulunmamı istediler. Ne yapmalıyım?

Bu, yolsuzluğa teşviiktir. Derhâl yöneticinizi, Hukuk Departmanını ve/veya Etik ve Uyum Sorumlusunu bilgilendirmelisiniz.

KAMU GÖREVLİLERİNİN RÜŞVETİ İLE İLGİLİ YAPTIRIMLAR

TÜRKİYE'DE

- Ruhsatın iptal edilmesi
- İhalelere katılma yasağı ve kamu ihale sözleşmesinin feshi
- İdari para cezaları
- Suç ortakları için 4 ila 12 yıl hapis cezası

ÜRDÜN'DE

- Suç ortakları için en az 2 yıl hapis cezası

ABD'DE

- Cezai ve hukuki yaptırımların bir arada uygulanması
- Şirketler için ihlal başına 30 milyon dolara kadar para cezası
- Çalışanlar için 25 yıla kadar hapis ve en az yaklaşık 6 milyon dolar para cezası

Nüfuz ticareti, bir kamu görevlisini veya bir kamu görevinden sorumlu özel bir kişiyi, kendisine bir avantaj sağlayarak, lehine bir karar elde etmek amacıyla başka bir kişi üzerindeki gerçek veya varsayılan nüfuzunu kullanması için ikna etmekten ibarettir.

Niyet tek başına suç olarak nitelendirilebilir. Yolsuzlukta olduğu gibi, aktif (talepte bulunan kişi bakımından) veya pasif (nüfuzunu kullanan kişi bakımından) olabilir. Bu konu özelinde uygulanan yaptırımlar, yolsuzluk özelinde uygulanan yaptırımlar ile aynıdır.

UYUN

- Özellikle hediye ve ağırlamalar ilgili kurallara uyararak, bir tür nüfuz ticareti olarak algılanabilecek her türlü davranışı yasaklayın.
- Taahhüdümüzü faaliyetlerimizdeki ortaklarımızla paylaşın.

FARKINDA OLUN

- İş ortaklarıyla ilişkilerde bazı belirsizliklerin olmamasına özen gösterin.
- Ortağınızın bir kararı etkilemek istediğinizi düşünmesine izin vermeyin.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Seçilmiş bir yetkili, idareci vb. bir kimseye herhangi bir avantaj (para, hediye, davet, hizmet vb.) sunarak bir tanıdıklarını ATÜ lehine bir karar, oy, vb. vermesi yönünde etkilemesini sağlamayın.
- ATÜ adına siyasi partileri finanse etme taahhüdünde bulunmayın.
- ATÜ'nün Hukuk Departmanını bilgilendirmeksizin araçlar (iş tanıtıcıları) kullanmayın.

Örneğin: Yeni bir mağazanın açılışı üzerinde çalışıyorum; yetkili kurum mağaza açılış ruhsatının teslimini geciktiriyor. Bu kurumun sorumlusunun çok seyahat eden bir kardeşini tanıyorum. Kendisinden, ATÜ'ye ait bir otopark kartı karşılığında, kardeşi tarafından ruhsatın alınmasını hızlandırmasını rica ediyorum. Bu kabul edilebilir bir durum mu?

Bu, hukuken ve ATÜ tarafından cezalandırılacak bir nüfuz ticareti eylemidir.

HEDİYELER VE AĞIRLAMALARA KARŞI İHTİYATLI OLMA

Hediyeler ve ağırlamalar kolaylıkla rüşvet veya yolsuzluk girişimleri olarak görülebilir. Bu nedenle bunların nadir yaşanan olaylar olarak kalması gerekir. Bu gibi durumlarda çalışanlar ve şirket aynı risklerle karşı karşıya kalabilir.

ATÜ çalışanlarının zaman zaman hediyeler veya ağırlamalar sunması veya kabul etmesi iyi iş ilişkilerine yol açan nezaketlerdir ancak bu nezaketleri sunarken ve/veya kabul ederken Hediyeler ve Ağırlamalar Prosedüründe belirtilen kurallara uyulması önemlidir.

Mağaza çalışanlarının hediye kabul etmesine ilişkin uygulama, Letonya operasyonu haricinde Disiplin Yönetmeliği (ATÜ_YÖN_18) "Mağaza Personeli için Yazılı Uyarı Gerektiren Haller" başlığı altında yer alan ilgili maddede düzenlenmiş olup, Hediye ve Ağırlama Kayıt Formu kapsamı dışındadır.



UYUN

- Sunulan veya kabul edilen hediye veya ağırlama şartlarını aşağıda verilen 4 kriter üzerinden analiz edin.
- 3. Taraflarla ilişkilerinizde değeri ne olursa olsun hediyeler ve ağırlamalarınızı sistemsiz olarak beyan edin.
- Promosyon hediyelerini veya değeri tümüyle sembolik olan hediyeleri tercih edin.
- ATÜ'nün, kendi işleyişi bakımından faydalı gördüğü 3. taraf ulaşım ve konaklamaları karşılayabileceği konusunda bilgi sahibi olun.
- Değeri 60 Euro'dan* yüksek tüm hediyeler/ağırlamalar için her zaman müdürünüzün yazılı onayını alın.

FARKINDA OLUN

- Dışarıdan gözlemleyen birinin hediye veren veya alanın dürüstlüğüne sorgulamasına yol açabilecek tüm hediyeler veya ağırlamalardan kaçının.
- Bir çalışanın ATÜ çıkarları için alması gereken herhangi bir kararın tarafsızlığını etkileyebilecek her türlü hediye veya ağırlamadan kaçının.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Kredi veya garanti şeklinde olsa bile herhangi bir para miktarını, veya taşınabilir varlıklar veya mülk, ekipman, seyahatler veya üçüncü bir tarafça sunulan başka hizmetlerin kendiniz veya aileniz, arkadaşlarınız veya iş arkadaşlarınız için ücretsiz sağlanmasını kabul etmeyin.
- Herhangi bir biçimde sizi, ağırlamayı yapan veya hediye veren kişiye borçlu duruma sokan herhangi bir hediye veya ağırlamayı kabul etmeyin.
- Stratejik olarak önemli bir zamanda (örn. ihale daveti) herhangi bir hediye veya ağırlamayı kabul etmeyin.

* Tüm hediyeler veya ağırlamaların toplam değeri (bkz. Hediyeler ve Ağırlamalar Prosedürü)

HEDİYELER VE AĞIRLAMALARA KARŞI İHTİYATLI OLMA

HEDİYE VE AĞIRLAMA GÖSTERGELERİ

4 bağlam analizi kriteri:

1. Yerel kanunların özel bir çerçevesi olup olmadığını öğrenmek için Hukuk Departmanına danışın.
2. Varsa stratejik bağlamı göz önüne alın; ihale davetleri, oylama dönemleri, müzakereler vs. sırasında hediye/ağırlama kabul etmeyin veya teklif etmeyin.
3. Profesyonel seviyede kalın ve özel yaşama girmeyin. Profesyonel olmayan durum örnekleri aşağıda verilmiştir:
 - Doğrudan projeyle ilişkili olmayan arkadaşları veya aileyi içeren her türlü ağırlama.
 - Seminer ve profesyonel etkinliklerde işle ilişkili zamandan daha fazla serbest zaman olması.
4. Hediyeler/ağırlamaların değerinin makul olup olmadığını belirleyin.
 - Karşılıklılık testi: İşimin parametreleri kapsamında aynı değerde hediyeler/ağırlamalar sunma yetkim var mı?
 - Değeri ele alırken, geçmişteki diğer hediyelerin/ağırlamaların tümünü göz önüne alın (bunları yıla veya üç aylık dönemlere göre toplayın - aşağıdaki grafiğe bakın).

ÖZET

Hediyeler / ağırlamalar Meblağ > 200 € yıllık kümülatif toplam

200 Euro'dan yüksek
kümülatif toplam

Yöneticinizin ve Genel Müdür Yardımcınızın /
Genel Müdürünüzün önceden yazılı onayı gerekmektedir.

Hediyeler / ağırlamalar Meblağ < € 60 yıllık kümülatif toplam

60 Euro'dan düşük
kümülatif toplam

Onay gerekmemektedir.
Çalışan yıl boyunca kendi hediye /
ağırlama kaydını tutmakla yükümlüdür.



**Hediyeler / ağırlamalar
200 € > Meblağ > 60 € yıllık
kümülatif toplam**
60 Euro'dan yüksek
kümülatif toplam

Yöneticinizin e-posta
yoluyla önceden yazılı
onayı gerekmektedir.

ÇIKAR ÇATIŞMALARINI TESPİT ETME VE ÇÖZÜMLEME

Çıkar çatışmaları, bir çalışan veya ona yakın olan bir kişinin kişisel çıkarlarının, çalışanın iş tanımı veya şirket tarafından tanımlanmış göreviyle çatışması durumunda ortaya çıkar. Çalışanın bu durumda tarafsız, profesyonel kararlar alacağına güvenilemez. Çıkar çatışması bir suç değildir ancak çoğunlukla gerçek suçlara yol açabilecek hassas bir durumdan kaynaklanır.

Çıkar çatışması herhangi bir zamanda ve herhangi bir durumda ortaya çıkabilir: Harici bir ortakla ilişkilerde, bir ekip içinde, tanıdığınız birini işe alırken, vs.

UYUN

- İşteki görevlerinizi yalnızca ve katı biçimde şirketin çıkarları lehine yürütün ve bunları asla kişisel çıkarlarınıza dayandırmayın.
- Potansiyel veya gelişmekte olan bir çıkar çatışmasını nasıl tespit edeceğinizi konusunda bilgi sahibi olun.
- Her türlü fiili veya şüphelenilen çıkar çatışmasını müdürünüze veya Etik ve Uyum sorumlusuna bildirin, çalışan ve şirket üzerindeki riski asgariye indirecek biçimde başa çıkmayı sağlayacak en iyi yola birlikte karar verin.

FARKINDA OLUN

- ATÜ'nün bir tedarikçisi, rakibi veya müşterisiyle iş ilişkileri veya kişisel ilişkilere ve hatta finansal çıkarlara sahip olabilecek arkadaşlarınız, aileniz veya çalışanlarınızın farkında olun.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- ATÜ veya bir çalışana zarar verebilecek bir çıkar çatışmasını gizlemeyin.

Örneğin:

Bir tedarikçi seçim sürecinin içindeyim. Kardeşim başvuruda bulunan bir şirket için çalışıyor. Ne yapmalıyım?

Kardeşimin o şirketteki işine ve işin yaratabileceği finansal sonuçlara bağlı olarak bir çıkar çatışması söz konusu olabilir, örneğin kardeşiniz bu şirkette satış elemanı ise, bir çıkar çatışması söz konusu olabilir. Durumun kabul edilebilir veya edilemez olduğuna karar vermenin tek yolu, durumu müdürünüzle dürüst ve açık biçimde tartışarak sizi ve ATÜ'yü koruyacak bir çözüm bulmaktır.

ORTAKLAR TARAFINDAN KURALLARA UYUM

ATÜ, ortaklarıyla sürdürdüğü ilişkilere büyük önem vermektedir. Bu ilişkiler, sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerle ve iyi davranış kurallarına uyulmasına dayanmalıdır. Bu nedenle, ATÜ'nün ortaklarından dürüstlük ihlallerini önlemeyi amaçlayan bir dizi uygun politikayı uygulamaları istenir ("Hileli Davranışlarla Mücadele" başlıklı bölüme bakınız). Bu bağlamda, iş ortağından bu kuralların kapsadığı konularla ilgili bilgi istenebilir ve bir ihlal durumunda düzeltici eylemlerin (denetim, sözleşmenin feshi vb.) uygulanmasına karar verilebilir. Bu kuralların herhangi bir ihlali, çalışanlarımızın ve hizmet sağlayıcılarımızın <https://speak-hub.com/qiris> adresinden erişebilecekleri Etik Hat aracılığıyla bildirilmelidir.

UYUN

- Yürürlükteki prosedür ve çalışma şekline uygun olarak sözleşme yapmadan önce üçüncü taraf değerlendirmesinin yapılmasının sağlanın.
- ATÜ tarafından kararlaştırılan iyileştirme eylemlerinin (anket, şirket içi Etik ve Uyum politikalarının paylaşılması, sözleşme maddeleri vb.) doğru şekilde uygulanmasını sağlayın.
- Herhangi bir sözleşmeden önce ve özellikle Etik ve Uyum maddelerini müzakere etmek için Hukuk Departmanı ile iletişime geçin.
- ATÜ'nün etik kurallarını müzakerelerin başında iş ortağına gönderin.

FARKINDA OLUN

- Bu kuralların veya sözleşmenin ihlal edildiğinden şüphelenilmesi durumunda, durumla ilgilenmek üzere yöneticiyi veya ATÜ'nün Etik ve Uyum Sorumlusunu bilgilendirin (ek bilgi veya anket, denetim, sözleşme ihlali, vb.).

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Üçüncü tarafı değerlendirmeden veya Hukuk Departmanına ve Etik ve Uyum Sorumlusuna danışmadan bir sözleşme imzalamayın.
- Etik ve Uyum Sorumlusu'nun tavsiyelerinin göz ardı etmeyin.

KİŞİSEL VERİLERİ VE BİLGİLERİ KORUMA

ATÜ'nün günlük işlemleri, şirkete özel veriler, faaliyetler, istatistikler ve çalışmalardan oluşan geniş bir bilgi yelpazesinin paylaşılmasını ve işlenmesini gerektirir. Bu bilgi bütünü değerli bir varlıktır. Bu veriler sızdırıldığında, yanlış işlendiğinde veya kötü yönetildiğinde şirket riske girer.

Şirketin gelecekteki büyümesinin ve rekabet gücünün korunmasını sağlamak için veri varlıklarımız korunmalıdır. Türü, biçimi veya konumu ne olursa olsun ATÜ'nün hassas ve gizli verilerini korumamız ve yönetmemiz hayati bir önem taşır. ATÜ bu amaçla bir Şirket Veri Koruma Politikası* geliştirmiştir. Tüm çalışanlar günlük olarak ve sistematik biçimde bunu uygulamaktan sorumludur. Politikaya uyumun sağlanması için tüm çalışanlar aktif biçimde katılmalıdır.

*Daha fazla bilgi için lütfen güvenlik ve risk yönetiminden sorumlu olan IT departmanına danışın.

LEHE OLAN HUSUSLAR

Bilgi güvenliği, ATÜ'nün ve tüm paydaşlarının yanı sıra imajını ve itibarını korumak için dijital ekosistemi korumamızı sağlar. Bu bağlamda, kişisel verilerin korunması, paydaşlarımıza verileri üzerindeki haklarına (gizlilik, mahremiyet) saygı gösteren güvenli hizmetler sunma taahhüdünü yansıtmaktadır. Şeffaflık, kalite, dürüstlük ve kişisel verilerin güvenliği, sorumlu kişisel veri işleme güven unsurlarıdır.

ÖZEL DURUM : KİŞİSEL VERİLER

Belirli bir bireyin kimliğini saptamak için kullanılacak (örn., ismi ve soy ismi) veya çeşitli veri unsurlarının (telefon numarası, kayıt numarası, sicil numarası, vs.) çaprazlanması yoluyla bir kişinin kimliğinin tespit edilmesini sağlayan tüm bilgiler kişisel veri olarak değerlendirilir.

Bu verilerin alt kümeleri hassas veya gizli veriler olarak ele alınır (biyometrik ve genetik veriler, sağlık bilgileri, dernek vakıf ya da sendika üyeliği bilgisi, ırk-etnik köken bilgisi, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep veya diğer inançlar, kılık ve kıyafet bilgisi vs.).

Bu tür kişisel verilerin kullanımı ATÜ'nün ilkelerine uygun olmalıdır (bkz. aşağıdaki tablo).

Bazı ülkelerde, yürürlükteki tüm düzenlemelere uymak anlamına da gelir. Avrupa Ekonomik Alanı (AEA)'da bulunan kuruluşlar için Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR) ve Türkiye'de bulunan kuruluşlar için Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK). Bu durumda, bu kuruluşlar için, verilerin işlenmesinin düzenlemelerin gerektirdiği kayıtlarda bildirilmesi esastır. Veri Korumaya odaklanmış ekipler, düzenlemelere uyum sağlamanıza yardımcı olacak özel irtibat kişilerinizdir.

KİŞİSEL VERİLERİ VE BİLGİLERİ KORUMA



KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN 4 ATÜ İLKESİ

1 - Orantılılık

Her bir kuruluş kişisel verileri yalnızca belirli, yasal ve meşru bir amaç için işleyebilir. İşlenen kişisel veriler tanımlanan amaç bakımından ilgili ve kesinlikle gerekli olmalıdır.

2 - Saklama süresinin sınırlandırılması

Saklama süresi, işlenen kişisel verilerin türüne ve tanımlanan amaca bağlı olarak belirlenmelidir. Veriler daha sonra silinmeli veya anonim hale getirilmelidir.

3 - Güvenlik

Her bir kuruluş işlenen kişisel verilerin bütünlüğünü, ulaşılabilirliğini ve gizliliğini güvence altına almalıdır. Özellikle, kişisel verilere yalnızca yetkili kişilerin erişebilmesini sağlamalıdır.

4 - Bir irtibat noktası belirleme

Her bir kuruluş, ilgili kişilerden gelen kişisel verilerin korunmasına ilişkin her türlü soru ile ilgili olarak bir irtibat kişisi belirlemelidir.

KİŞİSEL VERİLERİN KORUMA İLKELERİNİ İHLAL ETMENİN CEZALARI

AVRUPA DÜZENLEMELERİ UYARINCA

- Genel aykırılıklar için ATÜ'nün konsolide cirosunun %2'si şu haller için geçerlidir: işleme yöneticisi ve alt yüklenici tarafından görevin ihlali, etik kurallara bağlılığı izlemekten sorumlu şirket tarafından yükümlülükler uyulmaması.
- Başka ülkelere veya uluslararası kuruluşlara veri aktarımı sırasında temel ilkelere, kişisel haklara veya yükümlülükler uyulmaması: ATÜ'nün bir önceki yıla ait konsolide cirosunun %4'ü.

DiĞER KURULUŞLAR İÇİN

- Özel düzenlemelere göre başka yaptırımlar da söz konusu olabilir.

KİŞİSEL VERİLERİ VE BİLGİLERİ KORUMA

KİŞİSEL VERİLERİ VE BİLGİLERİ KORUMA

UYUN

- Şirket içinde veya dışında olsun, şirketle ilişkili verilerle ilgili çalışmalar yaparken uğraşırken ihtiyat ve gizliliği en yüksek seviyede tutun.
- Belirli bir belgede yer alan bilgilerin gizliliğini değerlendirin ve gizlilik düzeyini belgeye kaydedin.
- Şirketin politikalarına uygun güvenli bir bilgisayar bağlantısına sahip olduğunuzdan emin olun.
- En hassas belgelerin alışverişinin izlenebilirliğini sağlayın.
- Üzerinde çalıştığınız belgeleri gizlilik seviyelerine göre saklayın ve imha edin (korunmalı dolap, kâğıt imha makinesi, vs.).

Kişisel verileri korumak:

- Bir projeye başlar başlamaz, işiniz gereği üzerinde çalışacağınız kişisel verileri tespit edin.
- Veri koruması konusundaki yerel düzenlemeler ve dâhili kurallara uyun (kayıt, toplama..).
- Yasaların gerektirdiği durumlarda, riskleri tespit etmek ve bunları ortadan kaldıracak eylemleri uygulamak için bir veri işleme kaydı tutun.
- Veriler ile ilgili işiniz bittiği anda bunları kişisel depolama ortamınızdan temizleyin.

FARKINDA OLUN

- Evden çalışırken ATÜ'nün kılavuz ilkelerine ve kurallarına uyun.
- Görev gereği başka bir yere gittiğinizde ATÜ'nün yönetmeliklerine uyun.

Kişisel verileri korumak:

- Veri hırsızlığı veya kaybindan (örn., bir USB çubuğu üzerinde) şüpheleniyorsanız veya bu konuda bilginiz varsa veya veriler değiştirilmişse (örn., bilgisayar korsanlığı) IT departmanınızı derhal bilgilendirin.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Güncel veya planlanan projeler veya çalışmalar dâhil olmak üzere, herhangi bir bilgi, belge veya dosyayı veya herhangi bir ATÜ şirketinin işleriyle ilgili sırları ve süreçleri makul bir gerekçe olmadan ve uygun koruma tedbirleri almadan herhangi bir biçimde paylaşmayın.
- Üzerinde çalışmakta olduğunuz veya daha önce çalıştığınız projeler hakkında özel bilgileri sosyal medya üzerinden paylaşmayın.

Kişisel verileri korumak:

- Kişisel veri koruması hakkındaki yerel yönetmelikler veya dâhili kuralların şartlarına saygı göstermemekten kaçının.
- Kişisel verileri belirlenen alıcılar arasında olmayan kişilere iletmek.
- Kişisel verileri, kayıta belirtilen sürenin üzerinde, özellikle bir sabit diskte veya başka bir mobil cihazda saklamak.
- Kişisel verileri başlangıçta amaçlananlar dışında başka amaçlar için yeniden kullanmak.

BİLGİSAYARLAR VE VERİ KORUMA

PAROLALAR Karmaşık parolalar kullanın aynı parolayı farklı yerlerde kullanmaktan kaçının bir parolayı asla açıklamayın.	KAYDETME VE YEDEKLEMELER Çalışma verilerinizi yalnızca şirketin depolama ortamına kaydedin.	GÜNCELLEMELER Bilgi Sistemleri Departmanı tarafından talep edilen tüm güncellemeleri cihazlarınıza en kısa sürede yükleyin.
FLAŞ BELLEKLER Flaş bellekleri / USB çubuklarını kullanmaktan kaçınmaya çalışın ve bunları asla gizli verileri depolamak (zararlı veya kötü amaçlı yazılımların yayılmasıyla ilgili yüksek risk) için kullanmayın; dosya aktarımları için Şirketin mevcut paylaşım platformlarından dosya tranferlerinizi gerçekleştirin.	E-POSTA Tüm şüpheli mesajları veri korumasından sorumlu departmanınıza bildirin ve bağlantılara ve eklere tıklamadan önce bunları inceleyin.	VERİ İNDİRME Kuşkuya düşerseniz, güvenlik amacıyla indirme bağlantılarını kontrol etmek için veri korumadan sorumlu departmanınıza danışın.
DOLAŞIM Çalışma verilerinizi asla PC'nizde depolamayın; her zaman şirket tarafından sağlanan depolama seçeneklerini ve gizlilik filtreleri kullanın.	ÇALIŞMA / KİŞİSEL AMAÇLI E-posta, cihazlar, depolama, vs. dahil olmak üzere çalışma ve kişisel amaçlı kullanımlarınızı birbirinden ayrı tutun.	KÖTÜ AMAÇLI YAZILIM Çalışma istasyonunuz garip davranıyorsa onu derhal kapatın ve IT desteğine başvurun.

iletisim_bimproblem@atu.com.tr

*Daha fazla bilgi için lütfen veri korumasından sorumlu olan IT departmanına danışın.

SERBEST REKABET İLKELERİNİ DESTEKLEMELERİ VE GİZLİ ANLAŞMAYA DAYALI VE ZORLAYICI UYGULAMALARLA MÜCADELE ETMEK

Açık ve engelsiz rekabet, sağlıklı ve hukuka uygun iş ilişkileri için temel bir gerekliliktir. Rekabet hukuku, rakipler arasında fiyat sabitleme, sözleşme paylaşımı ve stratejik bilgi paylaşımının yanı sıra hâkim durumun kötüye kullanılmasını da yasaklar.

Aynı sözleşme için rekabet eden ekonomik aktörlere eşit muamele edilmesini gerektirir. ATÜ, iş ortaklarıyla ilişkilerinde davranışlarını sadakat, şeffaflık ve ayrımcılık yapmama ilkelerine dayandırır. Satın almada, ATÜ, kamu kurumları ile yapılan sözleşmelerini düzenleyen çok özel kurallar uygulamaktadır. Bu kuralların bilinmemesi veya anlaşılmaması, çalışanları ve şirketi ağır cezalara maruz bırakır.

Örneğin:

Bir konferans sırasında başka bir dutyfree şirketinden bir meslektaşım, en iyi dutyfree uygulamalarını benimle tartışmak istediğini söyledi. Bu kulağa faydalı bir fikir gibi geldiği için birbirimize her ay bilgi e-postaları göndermeye karar verdik. Bu kabul edilebilir mi?

Gizli ve kamuya açık olmayan, güncel veya gelecek ile ilgili olan ve ticari gizlilikle ilişkili ticari bilgilerin açıklanması kesinlikle yasaktır ve disiplin cezasına yol açabilir. Bu tür veriler, fiyatlandırma stratejileri, maliyetler ve diğer dutyfree şirketleri ile ilişkili şirket politikalarını içerir. Konuyu Hukuk departmanı ile tartışınız ve tavsiyelerini alınız.

LEHE OLAN HUSUSLAR

İş ilişkilerimizde adil ve hakkaniyetli rekabet, tüm paydaşlarımızın güvenini elde etmemizi sağlar. Bu, ATÜ'nün başarısı ve sürdürülebilir büyümesi için temel bir unsurdur ve itibarını güvence altına alır.

REKABET HUKUKU YAPTIRIMLARI (FRANSA VE AVRUPA)

KİŞİSEL OLARAK SORUMLU ÇALIŞANLAR HAKKINDA

- En ciddi vakalar için 4 yıla kadar hapis cezası
- 75.000 Euro para cezası

ŞİRKET İÇİN

- Dünya çapındaki konsolide satışlarının %10'una kadar ceza
- Anlaşmanın veya ihtilafli maddelerin geçersizliği
- Tazminat davası
- İhale süreçlerinden yasaklanma
- İtibar kaybı

SERBEST REKABET İLKELERİNİ DESTEKLEMELERİ VE GİZLİ ANLAŞMAYA DAYALI VE ZORLAYICI UYGULAMALARLA MÜCADELE ETMEK

GİZLİ ANLAŞMA

Gizli anlaşma, ekonomik aktörler arasındaki, bir kamu ihalesinin verilmesi sürecinde serbest rekabeti bozmayı ve hatta engellemeyi amaçlayan uygulamaları (anlaşmalar, birlikler, vb.) ifade eder. Tüm bu uygulamaların amacı, önceden belirlenmiş bir adayın ihaleyi kazanmasını sağlamaktır.

ATÜ, gizli anlaşmaya dayalı uygulamalarla mücadeleye özel önem vermektedir.

UYUN

- Her birine aynı bilgileri sağlayarak ortaklarımıza (tedarikçiler, müşteriler, işletmeler vb.) karşı adil davranın.
- Bir ortağın veya rakibin uygulamaları hakkında şüphenez olması hâlinde, mevcut olabilecek riskleri değerlendirmek ve uygun hareket tarzını belirlemek için yöneticinize, Hukuk Departmanına veya Etik ve Uyum Sorumlusuna danışın.
- "İhale çağrılarını bağlamında gizli anlaşmalı uygulamalara dikkat edin" notunda yer alan iyi uygulamalara riayet edin.

FARKINDA OLUN

- Haksız rekabet veya gizli anlaşmaya dayalı uygulamalara ilişkin her türlü şüphely yöneticinize bildirin.
- Uygun prosedürleri izlemeden her ne şekilde olursa olsun indirim, iskonto ve mali avantaj sağlamayın.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Rakip dutyfree işletmecileri ile doğrudan veya dolaylı olarak stratejik bilgi alışverişinde bulunmayın.
- Rakip müşteriler, işletmeciler veya tedarikçiler arasında ticari açıdan hassas bilgilerin doğrudan veya dolaylı olarak aktarılmasına izin vermeyin.
- Tüm adaylar için organize edilmiş ve onaylanmış herhangi bir görüşme süreci dışında, teklif verme sürecinde müşteri ile toplantılara katılmayın.
- Bir ihaleyi kazanmak için kolaylık sağlayacak hizmetler teklif etmeyin.
- Bir ihale süreci boyunca yetkili makamlarla düzenli olarak gayri resmi toplantılar yapmayın.
- Adaylar arasında tekliflerin içeriği konusunda (örneğin, fiyat, sözleşmelerin coğrafi dağılımı vb.) önceden anlaşmaya varmayın.

CEZALAR YASAKLANMA

AVRUPA BİRLİĞİ

- Müteşebbisler arasındaki gizli anlaşmalar AB hukukunda yasaklanmıştır. Gizli anlaşmaya dayalı uygulamalarda bulunan adaylar, AB üye ülkelerindeki ihalelerden yasaklanabilirler.

Bu tür uygulamalar yasal takibata da yol açabilir.

DÜNYA BANKASI GRUBU

- Yasaklanmalar, tedarikçinin herhangi bir Dünya Bankası Grubu (WBG) kurumuyla ve faaliyetleri WBG tarafından finanse edilen ve danışmanlık verilen herhangi bir kuruluşla sözleşme yapmasını engeller.

Bu yasaklanmalara mali cezalar da eşlik edebilir.

SERBEST REKABET İLKELERİNİ DESTEKLEMELİK VE GİZLİ ANLAŞMAYA DAYALI VE ZORLAYICI UYGULAMALARLA MÜCADELE ETMEK

SERBEST REKABET İLKELERİNİ DESTEKLEMELİK VE GİZLİ ANLAŞMAYA DAYALI VE ZORLAYICI UYGULAMALARLA MÜCADELE ETMEK

Örneğın:

Bir yerel yönetim yeni bir dutyfree mağaza inşası için ihale düzenlemiştir. ATÜ ihale için başvuruda bulunmuştur. Bir çalışan diğer adaylardan biriyle, kazanan şirketin diğer şirketi alt yüklenici olarak seçeceğine dair bir anlaşma yapmıştır. İhaleyi ATÜ kazandı. İşin yarısını söz konusu çalışanın anlaşmaya vardığı adaya alt yüklenici olarak verebilir miyiz?

Hayır, iki teklif sahibi daha önce anlaşmış olduğundan, bu yasaklanmış bir gizli anlaşma uygulamasıdır.

Örneğın:

Danışmanımız, bir dutyfree işletmesi imtiyazı için ihale sürecini yöneten yerel yönetim ile teklif fiyatları hakkında gayri resmi görüşmelere dâhil olmuştur. Bu görüşmelerin bir sonucu olarak şirketimize yaptırım uygulanabilir mi?

Evet, ATÜ'nün teklifinin nihai fiyatının, danışmanın bu kurumla yaptığı görüşmelere bağlı olduğu düşünülebilir. Bu durum, haksız rekabete katkıda bulunan bir gizli anlaşmaya dayalı uygulamadır.

ZORLAYICI UYGULAMA

Zorlayıcı uygulama, bir kişiye veya tüzel kişiye zarar vererek veya zarar verme tehdidinde bulunarak onun eylemlerini etkilemekten ibarettir.

Yaptırım: Bu uygulamalar Avrupa kurumları veya uluslararası kurumlar tarafından yaptırıma tabi tutulabilir.

KAYIRMACILIK SUÇU

Kayırmacılık suçu, basitçe "ihalelere ve imtiyazlara erişim özgürlüğünü ve adayların eşitliğini güvence altına almak için tasarlanan yasal veya düzenleyici hükümlere aykırı bir eylemle başkaları için haksız bir avantaj sağlamak veya sağlamaya teşebbüs etmek" olgusundan oluşmaktadır.

Örneğın:

Bir çalışan, bir A tedarikçisine, fiyatı eşleştirip eşleştiremeyeceğini görmek için başka bir B tedarikçisinden alınan bir fiyat teklifi gönderir. Bu kabul edilebilir bir durum mu?

Hayır, bu durum rekabeti engeller ve daha düşük bir fiyat teklif ederek siparişi alacağı kesin olan A tedarikçisinin kayırılmasına neden olur. Bu bir kayırmacılık suçudur.

UYUN

Kamu alımları kurallarına kesinlikle uyun: adaylar arasında eşitlik, erişim özgürlüğü ve prosedürlerin şeffaflığı.

- Tüm alımları ATÜ'nün prosedürlerine uygun olarak ihaleye çıkarın.
- Miktarı ne olursa olsun tüm satın alımlar için satın alma departmanını arayın.
- Bir satın alma işlemi yaparken ihtiyaçların kesin ve objektif bir tanımını yapın.

FARKINDA OLUN

- Tedarikçilerle tam anlamıyla profesyonel olmayan ilişkiler söz konusu olduğunda, prosedürde yer almayın (özellikle başvuruları ve teklifleri değerlendirmeyin).
- Mevcut ihale çağrısı hakkında tüm adaylara iletilenler dışında herhangi bir bilgiyi, giden görevli kişiye iletmekten kaçının.
- İhtiyaçların tanımlanmasında ve tekliflerin analizinde objektif olun (sunulan tekliflerdeki herhangi bir kişisel yargının izini sürün).

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- İhale çağrısına aday olan bir tedarikçi tarafından sunulan bir ağırlamayı/ hediye kabul etmeyin.
- Kamu düzenine yönelik hukuki düzenlemelerde öngörülen hâller dışında, ilk sözleşmede öngörülmemen hizmetlerin (sürenin uzatılması da dâhil olmak üzere) yürütülmesine olanak tanıyan bir ek sözleşmeyi akdetmeyin.
- En iyi teklifi vermiş olmasına rağmen bir adayın teklifini herhangi bir gerekçe göstermeksizin red etmeyin.
- Teklifini hazırlamasını kolaylaştıracak bilgiler sağlayarak bir adayı kayırmayın.
- Sadece bir adayın rekabete girebilmesini sağlayacak şekilde ihtiyaçları karşılamayın.

ÇALIŞANLARIMIZA, İŞ ARKADAŞLARIMIZA VE ORTAKLARIMIZA SAYGI GÖSTERME

HASSAS DURUMLARLA BAŞA ÇIKMA

Çalışanlarımıza saygı göstermek, onların refahını iyileştirir ve başarımıza katkı sağlar. Bu noktadan hareketle, ayrımcılık ve tacize karşı mücadele etmek özellikle önem taşır. Ortaklarımıza da aynı saygıyı göstermek, işbirliği ve güveni geliştirir.

UYUN

- İş arkadaşlarınıza karşı özenli olun ve onlara adil davranın.
- Departmanlar içindeki hassas konuları daha iyi yönetebilmek için güven ve diyalogu teşvik eden bir ortam yaratın.
- Taciz ve/veya ayrımcılık durumlarında müdürünüzü veya Etik ve Uyum sorumlusunu bilgilendirin.
- Ortaklarımızı etik bağlıklarımızın genel hatları konusunda bilgilendirin ve bu konuları onlarla konuşmaya hazır olun.

FARKINDA OLUN

- İş arkadaşlarınızın rahatsız bir durum içinde olabileceklerini belirten ipuçları ve göstergelere dikkat edin.
- Ortaklarımızın etik ilkelerimizden saptığı her durumu tespit edin ve ilgililere yönlendirin.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Özellikle işe alma veya terfi sürecinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapmayın.
- Taciz veya cinsiyetçi davranış olarak anlaşılacak biçimlerde hareket etmeyin.

Örneğin:

Bölüm müdürüm, sürekli olarak bir iş arkadaşımızın gerektiği gibi ürettiği işleri haksızca eleştiriyor ve küçümsüyor, o da geçmişte yetkinliği ile tanınmış olmasına rağmen tüm özgüvenini kaybetti. Ne yapmalıyım?

Bir müdürün görevinin önemli bir bölümü, ekibini teşvik ve motive etmektir, bu da aynı zamanda her bir iş arkadaşına objektif ve adil biçimde davranmasını gerektirir. Müdür örnek teşkil eder ve ekibinin üyelerine (bireysel olarak ve grup halinde) saygılı ve adil biçimde davranması beklenir.

Zihinsel ve/veya cinsel tacize tanık olduysanız veya maruz kaldıysanız, bunu sır olarak saklamayın. Lütfen konuyu mutlaka İK temsilcinizle veya Etik ve Uyum görevlinizle konuşun.



Prosedürlere uyum ve etik davranış karşımıza salgın hastalıklarla mücadele ederken de çıkmaktadır. Sosyal sorumluluk kapsamında salgın hastalıklarla mücadelede de etik davranışımız çok nettir. Şirketimizin konu ile ilgili yayınladığı tüm prosedürlere uyum ve siz veya yakınlarınızın salgın hastalık belirtileri gösteriyorsanız ilgili müdürünüze veya İnsan Kaynakları departmanına konu hakkında bilgi verin.

ATÜ'nün Paylaş Hat Sistemi ve Bildirimde Bulunanın Korunması

Davranış Kurallarımız hakkında bilgi alabilmeleri amacıyla ortaklar ve paydaşları bu siteye yönlendirmekten çekinmeyin. ATÜ'nün iyi imajının korunması, hem büyümesi hem de performansı için hayati önem taşır. Her çalışan, söyledikleri ve davranışları yoluyla ATÜ'nün itibarına bir biçimde katkıda bulunur. Sorunları paylaşmak, ATÜ'nün büyümeyi hedefleyen bir yaklaşım benimserken aynı zamanda kendisinin ve çalışanlarının çıkarlarını korumasını da sağlar.

Paylaş Hattı prosedürünün amacı, çalışanların veya dış ortakların ve ortak yüklenicilerin (özellikle tedarikçiler, müşteriler, hizmet sağlayıcılar ve alt yükleniciler), kapsamı ve kullanım koşulları yasalar¹, yönetmelikler ve Paylaş Hattı prosedürü gibi iç prosedürler ile sıkı bir şekilde düzenlenmiş olan ciddi ve özel aksaklıkları bildirmelerini sağlamaktır. Bildirimde bulunanlar, ATÜ tarafından uygulanan süreçlerle garanti altına alınan yasal korumadan (kimliğin gizlenmesi, misillemelere karşı koruma, bildirimde bulunanın korunması ilkelerini ihlal edenlerin cezalandırılması vb.) yararlanırlar.

Kiminle konuşmalısınız? Bu kimselere nasıl ulaşırsınız?

Eğer sorularınız varsa veya bir Davranış Kuralları ihlalini paylaşmak istiyorsanız, lütfen ilgili kişilerle iletişime geçin:

1. Etik ve Uyum Sorumlusu ile; anonim olsun ya da olmasın, tamamen bağımsız bir firma tarafından yönetilen Paylaş Hattı platformunu kullanarak da ulaşabilirsiniz.
2. Yöneticiniz
3. Söz konusu konuyla ilgili departman: İnsan Kaynakları Departmanı, Hukuk Departmanı, vs.

Web:

<https://www.speak-hub.com/giris>

Kullanıcı adı: atudutyfree

Şifre: atu2000

Telefon: 0212 401 30 95

E-mail: speakup@atu.com.tr

Etik ve Uyum ATÜ Davranış Kuralları İnternet Sitesi:

<https://atu.com.tr/tr/hakkimizda/temel-fark-yaraticimiz/#etik>

Paylaş hattına bildirimler kişi adı belirtilmeden de yapılabilir.

Paylaş Hattının ciddiyetsiz (kötü niyetle) kullanımı da disiplin cezasına tabi olabilir.

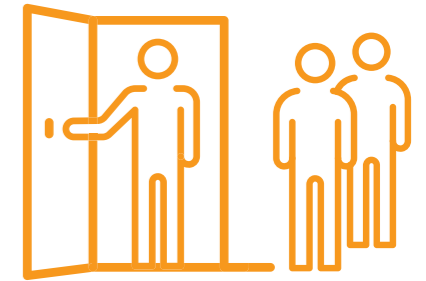
ATÜ, etik uyarılarını nasıl ele alır?

ATÜ, dikkatine sunulan her türlü uyarıyı ele alır:

- Tarafsızlık, yansızlık, objektiflik ve orantılılık ile.
- Bireylerin (ihbarcının, herhangi bir aracının², mesleki faaliyetleri bağlamında misilleme riski altında olan herhangi bir bireyin) kimliklerinin ve bilgilerinin gizliliğine ve veri koruma kurallarına riayet ederek. Bunlar, uyarının ele alınması sırasında ve sürecin sonlanmasından sonra da korunur. Uyarıların ele alınmasından sorumlu kişiler tarafından gizliliğin ihlal edilmesi cezai yaptırımlara tabidir.

¹SAPIN II Kanunu olarak bilinen 9 Aralık 2016 tarihli ve 2016-1691 sayılı Kanun, ana şirketlerin ve talimat veren şirketlerin özen yükümlülüğüne ilişkin 27 Mart 2017 tarihli ve 2017-399 sayılı Kanun ve ihbarcılarının korunmasını iyileştirmeyi amaçlayan 21 Mart 2022 tarihli ve 2022-401 sayılı Kanun.

²Bir ihbarcının açıklama yapmasını veya bildirimde bulunmasını kolaylaştırma sürecine dâhil olan herhangi bir gerçek veya tüzel kişi.



HASSAS DURUMLARLA BAŞA ÇIKMA

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK YAKLAŞIMI

UYUN

- Yasa, yönetmelik, kural ve ATÜ prosedürlerinin ihlallerini bildirin.
- Etik ve Uyum Sorumlusunun bildirim kabul edilebilirliğini teyit etmesini sağlamak için kesin, gerçeklere dayalı ve ayrıntılı bir rapor hazırlayın. Aksi takdirde, bildirim kabul edilemez bulunabilir.
- İyi niyetle ve doğrudan maddi bir karşılık almadan bildirimde bulunun. Bu uyarı sisteminin iyi niyetle kullanılması, olayların daha sonra yanlış olduğu ortaya çıkarsa veya herhangi bir takibe yol açmasa bile, sahibini yaptırımlara maruz bırakmaz.

FARKINDA OLUN

- Şüpheleriniz veya sorularınızın varlığını analiz edin.
- Bir ihlal konusunda endişe duyulmamasının sonuçlarının farkında olun:
 - Şirket içinde ele alınmayan bir bildirim, yetkili bir makama bildirimde bulunulmasına ve ATÜ'nün daha fazla afişe olmasına yol açabilir.
 - Bir bildirim ATÜ dışından gelebilir ve bu ATÜ'nün itibarına zarar verebilir.

KESİNLİKLE YAPMAYIN

- Basit varsayımların, söylentilerin veya kişisel şikayetlerin bildirilmesi yasaktır. Bu uyarı sisteminin herhangi bir şekilde kötüye kullanılması, uyarı sahibini disiplin ve/veya yasal tedbirlere maruz bırakabilir.
- Bir uyarıyı engellemek veya uyarı sahibine zarar vermek yasaktır.

SAPIN II KANUNA GÖRE CEZALAR

İhbarcı olması nedeniyle bir kişiye karşı misilleme yapılması:

- 3 yıla kadar hapis ve 45.000 euro para cezası.
 - Bildirilen veya açıklanan bilgiler nedeniyle bir ihbarcıya karşı suistimal amaçlı veya oyalayıcı işlemler:
- Tazminat talebinin %20'sine kadar para cezası. Herhangi bir talepte bulunulmaması durumunda 60.000 euroya kadar para cezası.
 - Uyarıda bulunanın ve uyarının hedef aldığı kişilerin kimliğine ilişkin gizli bilgilerin ve uyarının tüm alıcıları tarafından toplanan bilgilerin ifşa edilmesi:
- 2 yıla kadar hapis ve 30.000 euro para cezası.
 - Bir uyarının iletilmesini her ne şekilde olursa olsun engellemek:
- 1 yıla kadar hapis ve 15.000 euro para cezası.

Kendinize şu soruları sorun:



1. ÇEVREYİ KORUMA

ATÜ, doğal çevreyi korumayı ve mümkün olan her yerde çevre üzerinde olumsuzluk yaratabilecek etkisini en aza indirmeyi taahhüt eder. Bu politika, işimizi çevreye duyarlı bir şekilde yürütmemizi sağlar ve sürdürülebilir iş programının bir parçasıdır.

İş ortaklarımızı ve tedarikçilerimizi de benzer ilkeleri benimsemeye teşvik ediyoruz. Bu politikanın ve ilgili yönetim sistemimizin amacı, operasyonlarımızdan ve tedarik zincirimizden kaynaklanan çevre üzerindeki etkiyi azaltmaktır.



- Hammadde, enerji, su ve diğer malları kullanımımızı, sorumlu kurumsal yönetim için gerekli olanlarla sınırlandırılması,
- Kullanım ömrü dolan ve artık ihtiyaç duyulmadığında malzemelerin yeniden kullanılmasını ve geri dönüştürülmesini teşvik ederek atık bertarafının uygun bir şekilde yapılması,
- Binalarımızı işletirken, enerjiyi koruyarak, gereksiz elektrik, doğalgaz kullanımından kaçınılması,
- Plastiklerin ve mikro plastiklerin azaltılması,
- Geri dönüştürülmüş ve geri dönüştürülebilir malzeme kullanımının artırılması,
- Kirlilik önleme ve uygun atık bertarafı,

Bu taahhütleri yerine getirmek için şunları yapacağız:

- Etkin iletişim ve destekle tüm çalışanlarımız ve daha geniş iş çevremizde çevre bilincini artırmak, Çevre politikamızı hissedarlar, müşteriler, çalışanlar ve diğer ilgili kitlelerle paylaşmak.

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK YAKLAŞIMI

2. İNSAN HAKLARI VE ÇALIŞMA ORTAMI

ATÜ insan haklarını teşvik etmeyi ve uygun çalışma ortamı yaratmayı taahhüt ederken insan hakları ihlallerine suç ortağı olmadığımızı da garanti eder. Tüm iş ortaklarımızın ve tedarikçilerimizin hem kendi operasyonlarında hem de tedarik zincirinde bu Sorumlu Kaynak Kullanımı Gerekliliklerine uymaya yönelik çalışmayı taahhüt etmelerini bekleriz.



- Zorla, borç karşılığı, sözleşmeli, çocuk veya gönülsüz işçi çalıştırmayız ve bu konular ile ilgili tüm yasalara tam olarak uyarız.
- Bulduğumuz tüm ülkelerdeki regülasyonlara tamamen uyar, çalışanlarımızla olan ilişkilerimizi de bu regülasyonlara ve değerlerimize uygun olarak sürdürürüz.
- İşe en uygun niteliklere sahip kişileri din, dil, renk, ırk, engellilik, cinsiyet ve etnik kökenlerine bakılmaksızın seçmeyi ve işe almayı hedefler, çalışma ortamında bu farklılıklara dayalı her türlü ayrımcılığa izin vermeyiz.
- Düşünce özgürlüğüne saygı duyar ve destekleriz. Herhangi bir kısıtlama, yalnızca veri koruma ve ticari gizliliği koruma konusundaki yükümlülüklerimizden ve ayrıca her çalışanın şirketin itibarını koruma sorumluluğundan kaynaklanabilir.
- Çalışanlarımızın kültür ve değerlerine saygılı davranır, karşılıklı güven ve saygı çerçevesinde ilişkiler kurarız.
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını garanti ederiz. Genel kuralımız güvenlik risklerinden kaçınmaktır.
- İş yerlerinde her türlü güvenliği tehlikeye düşürücü kişisel alet, malzeme, silah, alkol ve bağımlılık yaratan yasadışı maddelerin bulundurulmasına ve kullanılmasına izin vermeyiz.
- Çalışanlarımızın sağlık ve eğitim ile ilgili ihtiyaçlarında her zaman yanlarında olup, onları destekleriz.

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK YAKLAŞIMI

3. HAYVAN REFAHI

ATÜ, hayvan refahını korumak için 5199 sayılı Hayvanları Koruma Türk Kanununa ve ulusal kanunlara uymayı taahhüt eder. Bu yasaların farkında olarak aksi bir uygulama ile karşılaşıldığında ilgili aksiyonları almak için makul çabayı göstermeye teşvik eder.



4. SORUMLU VE GÜVENLİ BİR TEDARİK ZİNCİRİ

Tedarik zincirinin güvenliğini sağlamak için depodan, nakliye sürecine kadar İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı çerçevesinde güvenlik önlemleri almaya özen gösteriyoruz. Tüm süreç aşamalarında (örn. depolama, elleçleme, paketlenme, nakliye) yetkisiz üçüncü tarafların erişimini önlemeye özellikle hassasiyet gösteriyoruz.

Tedarikçilerimizin kendi güvenlik önlemlerini uygulayarak mümkün olan en yüksek güvenlik düzeyine katkıda bulunmalarını bekliyoruz.

5. SOSYAL SORUMLULUK VE HAYIRSEVER KATKILAR

Sosyal Sorumluluk ve Hayırsever katkı faaliyetlerinde etkin ve pozitif rol oynamayı taahhüt ediyoruz ve çalışanlarımızı da bunun için teşvik ediyoruz.



