



KİBAR TOPLULUĞU **ETİK İLKELERİ**



İçindekiler

Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı	04
CEO'nun Mesajı	05
Etik İlkeler'in İşimizdeki Rolü	06
Etik İlkeler Kimler İçin Geçerli / Bildirim Yükümlülüğü	07
Endişelerin Bildirilmesi	08



Etik İlkelerimiz

Doğruluk	11
Dürüstlük ve Güvenilirlik	13
Eşitlik ve Adalet	15
İnsan Haklarına Saygı	17
Toplumsal ve Çevresel Duyarlılık	19



İş Etiği Yaklaşımımız

İnsan

İş Sağlığı ve Güvenliği	24
Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık	25
Çalışan Memnuniyeti ve Refahı	26
Çalışan Gelişimi ve Eğitim	27
Adil ve Şeffaf Değerlendirme	28
Liderlik	29

İş Ahlakı ve Uyum

Çıkar Çatışmasının Önlenmesi	34
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele	35
Hediye ve Ağırlama	36
Rekabet Hukuku ve Adil Rekabet	39
Uluslararası Ticaret Kurallarına Uyum	40
Mali ve Vergisel Sorumluluklar	41
Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesi	42

Varlıkların ve Verilerin Korunması

Varlıkların Korunması	46
Kişisel Verilerin Korunması ve Veri Gizliliği	47
Dijital Etik	48
Şirket Kayıtlarının Tutulması	49
Çevre ve Sürdürülebilirlik	50
İletişim Yönetimi	51



Etik İlkelerin Uygulanması

Çalışanların Sorumlulukları	55
Yöneticilerin Sorumlulukları	56
Şirket Etik Danışmanı'nın Sorumlulukları	57
Etik Kurul'un Sorumlulukları	58



Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı

Kibar Topluluğu'nda hedefimiz; etik değerlerimizden taviz vermeden, onlara sıkı sıkıya bağlı kalarak uzun vadeli, istikrarlı, sürdürülebilir bir geleceğin paydaşı olmak. Bu kapsamda, etik eğitimi programlarımızla çalışanlarımızın karar alma süreçlerinde **bizi BİZ yapan değerleri içselleştirmesini** ve faaliyetlerimize rehberlik etmesini sağlamayı amaçlıyoruz.

Ali Kibar
Yönetim Kurulu Başkanı
Kibar Holding



CEO'nun Mesajı

Bir kuruluşun başarısı, yalnızca finansal sonuçlarla değil, aynı zamanda çalışanlarının, iş ortaklarının ve toplumun güvenini kazanmasıyla ölçülür. Etik değerlerimiz ve dürüstlüğümüz, yalnızca bir kavram değil, tüm iş süreçlerimizde karşılığını bulan, yaşayan ve bugün bulunduğumuz yeri sağlamlaştıran en önemli dinamiklerimizdir. Yarım asırdır odağında insan olan bir topluluk olarak duyguları, samimiyeti, birlikteliği ve **BİZ olabilmemenin gücünü** önemsiyor, sahip olduğumuz değerlerimizi koruyup gelecek kuşaklara aktarmaya devam ediyoruz.

Haluk Kayabaşı
CEO
Kibar Holding



Etik İlkelerin İşimizdeki Rolü

Kibar Topluluğu Etik İlkeleri, Kibar Topluluğu'nun etik davranış ve sorumlu iş uygulamaları konusundaki beklenti ve standartlarını anlamanıza yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Her bölümde, uyulması ve kaçınılması gereken davranışlar ile birlikte, günlük çalışmalarımız sırasında karşılaşılabileceğimiz gerçek örnekler yer almakta olup bu belge, iş yapış şeklimizle ilgili tereddüt yaşadığınız durumlarda başvurabileceğiniz bir rehber niteliğindedir.

Kibar Topluluğu Etik İlkeleri, etik kararlar vermemize ve doğru olanı yapmamıza yardımcı olacak değerli bir kaynak olmakla birlikte görevimizi

yaparken karşılaşılabileceğimiz her durumu kapsamı mümkün değildir. Ne yapılacağından emin olunamayan durumlarda birinci derece yöneticiye, Şirket Etik Danışmanı'na ya da Etik Kurul'a danışılması gerekir.

Eğer bir yönetici ya da ekip lideriyseniz ekip üyelerinizin endişelerini açıkça dile getirebileceği güvenli bir ortam oluşturmak, bu endişeleri dikkatle dinlemek ve gerekli aksiyonları zamanında almak sizin özel sorumluluğunuzdur. Bu yaklaşım, Kibar Topluluğu'nda etik kültürün gelişmesini ve sürdürülebilirliğini sağlamak açısından büyük önem taşır.

Etik İlkeler Kimler İçin Geçerli?

Kibar Topluluğu Etik İlkeleri, görevi, ünvanı, kıdemi veya konumundan bağımsız olarak tüm Kibar Topluluğu çalışanları ve yöneticileri için geçerlidir.

Tüm çalışanlarımız Etik İlkeleri okuyup anlamalı ve görevlerini yerine getirirken söz konusu ilkelere uygun davranmalıdır.

Ayrıca müşterilerimizin, tedarikçilerimizin, iş ortaklarımızın ve yüklenici firmalar dahil olmak üzere tüm diğer paydaşlarımızın da etik standartlarımızı benimsemeleri beklenmektedir.



Bildirim Yükümlülüğü

Etik İlkelere aykırı ve/veya şüpheli bir durum ile karşılaşıldığında Etik Bildirim kanalları (sayfa 8) kullanılarak Etik Kurul'a bildirim yapılmalıdır.

Olası bir etik ihlal hakkında iyi niyetle bildirimde bulunan çalışana yönelik

hiçbir misilleme kabul edilemez. İyi niyetle etik bildirimde bulunan bir çalışana yönelik herhangi bir misilleme eylemi Etik İlkelerin ihlali olarak değerlendirilir.

Endişelerin Bildirilmesi

Yasa dışı ve/veya etik olmayan bir davranışa şahit olursak bunu dile getiririz.

Yasaları, Etik İlkelerimizi ya da politikalarımızı ihlal ettiğini düşündüğümüz durumları, yöneticimize, Şirket Etik Danışmanı'na ya da Etik Kurul'a bildiririz.

Etik hat, e-posta veya Etik Bildirim Formu aracılığıyla anonim olarak bildirimde bulunabiliriz.

Kasıtlı olarak yanlış bildirimde bulunmanın, Etik İlkelerimize aykırı olduğu unutulmamalıdır.

Etik bildirimleri derhal inceleriz

Etik bildirimlerin ön incelemesini makul süre içinde titizlikle tamamlar ve geniş kapsamlı bir inceleme gerekip gerekmediğine karar veririz.

İnceleme çalışmalarını Etik İhlal ve Uygunsuzluklara İlişkin Süreç Yönetimi Prosedürü'nde tanımlandığı üzere tanıkların gizliliğini korumaya azami özen göstererek ve tarafsız bir şekilde yürütür, inceleme sonuçlarını raporlarız.

Benzer bir durumun tekrarlanmaması adına gerekli düzeltici önlemleri alır, gerekirse sorumluluğu bulunanlar ile ilgili disiplin süreçlerini uygularız.

Misillemeye tolerans göstermeyiz

İyi niyetle bildirimde bulunan kişileri misillemeye karşı koruruz. İyi niyetle bildirimde bulunmak, bildirdiğiniz konunun doğru olduğuna dair makul gerekçelere sahip olmanız anlamına gelir.

Etik Bildirim Kanallarımız



+90 212 939 54 80



etik@kibar.com / ethics@kibar.com



Etik Bildirim Formu
etik.kibar.com



Etik İlkelerimiz

Kibar Topluluğu olarak tüm karar ve davranışlarımızı yönlendiren etik ilkelerimiz, kurumsal kültürümüzün yapı taşlarını oluşturan ve bizi BİZ yapan ilkeler bütünüdür.

Bu beş ilke iş yapış biçimimizi yönlendiren pusulamızdır. Ortak misyonumuz, bu ilkeleri her gün, yaptığımız her işte uygulamaktır.

Doğruluk



Eşitlik ve Adalet



Toplumsal ve Çevresel Duyarlılık



Dürüstlük ve Güvenilirlik



İnsan Haklarına Saygı

“dürüst ve güvenilir olmak”

İş yaşıntımın başından beri bir tek şeyin altını ısrarla çizdim; dürüst ve güvenilir olmak.

Her şey geri kazanılabilir ancak anlık kazançlar uğruna bu iki ilkedен taviz verilirse geri dönüşü zor kayıplar yaşamak kaçınılmazdır.

Asım Kibar

Kibar Holding

Kurucu ve Onursal Başkanı



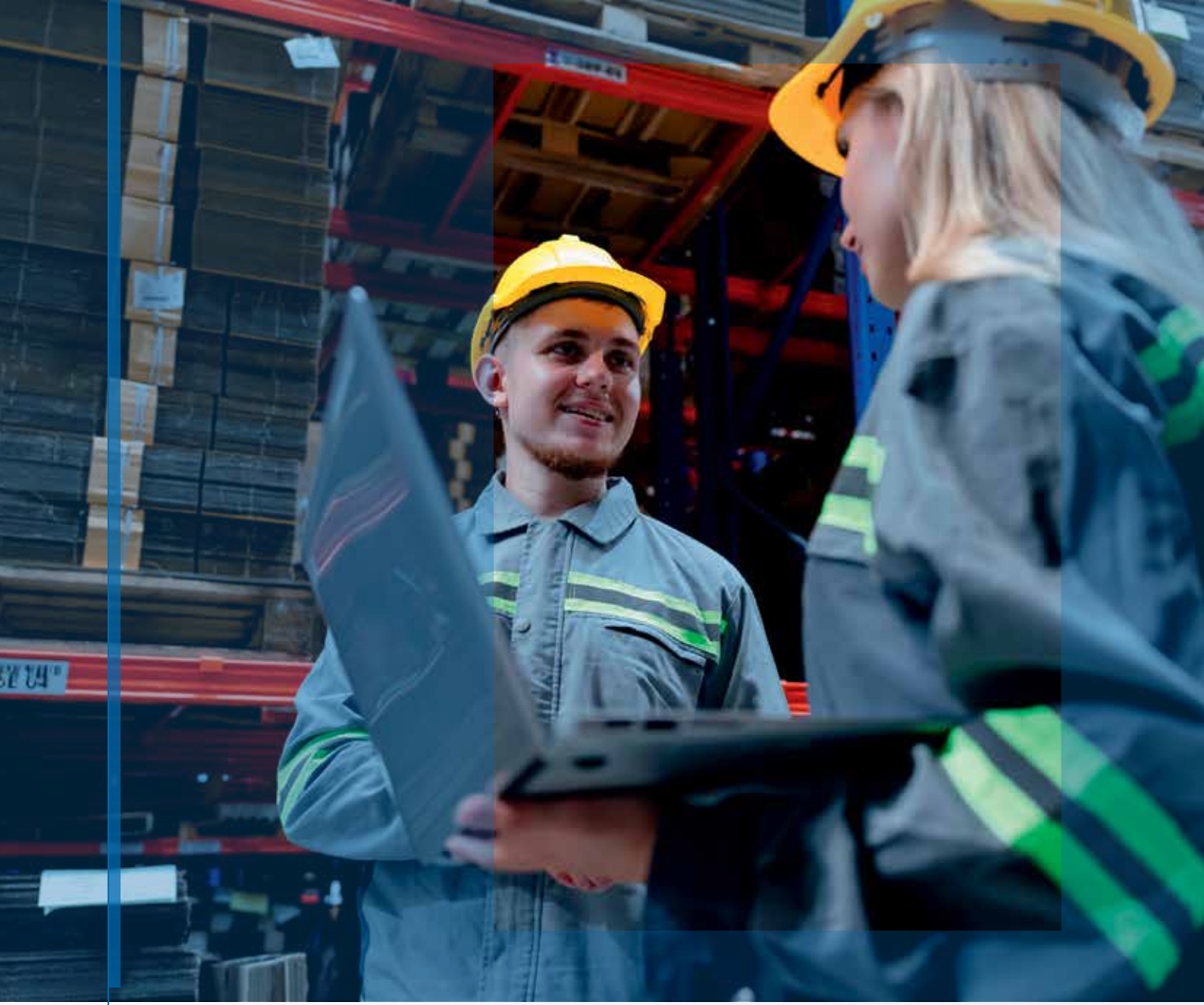
Doğruluk



Doğruluk

Tüm ilişki ve süreçlerde doğruluk, samimiyet ve yüksek iş ahlakı değerlerini benimser; şeffaflık ve sorumluluk ilkeleriyle hareket ederiz. İş süreçlerimizi yönetirken gerçeğe uygun hareket eder, doğru bilgileri

paylaşır, tutarlı ve açık bir iletişim kurarız. Kararlarımızı alırken, raporlarımızı hazırlarken ve iş ilişkilerimizi yürütürken doğruluk ilkesine uygun hareket etmeyi her zaman öncelikli sorumluluk olarak görürüz.



Dürüstlük ve Güvenilirlik



Dürüstlük ve Güvenilirlik

Dürüstlük ve güvenilirliğin, sağlıklı iş ilişkilerinin taviz verilemez en önemli unsuru olduğuna inanırız. Her durumda doğruyu söyler, verdiğimiz sözleri yerine getirir ve şeffaf davranırız. Güvenilir olmak hem çalışanlarımız hem de iş ortaklarımızla olan ilişkilerimizin temelini oluşturur.

Topluluğumuzun itibarı, çalışanlarımızın dürüst ve güvenilir davranışlarına dayanır. Her bir çalışanımızdan, iş süreçlerinde dürüstlüğü esas almasını, güvene dayalı ilişkiler kurmasını ve sürdürmesini bekleriz.



Eşitlik ve Adalet



Eşitlik ve Adalet

Çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın farklılıklarına saygı gösterir, her türlü ayrımcılığı reddeder, tüm iş süreçlerimizde ve kararlarımızda adil ve tarafsız hareket ederiz.

Çalışanlarımız ve paydaşlarımız arasında ırk, dil, din, cinsiyet, sosyal statü gibi farklılıkları dikkate almaz, ön yargılı tutumlardan kaçınırız. Kişisel ilişkilerin ya da önyargıların iş süreçlerine etki etmesine izin vermeyiz. Eşitlik ilkesi doğrultusunda herkes için adil bir yaklaşımı benimseriz.



insan Haklarına Saygı



İnsan Haklarına Saygı

Evrensel insan haklarına ve tüm anayasal haklara saygı gösterir, tüm faaliyetlerimizi bu ilkelere uygun şekilde yürütürüz. Çalışma koşullarımızda insan onuruna yakışır bir ortam sunmayı taahhüt eder; zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, taciz ve

mobbing, ayrımcılık vb. etik dışı uygulamalara karşı sıfır tolerans politikası izleriz. Ayrıca, çeşitliliğe değer verir, kapsayıcılığı teşvik eder ve çalışanlarımızın fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri açık bir iletişim ortamı oluştururuz.



Toplumsal ve Çevresel Duyarlılık



Toplumsal ve Çevresel Duyarlılık

Faaliyet gösterdiğimiz her yerde yürürlükte olan çevre mevzuatına tam uyum sağlar; aynı zamanda bu standartların da ötesine geçmeyi hedefleriz.

Toplumun ve çevrenin sürdürülebilirliğini önemser ve sürdürülebilirlik ilkelerini iş stratejilerimizin merkezine alırız.

Doğal kaynakları korumaya, faaliyetlerimizi çevresel etkilerini dikkate alarak gerçekleştirmeye ve gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmaya özen gösteririz.

Tüm faaliyetlerimizde toplumun gelişimine katkı sağlamayı hedefler ve sosyal sorumluluk projelerinde aktif rol alırız.

Detaylı bilgi için Kibar Holding Çevre Politikası'nı inceleyin.



Yasal mı ve bunu yapmaya yetkim var mı?

Dürüstlük, adalet ve insan haklarına saygı gibi etik ilkelerimize uygun davranıyor muyum?

Yaptığım şey etik mi, iş etiği yaklaşımımıza uygun mu?

Kibar Topluluğu'nun itibarına yönelik riskler dahil olmak üzere olası riskleri tam olarak anladım mı?

Davranışımın kamuoyuna yansıması durumunda yine de doğru davrandığımı düşünecek miyim?

Bu sorulardan herhangi birine “evet” yanıtını vermekte tereddüt ediyorsak yöneticimize, İnsan Kaynaklarına ya da Etik Kurul’a danışırız.

“Etik kararlar verimiz.”



İş Etiği Yaklaşımımız

Kibar Topluluğu olarak sadece neyi başardığımıza değil, nasıl başardığımıza da önem veririz. İş Etiği İlkelerimiz, iş yapış şeklimizin temelini oluşturur ve tüm çalışanlarımıza ortak bir davranış çerçevesi sunar.

Üç ana başlıkta ele aldığımız bu ilkeler, günlük iş hayatımızda karşılaştığımız durumlarda doğru kararlar almamıza yardımcı olur.



İnsan



İş Ahlakı ve Uyum



Varlıkların ve Verilerin Korunması



insan

İnsanı merkeze alan bir anlayışla hareket eder, çalışanlarımızın gelişimini, memnuniyetini ve haklarını gözeterek insan kaynakları politikaları uygularız.

Tüm İK süreçlerinde adalet, eşitlik, liyakat ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda hareket eder ve çalışanlarımızın potansiyelini gerçekleştirebileceği kapsayıcı bir çalışma ortamı sunarız.

Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası benimser; çeşitliliği ve kapsayıcılığı

kurumsal zenginliğimizin en önemli unsurlarından biri olarak kabul ederiz. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği, iş-özel yaşam dengesi, kariyer gelişimi ve çalışan refahı gibi alanlarda sürdürülebilir uygulamalar geliştirerek uzun vadeli bağlılık yaratmayı hedefleriz.

Kurum kültürümüzü yaşatan, geliştiren ve sürdüren en büyük gücümüzün insan kaynağımız olduğuna inanırız.



İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışma ortamının güvenliğini sağlamak ve çalışanlarımızın sağlığını korumak en önemli önceliklerimizden biridir. Tüm faaliyetlerimizde yasal mevzuata tam uyum sağlanmasının ötesine geçerek riskleri önleyici ve proaktif iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları geliştirmeyi hedefleriz.

Tüm çalışanlarımızdan, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymalarını ve riskleri bildirmelerini bekleriz.

- Kişisel koruyucu donanımları (KKD) doğru ve eksiksiz şekilde kullanın.
- Kendi sağlık ve güvenliğinizin yanı sıra başkalarının sağlık ve güvenliğine de dikkat edin.
- Güvensiz bir durum fark ettiğinizde derhal yetkili kişilere bildirin.
- Sağlık ve güvenlikle ilgili eğitimlere katılın ve öğrendiklerinizi uygulayın.



- “Bir şey olmaz” diyerek güvenlik önlemlerini göz ardı etmeyin.
- İşin hızlanması uğruna güvenlik prosedürlerini atlamayın.
- Başkalarının güvensiz çalışmasını göz ardı etmeyin.
- Yetkin olmadığınız ekipmanları izinsiz kullanmayın.





Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık

Topluluğumuzda farklılıkları zenginlik olarak görür; yaş, cinsiyet, etnik köken, inanç, engellilik durumu, sosyal statü gibi özelliklere bakmaksızın her bireyin potansiyelini en üst düzeye çıkarmayı hedefleriz.

Ayrımcılığı kesin bir şekilde reddeder, tüm işe alım, terfi ve görev dağılımlarında eşitlik ve liyakat esaslarına göre hareket ederiz.

- İş süreçlerinde karşılaştığınız herkese adil, saygılı ve onurlu davranın.
- Çalışanların farklılıklarını zenginlik olarak görün ve çeşitliliği teşvik edin.
- Uygunsuz davranışlara karşı çıkın ve yanlış davranışları bildirin.



- İşe alımlarda ya da terfilerde kişisel önyargılarla hareket etmeyin.
- Farklılıkları göz ardı ederek tek tip bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlamayın.
- Etrafınızdaki ayrımcılık işaretlerini görmezden gelmeyin.





Çalışan Memnuniyeti ve Refahı

Çalışanlarımızın fiziksel, zihinsel ve duygusal iyilik hâlini önemser; onların memnuniyetini artıracak uygulamaları önceliklendiririz. İş-özel yaşam dengesini destekleyen esnek ve insan odaklı yaklaşımlar geliştirir, motivasyonu artıran, güven veren ve takdir kültürünü besleyen çalışma ortamları oluştururuz.

İletişim kanallarımızı açık ve ulaşılabilir tutar, çalışanlarımızın görüşlerini dikkatle dinleriz. Karar alma süreçlerine katılımlarını teşvik ederek aidiyet duygularını güçlendirir, şirketimizle uzun vadeli ve sürdürülebilir bir bağ kurmalarını hedefleriz.

- Çalışan memnuniyetine yönelik düzenli geri bildirim mekanizmaları kurun ve gelen görüşleri dikkate alın.
- İş özel yaşam dengesini gözetken çalışma modellerini ve uygulamalarını destekleyin.
- Başarıyı takdir edin ve çalışan katkılarını düzenli olarak görünür kılın.



- Anket, öneri kutusu veya bire bir görüşmelerle gelen çalışan geri bildirimlerini dikkate almamazlık etmeyin.
- Karar alma süreçlerinde çalışan görüşlerine başvurmayı unutmayın.
- Çalışanların gösterdiği çabayı ve başarıyı göz ardı etmeyin ya da değersizleştirmeyin.





Çalışan Gelişimi ve Eğitim

İnsan kaynağımızı en değerli varlığımız olarak görür, çalışanlarımızın hem mesleki hem de kişisel gelişimlerini stratejik bir öncelik olarak değerlendiririz. Bireysel potansiyelin ortaya çıkmasını ve yetkinliklerin gelişmesini sağlayacak eğitim, mentorluk ve koçluk programları sunar; kariyer yolculuklarını destekleyen gelişim planları oluştururuz.

İç ve dış kaynaklardan faydalanarak sürekli öğrenmeyi teşvik eder, öğrenen organizasyon kültürünü yaygınlaştırırız. Her seviyedeki çalışanımızın gelişim sürecine aktif katılımını bekleriz.

- Yıllık gelişim planları hazırlayın ve çalışanların bu planlara uygun eğitimlere katılmalarını teşvik edin.
- Eğitim ve gelişim fırsatlarının tüm çalışanlara eşit şekilde sunulmasını sağlayın.
- Gelişim ihtiyaçlarını belirlemek için performans değerlendirme süreçlerini etkin kullanın.



- Eğitimleri sadece zorunlu yasal konularla sınırlı tutup, çalışanların bireysel gelişim ihtiyaçlarını göz ardı etmeyin.
- Eğitim fırsatlarını yalnızca belirli gruplara veya ünvanlara yönelik planlamayın.
- Performans düşüklüğünü fark ettiğinizde destek sunmak yerine eleştiriyiyle yetinmeyin.





Adil ve Şeffaf Değerlendirme

Tüm performans değerlendirme, terfi ve ödüllendirme süreçlerimizi objektif, şeffaf ve ölçülebilir kriterler doğrultusunda yürütürüz.

Her bireyin katkısını liyakat temelinde değerlendirir, kişisel ilişkiler, önyargılar veya dış etkenlerin karar süreçlerine etki etmesine izin vermeyiz. Tüm çalışanlarımızdan ve yöneticilerimizden, değerlendirme süreçlerinde adalet ilkesine bağlı kalarak hareket etmelerini ve bu değerlere saygı göstermelerini bekleriz.

- Performans değerlendirmelerini objektif kriterlere ve somut verilere dayandırın.
- Terfi kararlarını sadece başarı, yetkinlik ve potansiyele göre verin.
- Değerlendirme sürecinde şeffaf iletişim kurun; çalışanların güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını açıkça paylaşın.



- Geri bildirimleri genel geçer ifadelerle geçiştirmeyin ve gelişim alanlarını belirtmeden süreci tamamlamayın.
- Terfi için açık ve net kriterler sunarak belirsizliğe izin vermeyin.





Liderlik

Kibar Topluluğu'nda liderlerimizi organizasyonumuzu dönüştüren ve bizleri ileri taşıyan, çalışanlarımızı ortak hedeflere yönlendiren, ekiplerimizi güçlendiren ve rehberlik eden, başarıyı arttırmak için çaba gösteren kişiler olarak görürüz.

Topluluğumuzdaki tüm liderlerin, temel değerlerimizi ve iş etiği ilkelerimizi benimsetme sorumluluğunu üstlenmelerini bekleriz.

- Lider olarak kurumun temel değerlerini ve iş etiği ilkelerini bizzat benimseyin ve ekiplerinize örnek olun.
- Açık iletişim ve şeffaflıkla ekip içinde güven ortamı yaratın.
- Topluluğumuzun ve şirketlerimizin hedeflerinin çalışanlar tarafından anlaşılmasına önem verin.



- Karmaşık kararlar alırken acele etmeyin.
- Başarı için her yöntemin kabul edilebilir olduğunu düşünerek etik sınırları zorlamayın.
- Etik ihlaller karşısında sessiz kalmayın.





Tüm çalışanların katkılarının değer gördüğü, karşılıklı saygı, dürüstlük ve açıklığın teşvik edildiği bir çalışma ortamı oluştururuz.

Başkalarına zarar veren, onları yıldıran, rahatsız edici veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratan söz, davranış veya uygunsuz hareketlere asla tolerans göstermeyiz.

“Birbirimize
saygılı
davranırız.”



Örnek Olaylar

Soru: Ekibimize yeni katılan arkadaşımız farklı bir etnik kökene sahip ve bazı çalışanlar arasında bu durumla ilgili alaycı konuşmalar duyuyorum. Yeni arkadaşımız açıkça bir şey söylemese de rahatsız olduğu gözlenebiliyor. Doğrudan bu konuya müdahil olmalı mıyım, yoksa yönetime mi bildirmeliyim?

Cevap: Kibar Topluluğu olarak, her türlü ayrımcılığı reddediyor ve çeşitliliğe saygı duyuyoruz. Sessiz kalmak, bu tür davranışların normalleşmesine yol açabilir. Öncelikle, bu konuşmaları yapan kişileri uygun bir dille uyarmalı ve bu tür ifadelerin kabul edilemez olduğunu belirtmelisiniz. Eğer durum devam ediyorsa ya da kendinizi doğrudan müdahale etmekte rahat hissetmiyorsanız, durumu yöneticinize, Şirket Etik Danışmanı'na veya Etik Kurul'a bildirebilirsiniz.

Soru: Üretim sahasında çalışırken bazı ekip arkadaşları kişisel koruyucu ekipmanlarını düzenli olarak kullanmadıklarını gözlemliyorum. Konuyu kendilerine ilettiğimde "Zaten kısa süreli işler, sorun olmaz," gibi cevaplar alıyorum. Bu durumu yöneticime bildirirsem ekip içinde huzursuzluk çıkmasından çekiniyorum. Ne yapmalıyım?

Cevap: Bu tür durumları görmezden gelmeden derhal yöneticinize veya iş sağlığı ve güvenliği yetkilisine bildirmelisiniz. Güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak tüm Kibar Topluluğu çalışanlarının ortak sorumluluğudur. Bu bir "şikâyet" değil, sorumluluk bilinciyle yapılan bir bildirimdir.

Soru: Çalışma alanımda tehlike oluşturabilecek bir durum fark ettiğimde ne yapmalıyım?

Cevap: Görevinizi hemen durdurmalı, kendinizin ve başkalarının güvenliğini sağlamalısınız. Çalışmaya devam etmeden önce güvenliğinizi temin etmelisiniz. Ayrıca, herhangi bir güvenlik sorununu derhal amirinize veya iş sağlığı ve güvenliği yetkilisine bildirmelisiniz.



Örnek Olaylar

Soru: Farklı bir inanca sahip olduğum için bazı toplantılara dahil edilmediğimi hissediyorum. Ne yapmalıyım?

Cevap: Çalışanların inancı, dili, cinsiyeti veya başka hiçbir kişisel özelliği onların fikirlerini ifade etmelerini veya karar süreçlerine katılmalarını engelleyecek bir gerekçe olamaz. Kapsayıcılık ilkemize aykırı olan bu durumu Etik Kurul'a bildirebilirsiniz.

Soru: Dezavantajlı bir çalışan için yapılan bazı düzenlemelerin diğer çalışanlara göre ayrıcalık olduğunu düşünen bir ekip üyesiyle nasıl iletişim kurmalıyım?

Cevap: Bu gibi durumlarda eşitlik ve adalet kavramlarının farklılık gösterdiğini açıklamak önemlidir. Engelli çalışanların ihtiyaçlarına göre yapılan düzenlemeler, onların iş yerine eşit katılımını sağlamak amacıyla yapılır ve bu durum ayrıcalık değil, kapsayıcılığın bir gereğidir. Ekip üyeleriyle bu farkındalığı artıracak bir yaklaşımla konuşmak ve gerekiyorsa İK ile birlikte bilgilendirme yapmak yerinde olacaktır.

Soru: Performans hedeflerime ulaşmama rağmen oldukça düşük bir performans puanı verildiğini düşünüyorum. Geri bildirim istediğimde yöneticim net bir açıklama yapmadı. Bu durumun objektif olmadığını hissediyorum ama açıkça dile getirmekten çekiniyorum. Ne yapmalıyım?

Cevap: Performans yönetiminde adalet ve şeffaflık temel ilkelerimizdendir. Hedeflerinizle ilgili geri bildirimlerin net, ölçülebilir ve gelişim odaklı olması gerekir. Eğer yöneticinizden yeterli açıklamayı alamıyorsanız İnsan Kaynakları ile görüşerek performans skorunuz ve değerlendirme yöntemi ile ilgili bilgi talep edebilirsiniz.



İş Ahlakı ve Uyum

Kibar Topluluğu olarak müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, alt işverenlerimiz, danışmanlarımız ve tüm iş ortaklarımızla yürüttüğümüz ilişkilerde dürüstlük, şeffaflık ve karşılıklı güven ilkeleriyle hareket ederiz. Tüm iş ortaklarımızdan da aynı hassasiyeti bekler; yasa dışı, çıkar çatışması yaratabilecek veya güven zedeleyici uygulamalara karşı sıfır tolerans prensibini benimseriz.

Satın alma süreçlerimizde adil rekabetin sağlanması, tarafsızlık ilkesinin korunması, sürdürülebilir

satın alma politikalarına uyulması ve tedarikçi seçimlerinde şeffaf kriterlerin esas alınması önceliğimizdir. Tedarikçilerle olan ilişkilerimizde etik ilkelere tam uyum sağlanmasına önem verir; kayırmacılık, çıkar çatışması veya menfaat temelli karar alma sürecine kesinlikle izin vermeyiz.

Ulusal ve uluslararası tüm yasal düzenlemelere, sektör standartlarına ve şirket içi politika ile prosedürlere uygun şekilde hareket ederiz.



Çıkar Çatışmasının Önlenmesi

Çıkar çatışması, Kibar Topluluğu çalışanlarının görevlerini tarafsız bir şekilde icra etmelerini etkileyen veya etkileyebilecek ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına, ilişkide bulundukları müşterilere, kişilere veya kuruluşlara sağlanan, maddi veya maddi olmayan her türlü menfaat elde etme halini ifade etmektedir.

Kibar Topluluğu çalışanları olarak çıkar çatışmasıyla sonuçlanacak eylemlerden kaçınır ve Kibar Topluluğu'nun yararını korumaya özen gösteririz. Aile fertlerimizle, dostlarımızla veya ilişkide bulunduğumuz diğer şahıslarla hiçbir surette karşılıklı veya karşılıksız menfaat sağlayan iş ilişkisine girmeyiz.

- Görev aldığınız süreçlerde şahsi veya ailevi çıkarlarınız ile Kibar Topluluğu'nun çıkarı arasında çelişki oluşabilecek durumlarda yöneticinize, İnsan Kaynakları'na veya Etik Kurul'a bilgi verin.
- Hediye, davet ya da ağırlama gibi durumlarda çıkar çatışmasına yol açabilecek her türlü eylemden kaçınır ve gerektiğinde Etik Kurul'a danışın.



- Bir yakınınızın çalıştığı bir firmayla yürütülen ticari ilişkiyi yöneticilerinizden gizlemeyin.
- Şirketin tedarikçisi/müşterisi olan bir firmadan kişisel indirim ya da ayrıcalık talep etmeyin.





Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Rüşvet ve yolsuzluk; bir kişiye (nakit, hediye veya eğlence dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) değerli bir şey teklif etmek, vadetmek veya vermek (veya başka bir kişiden bunları talep etmek veya almak) karşılığında bir ticari avantaj elde etmek veya o kişinin uygunsuz performansını ödüllendirmek veya teşvik etmek anlamına gelir. Kibar Topluluğu olarak hiçbir koşulda rüşvet, yolsuzluk veya uygunsuz menfaat teklif ya da vadetmez bu nitelikte bir teklifi kabul etmeyiz.

Bu tür davranışlara sıfır tolerans prensibiyle yaklaşıyoruz. Tüm çalışanlar bu konuda gerekli özeni ve farkındalığı göstermekle yükümlüdür.

• İş ortaklarıyla çalışırken onların da yolsuzlukla mücadele standartlarına uymasını bekleyin.



• İş ilişkilerinde hiçbir koşulda rüşvet teklif etmeyin, kabul etmeyin veya aracı olmayın.

• Kamu görevlilerine, onların görevlerini etkilemek amacıyla herhangi bir hediye, ödeme veya ayrıcalık sunmayın.

• Bir iş ilişkisini korumak adına karşı tarafın yaptığı uygunsuz teklifi göz ardı etmeyin.

• Bir sözleşmenin onaylanması ya da işin alınması için karşı tarafa hediye, ödeme veya ayrıcalık sunmayın.



Detaylı bilgi için **Kibar Holding Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nı** inceleyin.



Hediye ve Ağırlama

Ticari kararları etkileyebilecek nitelikteki hediye, ağırlama veya sair menfaatlerin kabul edilmesi ya da teklif edilmesi Kibar Topluluğu Etik İlkelerine aykırıdır. Tarafsız karar alma süreçlerini zedeleyebilecek ve çıkar çatışmasına yol açabilecek teklifleri kabul etmez, bu nitelikte teklifler yapmayız.

Tüm çalışanlarımızdan; hediye, davet, ağırlama veya benzeri teklifleri değerlendirirken zamanlama, bağlam, iş ilişkisi ve değer gibi unsurları göz önünde bulundurmalarını ve Hediye ve Ağırlama Politikası'na uygun hareket etmelerini bekleriz. Özellikle kamu görevlileriyle veya karar verici konumdaki iş ortaklarıyla yürütülen ilişkilerde daha da dikkatli olunmalıdır.

Detaylı bilgi için **Kibar Holding Hediye ve Ağırlama Politikası'nı** inceleyin.

• Görev aldığınız pozisyon nedeniyle size sunulan hediyeleri veya ağırlama davetlerini değerlendirirken Hediye ve Ağırlama Politikası'na uygun hareket edin.

• Ağırlama tekliflerini kabul etmeden önce amaç, zamanlama ve iş ilişkisinin niteliğini değerlendirerek şeffaf bir şekilde yöneticinizle paylaşın.

• İş ilişkisi içinde olunan kişi veya kurumlara hediye gönderilecekse şirket politikalarına uygun, makul ve kayıt altına alınabilir olmasına dikkat edin.

• Devam eden veya planlanan bir ticari ilişki sırasında karşı taraftan alınan pahalı bir hediye ve ağırlama teklifini İnsan Kaynakları Departmanı'na raporlayın.

• Bir sözleşme görüşmesi öncesinde, karar verici konumda olan kişiye pahalı bir hediye sunmayın.

• Hediye reddetmek rahatsız edici olur düşüncesiyle şirket politikasına aykırı bir hediye kabul etmeyin.





Örnek Olaylar

Soru: Uzun yıllardır çalıştığımız ve yöneticilerimizin de yakından tanıdığı tedarikçimiz son zamanlarda maddi sıkıntıda olduğumu bildiğinden, oğlumun okul masraflarını burs vererek ödemeyi teklif etti. Bu durumda ne yapmalıyım?

Cevap: Kibar Topluluğu çalışanlarının her ne sebeple olursa olsun tedarikçi, müşteri ya da ilişkili kişilerden menfaat sağlaması uygun bir davranış olmayacaktır. Konu ile ilgili sorularınızda Etik Danışmanınızdan bilgi alabilirsiniz.

Soru: Şirketimde satın alma departmanında yönetici pozisyonunda çalışıyorum. Üretimde ilk defa kullanılacak bir ham madde için tedarikçi araştırması yaptım. Uygun fiyatlı, kaliteli, uygun termin süresini veren tedarikçinin ham maddesini üretim bölümü de onaylayınca alım yapmaya karar verdik. Tedarikçi firma anlaşma üzerine bir laptop hediye etti. Şirketim için en iyi tedarikçi olduğundan emin olduğuma göre hediyeyi kabul etmemde bir sakınca var mıdır?

Cevap: Evet vardır. Şirketin menfaatlerine uygun bir tedarikçi seçilmiş dahi olsa kişilerin bu durumdan kendisi ya da yakınları için menfaat sağlaması kabul edilemez. Konu hakkında yöneticinize veya Şirket Etik Danışmanı'na danışabilirsiniz.

Soru: Bir tedarikçi ile olan iş ilişkimizin etik endişeler nedeniyle sonlandırılması kararı verildi. Ancak bu şirketin ciddi bir sorun teşkil ettiğine katılmıyorum ve şirketin ürettiği ürünlerden memnunum. Aynı kişiye ait başka bir şirketle çalışabilir miyim?

Cevap: Hayır. Üçüncü tarafın oluşturduğu riskler nedeniyle bir iş ilişkisinin sonlandırılmasına karar verildiyse, bu üçüncü tarafla çalışmanın farklı yollarını aramamalısınız.



Örnek Olaylar

Soru: En yakın arkadaşım bana Kibar Topluluğu şirketlerinden birinde kendisine uygun bir iş imkânı olup olmadığını sordu ve ben kendisine uygun bir pozisyon olduğunu biliyorum. Ne yapmalıyım?

Cevap: Kibar Topluluğu, çalışanlarını nitelikli adayları yönlendirmeye teşvik eder, bu nedenle arkadaşınızı aday olarak önerebilirsiniz. Ancak yönlendirme yaptıktan sonra işe alım sürecine dâhil olmaktan veya nihai kararı etkilemeye çalışmaktan kaçınmalısınız.

Soru: Kuzenim çalıştığım şirkete tedarik sağlayan bir firmada çalışıyor. Yöneticim benden bu şirketin teklifinin değerlendirileceği ekibe katılmamı istedi. Ne yapmalıyım?

Cevap: Bu durumu yöneticinize bildirmeli ve teklifi değerlendirecek ekipte yer almamalısınız. Yöneticiniz, çıkar çatışmasından kaçınmak için ekibe başka bir çalışanı atamaya karar verecektir.

Soru: Tedarikçilerimizden birinin, müşterilerinden birine rüşvet verdiğinin iddia edildiğini öğrendim. Ancak bu iddia henüz kanıtlanmadı ve Kibar Topluluğu ile doğrudan ilgili değil. Yine de bir şey yapmalı mıyım?

Cevap: Evet. Üçüncü bir tarafın yasalara veya Kibar Topluluğu Etik İlkeleri'ne aykırı davranışına dair şüpheniz varsa bu durumu yöneticinize veya Şirket Etik Danışmanı'na bildirmelisiniz.

Rekabet Hukuku ve Adil Rekabet

Rekabeti engelleyici, bozucu veya sınırlayıcı uygulamalardan kaçınır; adil rekabet ortamına katkı sağlar.

Rakiplerimiz, müşterilerimiz ve iş ortaklarımızla ilişkilerimizde adil rekabet ilkelerine ve rekabet hukuku kurallarına uygun davranır, etik değerlere zarar verecek uygulamalara müsamaha göstermeyiz. Tüm çalışanlarımızın bu konudaki farkındalığını artırmayı ve ilgili düzenlemelere eksiksiz uyumu sağlamayı hedefleriz.

Rekabeti sınırlayıcı her türlü yazılı veya sözlü mutabakat, sektördeki toplantılarda yapılan masum gibi görünen sohbetler ya da rakiplerden elde edilen gizli bilgiler ciddi hukuki sonuçlar doğurabilir. Buna benzer ve şüphe duyulan her konuda yöneticilere, Hukuk Departmanı'na ya da Etik Kurul'a danışılmalıdır.

• Rakipler hakkında yalnızca kamuya açık kaynaklardan bilgi edinin ve bu bilgileri etik sınırlar içinde kullanın.

• Şirketin ürün ve hizmetlerinin rekabet kurallarına uygun biçimde tanıtıldığından ve sunulduğundan emin olun.

• Fiyatlandırma, pazar paylaşımı, müşteri bölüşümü gibi konularda diğer şirketlerle hiçbir şekilde görüşme veya anlaşma yapmayın.

• Sektördeki diğer firmalarla "müşteri paylaşımı", "pazar bölüşümü" gibi gizli anlaşmalara girmeyin.

• Rekabeti sınırlamak amacıyla bir ihaleye teklif vermemelik etmeyin veya diğer firmalarla koordineli teklif oluşturmayın.

• Piyasada fiyatları sabitlemek amacıyla diğer firmalarla sözlü dahi olsa mutabakata varmayın.



Uluslararası Ticaret Kurallarına Uyum

Faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde geçerli olan ulusal ve uluslararası ticaret düzenlemelerine uygun davranırız. Uluslararası ticaret; ticari bir faaliyet olmanın yanı sıra uluslararası ilişkileri etkileyen, stratejik düzeyde hassasiyet gerektiren bir alandır. Bu nedenle, yaptırım uygulanan ülkelerle ticaret, kara listedeki kişi veya kuruluşlarla ilişki kurulması veya ihracat kontrollerinin ihlali gibi durumlar yalnızca yasal yaptırımlara değil, kurumsal itibar kaybına da yol açabilir.

Tüm çalışanlarımızın bu konudaki yasal yükümlülükler, ambargo listeleri, ihracat lisansları, gümrük belgeleri ve hedef ülke düzenlemeleri konusunda farkındalığa sahip olması ve gerekli kontrolleri yapması beklenmektedir. Şüpheli durumlarda yöneticilere, Hukuk Departmanı'na ya da Etik Kurul'a danışılmalıdır.

- İhracat veya ithalat işlemlerinden önce ürünlerin, müşterilerin, tedarikçilerin ve ülkelerin yaptırım listelerinde olup olmadığını kontrol edin.
- Şirketin dış ticaret operasyonlarında kullanılan tüm belgeleri doğru ve eksiksiz şekilde hazırlayın ve saklayın.
- Şirketin ürün ve hizmetlerinin rekabet kurallarına uygun biçimde tanıtıldığından ve sunulduğundan emin olun.



- Ambargo listesinde yer alan bir ülkeye, farklı bir ülke üzerinden dolaylı satış gerçekleştirilmeyin.
- Kara listedeki bir müşteriyi fark ettiğiniz halde işlemi yöneticinize bildirmemezlik etmeyin.
- Gümrük işlemlerinde belge eksikliklerini önemsememezlik etmeyin veya yanlış bilgi beyanında bulunmayın.





Mali ve Vergisel Sorumluluklar

Tüm mali işlemlerimizde doğruluk, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleriyle hareket ederiz. Finansal kayıtlarımızı mevzuata uygun şekilde tutar, vergi yükümlülüklerimizi zamanında ve eksiksiz yerine getiririz. Mali şeffaflık, kurumumuzun en temel etik taahhütlerinden biridir.

Tüm çalışanlarımızdan, mali belgelerin doğru ve eksiksiz şekilde kaydedilmesini, onay süreçlerine uygun hareket edilmesini ve herhangi bir usulsüzlüğün şüphelenilmesi hâlinde derhal ilgili birimlere bildirilmesini bekleriz.

- Tüm finansal işlemleri eksiksiz şekilde belgeleyin ve yetkili kişilerce onaylandığından emin olun.
- Muhasebe kayıtlarında yapılan bir hata fark ederseniz bunu zaman geçirmeden ilgili kişilere bildirin.
- Vergi beyannamelerinin doğru ve zamanında hazırlanabilmesi adına gerekli mali verileri eksiksiz olarak paylaşın.



- Resmî belgeleri kasıtlı olarak eksik, yanıltıcı veya yanlış beyan etmeyin.
- Gerçekleşmemiş bir faaliyeti mali kayıtlarda gerçekleşmiş gibi göstermeyin veya geçmiş tarihli belge oluşturmayın.
- Vergi avantajı sağlamak amacıyla gerçek dışı fatura kesmeyin veya hizmet verilmediği hâlde faturalandırmayın.





Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesi

Kara para aklama, hem finansal sistemi hem de şirketlerin kurumsal itibarını tehdit eden ciddi bir risktir. Tüm çalışanlarımızdan, işlemlerin kaynağına dikkat etmelerini, olağandışı veya şüpheli durumları ilgili birimlere bildirmelerini bekleriz.

Ulusal ve uluslararası düzenlemelere uyum içinde, şirketlerimizin yasa dışı faaliyetlerin aracı haline gelmemesi için gerekli her türlü önleyici tedbiri alır, ilgili yasal yükümlülükleri büyük bir dikkatle yerine getiririz.

Detaylı bilgi için **Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi ve Terörizmin Finansmanı ile Mücadele Politikası**'nı inceleyin.

- Müşterilerinizin, tedarikçilerinizin veya iş ortaklarınızın kimliğini ve işlem geçmişini gerektiğinde doğrulayın.
- Şüpheli işlem, para transferi ya da ödeme yapısına rastladığınızda derhal yöneticinize, Hukuk Departmanı'na veya Etik Kurul'a bildirin.



- Kaynağı belirsiz yüksek meblağlı ödemeleri sorgulamadan kabul etmeyin.
- Şüpheli bir durumu fark ettiğiniz hâlde bildirmemezlik etmeyin.





Örnek Olaylar

Soru: Bir müşterimiz bana rakip firmalarımızdan birinin teklifini göstermeyi teklif ediyor. Ne yapmalıyım? Müşteriden rakip tekliflerine ait kopyaları alabilir miyim veya bunları tartışabilir miyim?

Cevap: Bu teklifi nazikçe reddetmelisiniz. Bir müşteriden ya da başka bir kaynaktan, gizli olduğu belirtilen ya da gizli olduğunu düşündüğünüz hiçbir belgeyi kabul etmemelisiniz.

Soru: Çeyrek sonu verilerini hazırlarken yöneticim bana doğruluğundan şüphe ettiğim bir faturadaki bilgileri değiştirmemi söyledi. Bu değişikliği destekleyecek herhangi bir belge de sunmadı. Ne yapmalıyım?

Cevap: Dürüst olmak ve her işlemi tam ve doğru şekilde yansıtacak şekilde kaydetmek sizin sorumluluğunuzdadır. Yöneticinizden bu değişikliği destekleyen belgeleri istemelisiniz. Eğer bu belgeleri sağlamazsa durumu Şirket Etik Danışmanı'na veya Etik Kurul'a bildirebilirsiniz.

Soru: Yeni bir müşteri ile ticari ilişki başlatmadan önce yaptığınız standart kontroller sırasında, müşteriden KYC belgeleri talep ettiğinizde "gerek yok, biz zaten büyük bir firmayız" diyerek paylaşmayı reddediyor. Sürece devam edebilir misiniz?

Cevap: Hayır. Hiçbir müşteri KYC süreçlerinden muaf değildir. Belgeler sağlanmadıkça iş ilişkisi kurulamaz.



Örnek Olaylar

Soru: Rakip bir şirketin çalışanı, sektördeki fiyatlandırmalarla ilgili bilgi paylaşımı yapmak istediğini söyledi. “Zaten herkes birbirinin fiyatını biliyor,” diyerek bunu doğal bir uygulama gibi sundu. Bu bilgi paylaşımına katılmak uygun olur mu?

Cevap: Hayır, bu durum açıkça rekabet hukukuna aykırıdır. Rakip şirketlerle fiyat, müşteri paylaşımı, üretim miktarı gibi konularda bilgi alışverişi yapmak yasaktır. “Herkes yapıyor” veya “zaten bilinen bilgiler” gibi gerekçeler yasal sorumluluğu ortadan kaldırmaz.

Soru: İhracat yaptığımız bir ülkeye uygulanan ambargo nedeniyle bazı ürünlerin gönderilmesinde kısıtlamalar var. Ancak aracı bir şirket üzerinden bu ürünleri göndermek önerildi. Bu yöntem kabul edilebilir mi?

Cevap: Hayır. Üçüncü tarafın oluşturduğu riskler nedeniyle bir iş ilişkisinin sonlandırılmasına karar veriyse, bu üçüncü tarafla çalışmanın farklı yollarını aramamalısınız.

Soru: Bir proje yöneticisi, belirli bir tedarikçiye yapılacak ödemede kur farkı zararı yaşanmaması için muhasebe kaydının yıl sonuna ertelenmesini talep etti. Bu talebi yerine getirebilir miyim?

Cevap: Muhasebe kayıtlarında kasıtlı olarak zamanlama manipülasyonu yapmak finansal raporlama etiğine ve vergi mevzuatına aykırıdır. Kayıtların gerçeğe uygun ve zamanında yapılması zorunludur. Böyle bir durum hem şirketi hem de ilgili kişileri mali ve hukuki sorumluluk altına sokabilir.



Varlıkların ve Verilerin Korunması

Kibar Topluluğu olarak, sahip olduğumuz tüm fiziksel, dijital ve fikri varlıkların kurumumuzun sürekliliği ve itibarı açısından stratejik önemde olduğunun bilincindeyiz. Bu nedenle, çalışanlarımızdan bu varlıkları dikkatli, güvenli ve yalnızca iş amaçlı kullanmalarını bekleriz.

Şirketimize ait tesisler, makineler, teknolojik ekipmanlar, araçlar, yazılımlar, belgeler, ticari bilgiler, müşteri verileri, çalışan bilgileri ve fikri mülkiyet haklarını korur; şirketin çıkarlarını kendi çıkarlarımızın önünde tutarız.



Varlıkların Korunması

Her birimiz, fiziksel varlıklar, dijital sistemler, fikri mülkiyet hakları, ticari ve kişisel bilgiler de dahil olmak üzere Kibar Topluluğu'na ait tüm varlıkları hırsızlık, zarar görme ve kötüye kullanıma karşı korumakla yükümlüyüz.

Geliştirdiğimiz ürünlerin güvenli, kaliteli ve yasal düzenlemelere uygun olmasını sağlamak kadar; bu ürünlere dair bilgilerin, süreçlerin ve teknik verilerin gizliliğini de titizlikle koruruz. Her çalışanımızdan, şirketimize ait her türlü malzeme, ekipman, yazılım, belge, veri ve bilgi sistemini dikkatli, güvenli ve amacına uygun şekilde kullanmasını bekleriz.

- Şirketin fiziksel, dijital ve fikri varlıklarını sadece iş amaçlı ve dikkatli bir şekilde kullanın.
- Tahsis edilen araç, ekipman ve yazılımların bakımına özen gösterin, sorumluluklarınıza uygun şekilde koruyun.
- Şirket kaynaklarının kaybı, bozulması veya kötüye kullanımı gibi durumları yöneticinize veya ilgili birimlere derhal bildirin.



- Bilgi teknolojileri araçlarına, yetkili olmayan kişilere erişim hakkı tanımayın.





Kişisel Verilerin Korunması ve Veri Gizliliği

Gizli bilgilerimizi korumaya büyük önem verir, aynı zamanda iş ilişkisi içinde olduğumuz tarafların gizli bilgilerine de saygı gösteririz. Gizli bilgiler, henüz kamuya açıklanmamış ya da kamuya açık olmayan her türlü veriyi kapsar. Bu bilgiler arasında ticari sırlar, stratejik planlar, müşteri ve pazar bilgileri, üretim süreçleri, tasarımlar, fiyatlandırma yapıları, personel ve maaş bilgileri ile finansal veriler yer alabilir.

Ayrıca, bireylerin gizliliğini korumaya ve yürürlükteki kişisel veri koruma mevzuatına —özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na (KVKK) ve Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'ne (GDPR)— tam uyum sağlamaya kararlıyız.

Kişisel verileri yalnızca meşru ve belirli amaçlar için işler, bu verileri yetkisiz erişime veya kötüye kullanıma karşı koruruz. Kişisel bilgilerin üçüncü taraflarla paylaşılmasının gerektiği durumlarda gerekli güvenlik önlemlerini alırız.

- Kişisel verileri yalnızca yasal veya meşru bir amacı yerine getirmek için gerekli olduğu ölçüde toplayın.
- Sahip olduğunuz kişisel verilerin güncel kalmasını sağlayın ve artık gerekmediğinde güvenli şekilde imha edin.
- Kişisel veri güvenliğinin ihlal edildiğini düşündüğünüz her durumu zaman kaybetmeden Hukuk Departmanı'na bildirin.



- Yasal bir zorunluluk olmaksızın ya da veri sahibinden açık onay olmaksızın hassas nitelikteki verileri toplamayın.
- Bir amaçla toplanan kişisel verileri, başka amaçlar için de kullanmayın.



Dijital Etik

Dijital teknolojilerin hem iş yapış şeklimizde hem de profesyonel hayatımızda giderek daha fazla yer kapladığının farkındayız. Dijital dönüşüm sürecini temel değerlerimizden ödün vermeden, insan merkezli ve etik bir anlayışla yürütmeyi taahhüt ediyoruz.

İnsan ile teknolojiyi dengeleyen bir yaklaşım benimsiyor, dijitalleşmenin sunduğu imkânları sorumlu ve bilinçli bir şekilde hayata geçirmeye özen gösteriyoruz.

Çalışanlarımızdan; dijital teknolojileri amacına uygun kullanmalarını, siber güvenlik önlemlerine uymalarını, kişisel verilerin gizliliğine saygı göstermelerini ve dijital mecralarda Kibar Topluluğu'nun itibarını koruyacak şekilde hareket etmelerini bekleriz.

- Dijital araçları yalnızca iş amaçlı ve yetki sınırları içinde kullanın.
- Kişisel ve kurumsal verilerin gizliliğine her zaman özen gösterin.



- İnternette indirilen bilinmeyen yazılımları şirket cihazlarına yüklemeyin.
- Hassas dosyaları kişisel e-posta adresinize veya bulut depolama hizmetlerine aktarmayın.





Şirket Kayıtlarının Tutulması

Şirketimizin pazardaki rekabet gücünü sürdürmek, yasal yükümlülüklerimizi yerine getirmek ve paydaşlarımızın güvenini sağlamak için doğru ve güvenilir kayıtlar tutarız. Kayıtlarda yapılacak herhangi bir hata, eksiklik ya da yanıltıcı bilgi, şirketimizi ciddi idari yaptırımlar ve itibar kaybı riskiyle karşı karşıya bırakabilir.

Bu nedenle, Kibar Topluluğu'nda her çalışan; oluşturduğu veya onayladığı kayıtların doğru, eksiksiz, zamanında, açık ve anlaşılır olmasını sağlamakla yükümlüdür. Kayıt tutmak mevzuat gerekliliği olmasının yanında aynı zamanda etik bir sorumluluktur.

- İşlemleri zamanında, doğru, eksiksiz ve anlaşılır şekilde kayıt altına alın.
- Kayıtların şirket politika ve prosedürlerine, yasal düzenlemelere ve muhasebe standartlarına uygun olmasına özen gösterin.
- Şirket adına yaptığınız her harcamayı belgelerle destekleyin ve uygun sistemlere girin.



- Müşteriyle ilişkileri bozmamak adına kalite sorunlarını raporlamamazlık etmeyin.
- Yöneticinin talimatı ile gerçeğe aykırı kayıt girmeyin.





Çevre ve Sürdürülebilirlik

Çevrenin korunmasını küresel topluma, paydaşlarımıza ve gelecek nesillere karşı temel bir sorumluluk olarak görüyoruz. Bu sorumluluk, kendi operasyonlarımızla sınırlı kalmaz; tedarik zincirimizdeki tüm aktörleri ve iş ortaklarımızı da kapsar.

Enerji ve kaynak verimliliğini artırmak, atık oluşumunu azaltmak, karbon salımını düşürmek ve tehlikeli maddelerin kullanımını en aza indirmek üzere tüm süreçlerimizde eko-verimlilik ve sürdürülebilir kalkınma ilkelerine öncelik veriyoruz.

İş ortaklarımızın ve tedarikçilerimizin de bu ilkeler doğrultusunda hareket etmesini bekler; sürdürülebilirliği paydaşlarımızla birlikte inşa edilebilecek uzun vadeli bir değer olarak görürüz.

- Çevresel etkileri en aza indirmek için enerji ve su tasarrufu sağlayan uygulamalara önem verin.
- Tehlikeli maddelerin kullanımında şirket politikalarına ve çevre mevzuatına tam uyum gösterin.
- Çevreye zarar verebilecek bir durum fark ettiğinizde derhal yöneticiye bildirin.



- Kaynak kullanımında israfı önemsemekten hareket etmeyin.
- Çevresel etkisi değerlendirilmeden yeni bir ürün, süreç veya malzeme kullanmaya başlamayın.
- Kimyasal veya tehlikeli maddeleri kullanırken gerekli güvenlik önlemlerini almadan çalışmayın.





İletişim Yönetimi

Kibar Topluluğu'nun itibarı ve markası, tüm paydaşlarımız nezdinde güven ve saygınlığımızı temsil eden en değerli varlıklarımızdandır. Bu nedenle, kamuya yapılan her türlü açıklamada, yazılı veya sözlü iletişimde Topluluğumuzu doğru, açık ve tutarlı bir şekilde temsil etmek hepimizin sorumluluğudur.

Kurumsal iletişim dili, şirket kimliğimizin bir yansıması olmanın yanında topluma verdiğimiz sözlerin ve etik duruşumuzun da bir göstergesidir. İç ve dış iletişimde benimsediğimiz şeffaflık, tutarlılık ve özen ilkeleri, markamızın değerini korur, sürdürülebilir güven ortamı yaratır ve itibarımızı güçlendirir.

• Kurumsal açıklamalar yapmadan önce ilgili birimlerle (örn. Kurumsal İletişim, Hukuk) koordinasyon sağlayın.

• Sosyal medyada şirketi temsil ettiğiniz durumlarda, kurumsal değerleri ve iletişim dilini gözetin.

• Şirket hakkında yanlış anlaşılmalara yol açabilecek bilgi paylaşımından kaçının.



• Kurumsal İletişim Departmanı onayı olmadan şirket ile ilgili bir açıklamayı sosyal medyada paylaşmayın.

• Marka görsel kimliğini (logo, slogan vb.) farklı platformlarda değiştirerek kullanmayın.





Örnek Olaylar

Soru: Bir arkadaşım ziyaret etmek üzere öğle yemeği saatinde firmamıza geldi. Departman arkadaşlarımla tanıştırdım ve sohbet etmeye başladık. Yöneticimin, çalıştığım özel bir proje üzerindeki genel sorusu arkadaşımın ilgisini çekti ve sohbele katılarak bizi dinlemeye başladı. Yöneticimin sorularını genel ifadelerle olsa da yanıtlamam doğru olur mu?

Cevap: Kibar Topluluğu gizlilik politikası gereği çalışanlarımızın üzerinde çalıştığı projelerin üçüncü şahıslarla paylaşması, Kibar Topluluğu'na dezavantaj sağlayabilecek durumlar açığa çıkarabileceği için yasaktır. Bu konuda yöneticinizle bu konuyu başka bir zaman diliminde konuşmanız gerekmektedir.

Soru: Şirkette geliştirdiğimiz bir teknik çizimi, benzer bir projede çalıştığını bildiğim eski bir iş arkadaşım ile paylaşmamda sakınca var mı?

Cevap: Evet, sakınca vardır. Teknik çizimler, şirketin fikri mülkiyeti kapsamındadır ve üçüncü kişilerle paylaşılması ciddi bir etik ihlaldir. Bu tür bilgiler, yalnızca yetkili kişiler aracılığıyla ve gerekli gizlilik kontrolleri sağlanarak paylaşılabilir.

Soru: En yakın arkadaşım sahibi olduğu e-ticaret platformunun şirketimize özel bir kampanya düzenleyeceğini ve bu kampanyayı duyurmak için şirket çalışanlarının e-posta adreslerinin temini konusunda yardımcı olup olamayacağımı sordu. Bu konuda nasıl bir yol izlemeliyim?

Cevap: Çalışanların listesi ve iletişim detaylarının gizli bilgi olması sebebiyle çalışanların e-posta adreslerini paylaşmamalısınız. Bu durum Etik İlkelerimize aykırı olduğu gibi Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na da aykırılık teşkil eder.



Örnek Olaylar

Soru: Müşterilere gönderilmek üzere hazırlanan yüksek maliyetli ürünlerin lojistik sürecinde ciddi hasar riski olduğunu fark ettim. Ancak bu benim görev alanımda değil. Yine de bildirmeli miyim?

Cevap: Evet. Ürünlerin müşteriye zarar görmeden ulaşması şirketin hem itibarı hem de kaynak kullanımı açısından kritik önemdedir. Sorumluluk alanınız dışında olsa bile, gözlemlerinizi paylaşmanız etik sorumluluğunuzdur.

Soru: Evden çalışabilmek için, çalışan veya üçüncü taraf kişisel verilerini içeren bilgileri bir USB belleğe aktarmak istiyorum. Bu verileri aktarmadan önce başka hangi adımları atmalıyım?

Cevap: Çalışan veya üçüncü taraf kişisel verilerini USB bellek gibi çıkarılabilir medyaya aktarmak yüksek riskler taşır ve yalnızca istisnai durumlarda yapılmalıdır. Bu nedenle, bunu yapmak için önce bölüm yöneticiniz tarafından yetkilendirilmeniz gerekir. Bölüm yöneticiniz bu isteği onaylasa dahi, her zaman Assan Bilişim onaylı, şifreli bir cihaz kullandığınızdan emin olmalısınız.

Soru: Şirkete ait test laboratuvarındaki bazı cihazları, iş dışında kişisel bir proje için kullanabilir miyim?

Cevap: Hayır. Şirket varlıkları sadece iş amaçlı kullanılabilir. Kişisel projeler için şirket kaynaklarını (cihaz, malzeme, enerji, zaman) kullanmak hem etik ilkelere hem de iş sözleşmesine aykırıdır. Her kullanım mutlaka resmi onaya bağlı olmalıdır.



ETİK İLKELERİN UYGULANMASI



Çalışanların Sorumlulukları

- ✓ Kibar Topluluğu Etik İlkelerini okumak, anlamak ve uygulamak,
- ✓ Rolünüzdeki potansiyel riskleri anlamak ve Etik İlkeler rehberliğinde bunları nasıl yöneteceğinizi değerlendirmek,
- ✓ Etik İlkeler ve diğer eğitimleri tamamlamak,
- ✓ Etik İlkeler ve bu ilkeleri destekleyen tüm uygulamalara uygun olarak hareket etmek, iş ve özel yaşantılarında Kibar Topluluğu'nun itibarını zedeleyecek davranışlardan kaçınmak,
- ✓ Ne yapılacağından emin olunamayan durumlarda birinci derece yöneticiye, Şirket Etik Danışmanı'na ya da Etik Kurul'a başvurmak,
- ✓ Etik İlkelere aykırı ve/veya şüpheli bir durum ile karşılaşıldığında derhâl Etik Kurul'a bildirim yapmak,
- ✓ Etik Kurul veya Etik Kurul tarafından görevlendirilecek kişi/birimler tarafından yürütülecek incelemelerde iş birliği yapmak ve sahip olunan bilgileri paylaşmak.



Yöneticilerin Sorumlulukları

Çalışanların sorumlulukları, yöneticiler için de geçerli olmakla beraber, yönetici pozisyonundaki çalışanların, kuralların uygulanması ile ilgili sorumlulukları daha fazladır. Bunlar aşağıda belirtilmektedir:

- ✓ Etik İlkelerle uymak ve davranışlarıyla diğer çalışanlara örnek olmak,
- ✓ Çalışanların Etik İlkeler ile ilgili soru, şikâyet, öneri ve isteklerini dinlemek ve çalışanları geri bildirimlerini iletmeleri konusunda teşvik etmek,
- ✓ Çalışanlara atanan Etik İlkeler ve diğer eğitimlerin tamamlanmasını sağlamak,
- ✓ Ekibe yeni katılan herkesin Etik İlkeler, rollerindeki riskler ve nereden tavsiye ve destek alabilecekleri konusunda bilgilendirildiğinden emin olmak,
- ✓ Ekip üyesinin bir ihlâlden haberdar olması veya şüphelenmesi durumunda bu ihlâli bildirmeye teşvik etmek. Söz konusu bildirimle ilişkin inceleme yapmaktan kaçınmak,
- ✓ Etik İlkelerin ihlâli hakkında bilgi edinilmesi durumunda konuyu Etik Kurul'a bildirmek, konuya ilişkin inceleme yapmaktan kaçınmak.



Şirket Etik Danışmanı'nın Sorumlulukları

Topluluk Şirketlerinde aksi belirtilmediği sürece insan kaynaklarından sorumlu en üst düzey yönetici aynı zamanda ilgili şirketin Etik Danışmanı olarak görev yapar. Etik Danışmanı'nın sorumlulukları aşağıda belirtilmektedir:



Çalışanların Etik İlkeler ile ilgili sorularını cevaplamak,



Gerektiğinde Etik İlkeler ile ilgili olarak Etik Kurul'a iyileştirme önerilerinde bulunmak,



Etik İlkelere aykırı ve/veya şüpheli durumlar ile ilgili bilgi edindiğinde Etik Kurul'u bilgilendirmek,



Etik bildirimde bulunan kişilerin gizliliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak,



Etik Kurul tarafından incelemeleri için görevlendirildikleri konularda inceleme yapmak ve sonuçlarını Etik Kurul'a raporlamak.



Etik Kurul'un Sorumlulukları

Etik İlkelerin ihlâli ya da şüpheli durumlara ilişkin bildirimleri incelemek ve çözümlemekten Etik Kurul sorumludur. Kibar Topluluğu çalışanlarının Etik Kurul'a yaptıkları bildirimler saklı tutulur ve konuya ilişkin incelemeler Etik Kurul ya da Etik Kurul'un görevlendireceği kişi/birim tarafından gizlilik içinde yürütülür.

Kibar Holding Yönetim Kurulu Başkanı'na bağlı olarak çalışan Etik Kurul aşağıdaki pozisyonundaki kişilerden oluşur:



Etik Kurul Başkanı: İç Denetimden Sorumlu Başkan Yardımcısı



Etik Kurul Üyesi: İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısı



Etik Kurul Üyesi: Baş Hukuk Müşaviri

