



DAVRANIŞ KURALLARI

Temel değerlerimizi uygulamaya
yönelik yönergeler

Uygulama Kapsamı: ECE Group GmbH & Co. KG ve
bağlı şirketleri

Versiyon: 1

Tarih: Kasım 2023

Sorumlu Birim: Compliance Departmanı (CDS) - ECE Group Services
GmbH & Co. KG in Hamburg

İletişim: Telefon: +40 40 60606 - 7733
Email: compliance@ece.com

Erişim Adresi: Bu Kılavuzun ilgili güncel versiyonu ECE Grubunun
intranetinde mevcuttur:
[Information Compliance Guidelines and Guides](https://www.ece-gruppe.de)
[\[ece-gruppe.de\]](https://www.ece-gruppe.de)

DAVRANIŞ KURALLARI HEPİMİZİ NEDEN İLGİLENDİRİR

Sevgili Çalışma Arkadaşlarım,

ECE, uluslararası alanda faaliyet gösteren saygın bir aile şirkettir. Güvenilir, dürüst ve adil bir ortak olarak görülüyoruz. Büyük itibarımızı geliştirmek için hep birlikte çalıştık ve bundan hep birlikte gurur duyuyoruz.

Bağlayıcı ve tanımlanmış temel değerlerimiz, ECE'nin başarısının ve itibarının temelini oluşturur. "Dürüstlük" değerlerimize ilişkin anlayışımızda üst sıralarda yer alır. Bunun anlamı, ahlaki olarak doğru, hileden uzak ve erdemli olmak demektir. Hamburg merkezli bir şirket olarak, yalnızca ulusal ve uluslararası yasa ve yönetmeliklere değil, aynı zamanda onurlu Hansa tüccarlarının geleneksel ilkelerine de bağlıyız. Kendimizi her zaman adalet ve güvenilirlikle yönetmeye çalışıyoruz.

Güncellenen Davranış Kurallarımızı etik ve yasal bir rehber olarak görüyoruz. Hepimize, temel değerlerimizi günlük işlerimizde - hem ECE içinde hem de iş ortaklarımıza ve rakiplerimize karşı ilgili davranış için - nasıl uygulayabileceğimizi gösteriyor.

Davranış Kuralları tüm ECE Grubu için, yani Almanya'daki ve yurtdışındaki ECE şirketler grubuna ait tüm şirketler için geçerlidir. Uyum yönergeleri, uyum kılavuzları ve kontrol süreçleri ile ECE bölümlerindeki dahili çalışma direktifleri, bu Davranış Kurallarının içeriğiyle birlikte geçerlidir.

Davranış Kurallarımız periyodik olarak gözden geçirilir ve gerektiğinde revize edilir. Davranış Kurallarımız, ECE Grubu'nun tüm çalışanlarının yanı sıra iş ortaklarımız ve diğer ilgili taraflar için de erişilebilir.

Temel değerlerimiz, bu Davranış Kurallarının temelidir. Bunları desteklediğimizde ve davranış standartlarını karşıladığımızda, ECE'nin imajını, rekabet gücünü ve pazar konumunu da iyileştirmiş oluyoruz.

Her ECE çalışanı, bu Davranış Kurallarında tanımlanan ilkelere uymakla yükümlüdür. Davranış Kuralları hakkında sorularınız varsa, doğrudan amirleriniz ilk temas noktanızdır.

Ayrıca, ECE Uyum Departmanı tüm personele destek ve tavsiye sunar. Bundan yararlanın! Çünkü bu hepimizin yararına. Davranış Kurallarımızın ihlal edilmesine müsamaha gösteremeyiz ve göstermeyeceğiz.

Saygılarımla,

Alexander Otto

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	3
I. ECE KURUMSAL FELSEFESİ ŞİRKET ETİĞİMİZİN TEMEL DEĞERLERİ VE ALGISI	5
II. ECE UYUM YÖNETİM SİSTEMİ.....	6
III. ECE UYUM DAVRANIŞ STANDARTLARI.....	7
A. UYUM –HİSSEDARLARIMIZA VE İŞ ORTAKLARIMIZA KARŞIKURUMSAL SORUMLULUĞUMUZ.....	8
ÇIKAR ÇATIŞMALARINI ÖNLEME VE RAPORLAMA	9
TEDARİK – TEDARİKÇİLER VE YÜKLENİCİLERLE UYGUN ŞEKİLDE ETKİLEŞİMDE BULUNMAK.....	10
HEDİYELERİ VE DAVETLERİ SORUMLU BİR ŞEKİLDE ELE ALMA	11
YOLSUZLUK YASAKTIR – SIFIR TOLERANS!.....	13
DIŞ DANIŞMANLAR, KOMİSYONCULAR VE ARACILAR	14
ADIL VE AÇIK REKABET – ANTİTRÖST DÜZENLEMELERİNE BAĞLI KALMA	15
ADIL ÜCRETLER VE DİĞER ÇALIŞMA KOŞULLARI	17
KAYIT DIŞI ÇALIŞTIRMA VE KAYIT DIŞI ÇALIŞTIRMA İLE MÜCADELE	19
YASAK: KARA PARA AKLAMA VE TERÖRİZMİN FINANSMANI.....	20
B. UYUM – İŞ YERİNDEKİ ORTAK SORUMLULUĞUMUZ.....	22
İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI	22
GİZLİLİK HUKUKUNA UYMAK, VERİ VE BİLGİ GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMAK.....	23
GİZLİLİK, TİCARİ SIRLARIN KORUNMASI VE İÇERİDEN ÖĞRENİLEN BİLGİLER	25
C. UYUM – SOSYAL SORUMLULUĞUMUZ	27
ÇEVRESEL KORUMA	27
BAĞIŞLAR, SPONSORLUKLAR VE VAKIFLAR.....	28
İNSAN HAKLARI – ÇOCUK, ZORLA VE ZORUNLU ÇALIŞTIRMA YASAĞI	30
AYRIMCILIK YAPMAMA, ADALET VE FIRSAT EŞİTLİĞİ	31
IV. DAVRANIŞ KURALLARINI KORUMAK	32
İÇ ORGANİZASYON KONTROLLERİ.....	32
MUHİRLİK / BİLGİ İFŞASI.....	32
ECE UYUMLULUK YÖNERGELERİ VE KILAVUZLARI.....	33
DAVRANIŞ KURALLARININ HARİCİ MEVCUDİYETİ I	33
DESTEK VE İLETİŞİM NOKTALARI.....	33

I ECE KURUMSAL FELSEFESİ – ŞİRKET ETİĞİMİZİN TEMEL DEĞERLERİ VE ALGISI

Şirketimiz

Bir şirketler grubu olarak ECE Grubu, Alman Ticaret Kanunu'nun Madde 1 ve 2. Paragrafları anlamında holding şirketi ECE Group GmbH & Co. KG ve bağlı şirketlerinden oluşmaktadır. (bundan böyle "ECE" olarak anılacaktır)

ECE, uluslararası gayrimenkul sektöründe faaliyet gösteren başarılı bir hizmet şirkettir. Başarımız, hissedarlarımızın güvenine, personelimizin performansına ve yatırımcılar, dış borç verenler, kiracılar, mülklerimizi ziyaret edenler, tedarikçiler, siyasi partiler, medya, yetkililer, yerel ve bölgesel parlamentolar ve genel halk nezdindeki itibarımıza dayanmaktadır.

Temel Değerlerimiz

Başarı hikayemizin devam etmesi için değerlerimizin rehberliğinde kalmaya devam edeceğiz:

- hizmet odaklı
- dürüst
- disiplinlerarası
- yaratıcı
- tutkulu
- sürdürülebilir
- şirlikçi
- girişimci olarak düşünmek ve hareket etmek

Bizim Sorumluluğumuz

ECE yönetimi, tüm çalışanlarından olduğu gibi kendisinden de ECE'nin temel değerlerinin ve aşağıda belirtilen standartların eylemleri için bir ölçüt olmasını beklemektedir.

Bu bağlamda, denetçilerin belirli bir rol model işlevi vardır.

Liderlik Anlayışımız

Liderlik etmek ve yönetilmek, çalışanlar ve yöneticiler arasında ortak olarak pay sahibi olan karşılıklı bir süreçtir ve ECE değerlerine dayalı ortak bir performanstır.

Liderlik, ECE'nin stratejisini somut eylemlere dönüştürür ve kurumsal hedeflere ulaşılmasına hizmet eder. Yöneticiler, eylemler ve sonuçları için sorumluluk alırlar.

Pragmatik çözümler bulur, net kararlar alır ve uzlaşma ile alınamayan kararlarda bile hızlı uygulama sağlarlar.

Çalışanlarında öz-yansıtma ve kişisel sorumluluğu teşvik etmek ve kişisel gelişimlerinde onlara yardımcı olmak için açık ve doğrudan geri bildirim kullanırlar. Hatalar, liderlik sürecinde öğrenme fırsatı olarak görülür.

Yöneticiler, rol model etkilerinin farkındadır. Kendi kişisel liderlik davranışlarının, ECE'nin kültürünün ve başarısının üzerinde önemli ölçüde belirleyici rol oynadığını biliyorlar.

Yöneticiler, personelin gelişim aşamasına bağlı olarak, personeline kişisel sorumluluklarıyla beraber hareket alanı sağlar ve sorumlulukları tutarlı bir şekilde devreder.

II ECE UYUM YÖNETİM SİSTEMİ

Kurumsal Yönetim

ECE Davranış Kuralları, "Alman Kurumsal Yönetim Kanunu" hükümleri pozitif ve sorumlu yönetim için tavsiyeleri ile uyumludur.

Uyumluluk Kültürü ve Sertifikalı Uyumluluk Yönetim Sistemi

Etik zorluklar sürekli olarak günlük işlerde ortaya çıkar. Bu Davranış Kuralları, bu zorluklara nasıl yanıt vermek istediğimize ilişkin ECE için bağlayıcı kuralları belirler. ECE uyum kültürü, bu kuralların uygulanması, iletilmesi ve sürekli geliştirilmesi ile karakterize edilir.

Uyumluluk yönetim sistemimiz (CMS), ECE'nin özel ihtiyaçlarına göre uyarlanmıştır, düzenli olarak harici ve dahili olarak kontrol edilir ve mevcut zorluklara uyarlanır.

Alman Gayrimenkul Sektörü Kurumsal Yönetim Enstitüsü (ICG), ECE'ye ilk kez 2014 yılında "Uyum Yönetimi" sertifikasını verdi. Bu sertifika, ECE'nin uyum yönetimi süreçlerini oluşturduğunu ve bu süreçleri, çalışanlarının veya üçüncü şahısların hukuka aykırı veya uygunsuz eylemlerini önlemeye yönelik uyguladığını teyit eder. ICG denetimini her üç yılda bir gerçekleştirir.

Uyum Departmanı ve Görevlileri

ECE'nin Uyum Departmanı ve Uyum Görevlilerinin görevi, uyum yönetim sistemini geliştirmeye devam etmektir. Uyum Departmanı ve Uyum Görevlileri, uyumluluk konusunda tavsiye sağlamak üzere Almanya'daki ve uluslararası ECE çalışanlarına açıktır.

Almanya ve yurtdışındaki ilgili ECE şirketlerindeki Uyum Görevlilerinin yanı sıra merkezi Uyum Departmanının irtibat kişileri ve iletişim bilgileri Davranış Kurallarını Koruma / Destek ve İrtibat Noktaları (s 53) bölümünde listelenmiştir.

III ECE UYUM DAVRANIŞ STANDARTLARI

İlke – Uygunluk Davranış Standartlarına Bağlı Kalmak

Davranış standartlarını uygulamak ve çalışanların bunlara uymasını sağlamak, ECE'de etik işin temel bir unsurudur.

Çalışanlar, tüm iş anlaşmalarında ve kararlarında, herhangi bir bireyin etik veya diğer kavramlarına bakılmaksızın, yürürlükteki mevzuat ve yönetmeliklerin yanı sıra dahili kurallara kesinlikle uymalıdır.

Ayrıca, örneğin ECE'nin iş sırlarının korunması veya veri ve bilgi güvenliği gereklilikleri gibi, öncelikle şirketimizin iç organizasyonunu ilgilendiren, ancak aynı zamanda harici bir etkiye sahip olan gereklilikler de önemlidir.

Çalışanlar, ECE'nin uyumluluk yönergelerine (intranette mevcuttur, bkz. s 53) ve kendi çalışma alanları için geçerli olan diğer dahili kurallara aşınadır. Belirli yasal düzenlemelerin veya dahili kuralların

ne anlama geldiği net değilse, ilgili amir veya Uyum Departmanına danışılmalıdır.

Davranış standartlarımız, şirketimizin ve çalışanlarının davranışlarından daha fazlasını ilgilendirir. Ticari bir işletme olarak ECE, örneğin mülklerde çevre ve sürdürülebilirliği dikkate alarak, çalışanlarına karşı sosyal sorumluluk üstlenir. Bu nedenle uyum davranış standartlarımız şu üç kategori altında düzenlenmiştir:

3 KATEGORİ

Hissedarlarımıza ve iş ortaklarımıza karşı kurumsal sorumluluğumuz (A)

İşyerindeki sorumluluğumuz (B)

Sosyal sorumluluğumuz (C)

A. UYUM – HISSEDARLARIMIZA VE İŞ ORTAKLARIMIZA KARŞI KURUMSAL SORUMLULUĞUMUZ

ÇIKAR ÇATIŞMALARININ ÖNLENMESİ VE RAPORLANMASI

Çıkar çatışması ile suç davranışı arasındaki sınır hassastır.

Potansiyel bir çıkar çatışması, çalışanların özel çıkarlarının temsil etmesi gereken ticari çıkarlarla çatıştığı veya çatışabileceği durumlarda veya farklı iş ortaklarının farklı çıkarlarının gözetilmediği veya yeterince dikkate alınmadığı zaman başlar.

Bir çalışanın kendi kişisel çıkarlarını şirketin çıkarlarının üzerinde tutması sadece bir sadakat meselesi değildir. Bir çıkar çatışması şirkete doğrudan zarar da verebilir.

Çalışanların sahip olabileceği ikincil istihdamdan da bir çıkar çatışması doğabilir. Çalışanların ikincil istihdamı ve/veya şirketlerinin doğrudan rakiplerindeki yatırımları, şirketlerinin çıkarlarını etkilememelidir.

ÇIKAR ÇATIŞMALARININ ÖNLENMESİ VE RAPORLANMASI

Şirket Politikası

Kural olarak, çıkar çatışmalarından kaçınılmalıdır.

Bu nedenle ECE'deki işiniz ve diğer tüm görevleriniz kesinlikle birbirinden ayrı tutulmalıdır.

ECE'nin çeşitli iş ortaklarının ticari çıkarlarına saygı duyması gerekiyorsa, tüm bu iş ortaklarının çıkarlarının dikkate alınması sağlanmalıdır.

ECE çalışanları normalde tüm çalışma kapasitelerini ECE için yaptıkları işlere adanmışlardır. Herhangi bir ikincil istihdam (iş), ECE'nin çıkarlarını etkilememelidir. Tereddüt halinde ikincil istihdam, ilgili çalışanın işe alındığı ECE şirketinin yazılı onayını gerektirir.

Çalışanların ECE'de çalıştıkları süre boyunca ECE ile doğrudan veya dolaylı olarak rekabet eden şirketler için herhangi bir faaliyette bulunmaları yasaktır. Aynısı, ECE ile doğrudan veya dolaylı olarak rekabet eden şirketlerin satın alınması veya bunlara yapılan yatırımlar için de geçerlidir. Hisse senedini satın alan çalışanın sonuç olarak o şirket üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaması koşuluyla halka açık hisse senedi satın alınmasına izin verilir. % 10'un üzerindeki hisse senetleri önemli bir etki olarak değerlendirilir.

Benim Katkım

ECE'nin çıkarlarını etkileyebilecek veya zarar verebilecek olası çıkar çatışmalarını ve planlanan ikincil istihdamı amirime, Uyum Departmanına ve İnsan Yönetimi bölümüne bildiririm. Bu, özellikle kendi iş alanları ve iş ortakları ve/veya rakiplerle ilişki veya bunlara yapılan yatırımlar için geçerlidir. İnsan Yönetimi bölümü, ECE'nin durumu onaylaması gerekip gerekmediğini kontrol edecektir.

Eşleri veya kişiye yakın olan diğer insanları dahil ederek bu yükümlülüklerden kasten kaçmak yasaktır.

Örnek

Bir bakım sözleşmesinin ihalesinden siz sorumlusunuz ve bakım şirketlerinden fiyat ve sunulan hizmet ve kalite açısından neredeyse eşdeğer olan üç teklif aldınız. Kardeşiniz bu bakım şirketlerinden birinin tek hissedarı.

Klasik bir çıkar çatışması örneği. İhaleyi vermeye karar vermeden önce mevcut aile ilişkinizi amirinize mutlaka bildirmelisiniz. Kardeşinizin şirketi sözleşme için düşünüüyorsa, çıkar çatışmasını önlemek veya düzeltmek için ortak önlemler alınabilir.

TEDARİK – TEDARİKÇILER VE YÜKLENİCİLERLE UYGUN ŞEKİLDE ETKİLEŞİMDE BULUNMAK

Şirketler, sözleşmeli işler için başvuran birçok tedarikçi ve müteahhit ile düzenli olarak işbirliği yapmaktadır.

Yasal hükümler ve iç satın alma kuralları, şirket için en ekonomik teklifi veren tedarikçi veya yüklenicinin bir şansa sahip olmasını sağlamaya yöneliktir. Sözleşme sürecinde teklif sahiplerine tarafsız, adil ve ayırım gözetmeden davranırız.

Şirket Politikası

ECE, tedarikçilerini ve yüklenicilerini dikkatli bir şekilde seçer. İlgili satın alma işleminden sorumlu şirket bölümü, tamamen ekonomik ve niteliksel kriterlere ve iç satın alma kurallarına sıkı sıkıya bağlı kalmaya dayalı olarak karar verecektir.

Benim Katkım

ECE için veya adına iş yapacak tedarikçileri ve yüklenicileri seçerken, İş Ortağı Kontrolleri Rehberine (intranette mevcuttur, bkz. s 53) başvuruyorum. İş ortağının kontrol edilmesinin gerekip gerekmediği ve eğer gerekiyorsa, kontrolü kılavuzun özelliklerine göre gerçekleştirilmesi.

Sözleşmeli tedarikçiler ve yükleniciler için dahili satın alma kurallarını tutarlı bir şekilde takip ederim.

Hiçbir nesnel sebep olmaksızın belirli bir tedarikçi veya yükleniciyi tercih etmiyorum. Her türlü çıkar çatışmasından veya haksız uygulamadan kaçınıyorum.

Örnek

Bir alışveriş merkezinde koordinasyondan sorumlu bir çalışanın, en az üç teklif alınmasını gerektiren spesifik bir durumda, iç kurallara uymadan bir müteahhit atamak istediğini öğreniyorsunuz.

Yöneticinizle, uyum departmanı veya yerel temsilcisiyle iletişime geçin. Bunu yaparak, dahili satın alma politikalarının takip edilmesini ve ekonomik açıdan en kabul edilebilir teklifin verilmesini sağlarsınız.

HEDİYELERİ VE DAVETLERİ SORUMLU BİR ŞEKİLDE ELE ALMA

Yemek veya etkinliklere davetler, günlük işimizde düzenli bir olaydır. İş ortakları arasındaki hediyeler hala yaygındır ve uygun bir kapsamda tutuldukları ve dahili kuralları veya yasal hükümleri ihlal etmedikleri sürece genellikle iş ilişkilerinin başlatılmasına ve sağlamlaştırılmasına yardımcı olur. Bununla birlikte, bu tür hediyeler izin verilen kapsamı aşarsa ve bir iş ortağını kararını etkileyecek seviyedeysen, uyum kurallarının şirket içinde ihlali gerçekleşmiş olur ve ayrıca suç teşkil edebilir.

Şirket Politikası

ECE, çalışanlarından genellikle üçüncü şahıslara karşı herhangi bir kişisel bağımlılığa, yükümlülüğe veya etkiye izin vermeyecek şekilde davranmalarını bekler. Yolsuz davranışın saf görüntüsü bile önlenmelidir.

Hediyeler, davetler veya diğer takdir simgeleri, özellikle de iş ortaklarından gelenler veya onlara verilenler, hibelerle ilgili ECE Kılavuzunun Hibeler ile ilgili bölümünde muaf tutuluyorsa (intranette mevcuttur, bkz. sayfa 53), bunların, alıcıyı yükümlülük ve bağımlılık konumuna getirmeyecek bir değere sahip olmaları gerekir.

Yetkililere ve özel kamu görevi olan kişilere hediye verilmesi genellikle yasaktır. Devlet yetkilileri ve politikacılar için yasal hükümlerin yanı sıra uyulması gereken özel resmi düzenlemeler vardır.

Diğer ülkelerde, hediyeler ve/veya ağırlama alışılmış ve kibar olabilir. Bununla birlikte, bir yükümlülük veya bağımlılık yaratmamaya ve Almanya'da ve ilgili ülkede geçerli olan yasal hükümlere uymaya dikkat edilmelidir.

Tamamen sübjektif görüş ve değerlendirmeler, hediyelerin caiz olup olmadığının tespiti için yasal bir dayanak oluşturmaz.

Benim Katkım

ECE Uyumluluk Kılavuzunun Hibeler ile ilgili bölümünü zamanında öğreniyorum ve buna kesinlikle uyuyorum. Aşağıdaki sorular davranışımı değerlendirmeme yardımcı olabilir:

- Alıcı olarak, verene/davet edene "bir şey borçluyum" duygusuna sahip miyim?
- Hediye veya daveti iş haricinde, özel hayatımda da kabul eder miydim?
- Hediye veya daveti müdürüme veya iş arkadaşlarıma herhangi bir zamanda söyler miyim?

Ayrıca çıkar çatışmalarının mevcut olup olmayacağını veya ortaya çıkıp çıkmayacağını belirlemek için davranışlarımı da gözden geçiririm. Bunun nedeni, yolsuzlukla yolsuzluk olmayan davranış arasında gri bir alanın bulunmasıdır. Herhangi bir şüphem olursa müdürümle konuşurum ve/veya Uyum Departmanı veya onun yerel temsilcileriyle iletişime geçerim.

Örnek

Bir hizmet şirketindeki bir çalışan, olumlu ve güvene dayalı işbirliğiniz için size bir hediye verir; bu hediyeğin değerinin yüksek olduğuna inanıyorsunuz.

Hediyeyi kabul ederek işle ilgili kararlarınızda kişisel olarak etkilenmediğinizi düşünseniz bile, kesinlikle şirket içi uyum kurallarını göz ardı edemezsiniz. ECE Uyum Kılavuzu'nun Hibeler ile ilgili bölümü, hediyeyi kabul etmenin, faydaların cezai olarak kabulü anlamına gelip gelmediğini de gösterir. Emin olmadığınız durumlarda, hediyeyi kabul etmemek daha iyidir.

Hediye konusunda emin değ il misiniz veya hediye yi reddetmenin yanlış yorumlanabileceğ inden mi endişeleniyorsunuz? Uyumluluk Kılavuzunun Hibeler ile ilgili bölümüne bakın veya müdürünüz veya Uyum Departmanı veya yerel temsilcileriyle iletişime geç in ve onlarla birlikte uygulanabilir, yasal olarak garantili bir yaklaşım üzerinde çalışın.

YOLSUZLUK YASAKTIR – SIFIR TOLERANS!

Yolsuzluk her yıl milyarlarca avroluk ekonomik kayba neden olduğ undan, yolsuzluk tüm dünyada yasaktır. Yanlış kararlara yol açar, rekabeti bozar, ilerlemeyi ve yeniliğ i engeller ve hatta toplumumuzu olumsuz etkileyebilir.

Yolsuz davranış, ECE için ciddi para cezalarının yanı sıra ilgili çalışanlar için cezai, hukuki ve iş yaptırımlarına neden olabilir. Yolsuzluk ayrıca ECE'nin itibarına kalıcı zarar verebilir.

Şirket Politikası

ECE, ne Almanya'da ne de uluslararası alanda hiçbir şekilde yolsuzluğ a müsamaha göstermez.

İş ortaklarından, yetkililerden veya diğ er üçüncü kişilerden dürüst olmayan bir şekilde etkilenmelerine izin veren veya iş ortaklarını, yetkilileri veya diğ er üçüncü kişileri aktif olarak aynı şekilde etkileyen çalışanlar, cezai sonuçları ne olursa olsun, disiplin cezaları ile iş kanunu kapsamında sorumlu tutulacaktır.

Benim Katkım

ECE'deki çalışmamla bağlantılı olarak iş ortakları, yetkililer veya diğ er üçüncü şahısların beni belirli bir yönde etkileme girişimlerini kibarca ama ş üphe götürmez bir şekilde reddediyorum. Herhangi bir girişimi derhal müdürüme veya Uyum Departmanına bildiririm. Etkilenebilir veya üçüncü tarafları etkilemeye çalışıyormuş gibi görünmekten sürekli olarak kaçınmaya çalışırım. Bağış larla ilgili olarak Uyum Kılavuzuna başvuruyorum (intranette mevcuttur, bkz. s 53). Tereddüt halinde, sorumlu amirimle veya Uyum Departmanı veya onun yerel temsilcileriyle konuşurum.

Örnek

Bir alışveriş merkezinin genişletilmesi için yapım işleri onay sürecindeyken, ilgili inşaat yetkilisini güzel bir restoranda akşam yemeğine davet ediyorum. Bunu yaparken, keyifli çalışma ilişkisi için teşekkür etmek istiyorum. Davetin başka bir amacı yok çünkü zaten yapı ruhsatının onaylanacağına inanıyorum.

Cezai kovuşturma makamları, inşaat ruhsatı sonunda verilmemiş olsa veya başvuru formundan farklı bir biçimde gelse bile, akşam yemeği davetini sürmekte olan resmi bir kararı etkilemek için potansiyel bir girişim olarak görebilir. Yetkili makam temsilcisi davetinizi kabul etmese bile, teklifiniz hukuka aykırı bir menfaat sağlama olarak değerlendirilebilir ve yasal olarak sorumlu tutulabilirsiniz.

DIŞ DANIŞMANLAR, KOMİSYONCULAR VE ARACILAR

Çeşitli nedenlerle işletmeler, danışmanlar, komisyoncular, aracilar vb. gibi farklı görevler için farklı yüklenicilerle çalışılabilir; aşağıda onlardan sadece “danışmanlar” olarak söz ediyoruz.

Yasal açıdan bakıldığında, danışmanlar sözde vekil araçlardır ve bu nedenle, şirketin bir “uzantısı olarak” kabul edilmelidirler. Sözleşme yapan şirket, danışmanın herhangi bir suistimalinden (örneğin, ücretinin bir kısmının üçüncü bir taraf için teşvik olarak kullanılması) sorumlu tutulacak ve aynı şekilde kendi suistimali yapmış sayılacaktır olacaktır. Herhangi bir sözleşme ile, potansiyel uyumluluk riskleri danışmana yüklenemez.

Danışmanlar tarafından yasa ihlalleri de ECE'nin itibarını kaybetmesine neden olabilir. Bu nedenle, danışmanları dikkatli bir şekilde seçmek, sözleşmeleri doğru bir şekilde hazırlamak ve danışmanların sözleşme performanslarını izlemek önemlidir.

Şirket Politikası

Danışmanları yalnızca yürürlükteki yasaların izin verdiği çerçevede kullandığımızdan emin oluruz. Danışmanlık sözleşmelerini de uyumluluk açısından doğru bir şekilde hazırlarız. Potansiyel danışmanları, ECE Uyumluluk Kılavuzu İş Ortağı Kontrolü bölümüne (intranette mevcuttur, bkz. s 53) göre değerlendiriyoruz. Bir sözleşme, yalnızca muhatap incelemesi olumlu bir sonuç verdiğinde verilir.

Benim Katkım

Bir danışmanla çalışmadan önce, ECE Uyum Kılavuzu İş Ortağı Kontrolü bölümündeki prosedür ve spesifikasyonlara göre dürüstlüğü kontrol ederim.

Sorumluluk alanım dahilinde, danışmanlarla yapılan sözleşmelerin, vergi hukuku da dahil olmak üzere hem ekonomik hem de yasal incelemelere ve üçüncü taraf karşılaştırmalarına uygun olmasını sağlarım. Açık sözleşme hükümleri, danışmanla kararlaştırılan ücretin, sözleşmede kesin olarak tanımlanan ve gerçekte gerçekleştirilen danışmanlık, komisyonculuk veya diğer aracılık hizmetleri için yapılacak ödemeleri düzenler.

Örnek

ECE, açık ihale davetine katılır. ECE'nin teklifini yönetmekten siz sorumlusunuz. Başvuru sürecinde size bir danışman yaklaşıyor ve "aracılık ücreti" karşılığında ECE'nin sözleşmeyi almasını sağlayabileceğini söylüyor.

Açık ihale ve sözleşme kararları, kanunla kesin olarak tanımlanmış düzenlemelere göre gerçekleştirilir.

(Resmi) karar vericilere yapılan ödemelerle bir sözleşmenin verilmesini etkilemek elbette yasaktır.

Bir danışman ücretinin bir kısmını rüşvet olarak kullanırsa, ayrıca kovuşturmaya tabi tutulabilirsiniz. Bir danışmanın bu tür herhangi bir "teklifini" açıkça reddedin.

ADİL VE AÇIK REKABET – ANTİTRÖST DÜZENLEMELERİNE BAĞLI KALMA

Antitröst kanunu, işletmeler, rakipler ve tüketiciler gibi tüm pazar paydaşlarının yararına serbest rekabeti korur.

Dolayısıyla bu antitröst yasaları, rakipler (karteller) arasındaki rekabete aykırı düzenlemeleri ve diğer uyumlu uygulamaları önlemeyi ve tekel konumlarının kötüye kullanılmasını önlemeyi amaçlamaktadır.

Antitröst yasası, hükümetlere şirketlere ve sorumlu kişilere ceza ve para cezası vermeleri için yasal bir temel sağlar. Ayrıca rakipler arasındaki potansiyel tazminat talepleri için yasal bir temel oluşturur.

Şirket Politikası

ECE rekabet açısından doğru davranışa güvenir.

Anlaşmalar, diğer uyumlu eylemler ve/veya rekabetle ilgili bilgi alışverişi, antitröst kanununun ihlali teşkil edebilir. ECE, çalışanlar ve iş ortakları veya diğer üçüncü taraflar arasındaki veya görevlendirilen iş ortakları arasındaki ilgili iş birliği yoluyla antitröst yasasının ihlal edilmesine tolerans göstermez.

ECE'nin ilgili pazarlarda piyasayı kontrol eden bir pozisyonu varsa, bu pozisyonun kötüye kullanılmasını kabul etmeyeceğiz. Örneğin, nesnel bir neden olmaksızın yüklenicilere yönelik herhangi bir farklı muameleye (yani herhangi bir ayrımcılığa) ve yasa dışı bağlantılı satışlara da tolerans göstermeyiz.

Açık veya kapalı ihalelere katılırken, ihale yapılmadan önce diğer katılımcılarla herhangi bir düzenleme yapılmaz veya ihale üzerinde başka şekillerde manipülasyon yapılmaz.

Benim Katkım

Kartel düzenlemeleri gibi tekelci piyasa konumunu kötüye kullanmanın da yasak olduğunun bilincindeyim. Rekabetçi bir piyasanın korunması açısından bilgiler hassas olabilir ve bu tür bilgilerin şirketimizin rakipleriyle paylaşılmasının veya hatta tek taraflı olarak rakiplerin kullanımına sunulmasının antitröst yasaları kapsamında sorun teşkil edebileceğinin farkındayım. Bir durumu nasıl ele almam gerektiğinden emin değilsem, *Kartel Yasasına İlişkin Uyumluluk Kılavuzu'na* başvururum (intranette mevcuttur, bkz. sayfa 53). Şüphelerim veya sorularım olması durumunda Uyum Departmanı veya yerel temsilcileriyle iletişime geçerim. Rekabetle ilgili bilgiler, fiyatlandırma ve diğer fiyat ve sözleşme koşullarının yanı sıra şirketimin stratejik iş planlamasını da içerebilir.

Rakiplerle yaptığım görüşmelerde veya diğer temaslarda, rakibimin veya şirketimin mevcut veya gelecekteki ticari pazar davranışlarını açığa çıkarabilecek herhangi bir bilgiyi almamaya veya açıklamamaya dikkat ediyorum. İzin verilen ve izin verilmeyen davranışlar arasındaki ayrımın bireysel durumlarda zor olabileceğinin farkındayım.

Örnek

Bir ticaret fuarında bir rakibinizin çalışanıyla konuşuyorsunuz. Konuştuğunuz kişinin ECE'nin iş stratejisi hakkında bilgi almaya çalıştığını fark ediyorsunuz. Karşılığında, konuşma partneriniz size kendi şirketi hakkında eşdeğer bilgileri açıklamayı teklif eder. Üçüncü bir şirketin (rakip) bir çalışanı bu konuşmaya kulak misafiri olur.

Bu tür konular hakkında hiç konuşmak istemediğinizi hemen ve kesinlikle açıkça belirtin, üstelik yalnızca konuşmayı dinleyen başka biri olduğu için değil. Böyle bir konuşma, antitröst yasalarının ihlali anlamına gelebilir ve ayrıca ticari sırların izin verilmeyen bir şekilde ifşa edilmesi anlamına gelir. Bunun kişisel olarak sizin için olduğu kadar ECE, sohbet ortağınız ve onun şirketi için de yasal sonuçları olabilir. Amirinizi ve Uyum Departmanını derhal bilgilendirin ve nasıl ilerleyeceğinizi görüşün. Diğer pratik örnekleri *Kartel Hukukuna İlişkin ECE Uyumluluk Kılavuzu*'nda bulabilirsiniz.

ADİL ÜCRETLER VE DİĞER ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışma koşulları, çalışanların işlerini gerçekleştirdiği ve öncelikle yasalar, iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri yoluyla kanunla belirlenir. Çalışma koşulları, endüstri için olağan olana bile bağlı olabilir. Adil ücret hakkı, örneğin toplu sözleşmeye uyma yükümlülüğünün bulunmaması durumunda daha önemli hale gelir. Almanya'da Asgari Ücret Yasası asgari gereklilikleri belirlemektedir.

Şirket Politikası

Adil ücretler ve çalışma koşulları, ECE şirketleri ile çalışanları arasındaki çalışma ilişkisinin temelini oluşturur.

ECE, çalışanlarına uygun ücretlendirme sağlar. Garanti edilmesi gereken ilgili, yasal olarak geçerli asgari ücrete ve ilgili toplu sözleşmelere uygun davranır.

ECE'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde yasal veya iş sözleşmesi hükümleri yoksa, ECE, çalışanlar için yeterli bir yaşam standardı sağlayan sektöre özgü ve yerel olarak geleneksel, toplu olarak kabul edilen ücret ve sosyal haklara uyum sağlar. ECE, yüklenicileri belirli bir taahhülle (örneğin asgari ücretle ilgili) ilgili yasal hükümlere uyup uymadıklarını kontrol etmek için izler.

Benim Katkım

Çalışma alanımda kendi çalışanlarımdan sorumluyum veya dış anlaşmalı şirketlerin sözleşmelerinden ve/veya gözetiminden sorumluyum, ücret/asgari ücret ve diğer çalışma koşullarına ilişkin kanunları ve şirket içi kuralları zamanında öğrenir ve uygulayım. Bu, özellikle yabancı bir ülkede liderlik pozisyonuna sahip olduğum durumlarda geçerlidir.

Şüphelerim veya sorularım olursa müdürümle, İnsan Yönetimi bölümüyle, Uyum Departmanı veya yerel temsilcileriyle zamanında konuşurum.

Örnek

ECE, Almanya merkezli ve dünya çapında faaliyet gösteren bir inşaat şirketine bir Alman projesi için inşaat işi yaptırıyor.

Şantiyede proje yöneticisi olarak görev yapıyorsunuz ve şantiyede çalışan bazı işçilerin inşaat şirketinin yabancı iştiraklerinden biri tarafından işe alındığını öğreniyorsunuz. Bu işçilere yabancı iştirakin Almanya'daki asgari ücretin çok altında olan saatlik ücretleri ödeniyor.

Yabancı ülkelerde işe alınmış olsalar bile, Almanya'da çalışan tüm işçilere Alman asgari ücretinin ödenmesi gerekmektedir. Derhal harekete geçin ve inşaat şirketinden şantiyenizde çalışan tüm işçilere en az Alman asgari ücreti kadar ödeme yapmasını talep edin. Bunu yapmak ECE'nin olası sorumluluklarını ortadan kaldırır.

KAYIT DIŞI ÇALIŞTIRMA VE KAYIT DIŞI ÇALIŞTIRMA İLE MÜCADELE

Kayıt dışı çalışma ve yasa dışı istihdam, sosyal güvenlik primlerinin ve vergilerin kaçırılması anlamına geliyor. Bu kaçakçılık toplumsal refah ve ekonomi açısından zararlıdır, bu nedenle yasaktır.

Alman Yasadışı İstihdam ve Sosyal Yardımlar Dolandırıcılığı Yasası, suiistimal ve dolandırıcılığa karşı daha etkili önlem almak amacıyla 2019 yılında yürürlüğe girdi. Bunun ardındaki amaç, işgücü piyasasında daha fazla düzen ve adalet sağlamak ve yasalara saygılı işletmeleri güçlendirmektir.

Kayıt dışı çalışma ve yasa dışı istihdam diğer ülkelerde de giderek daha fazla olumsuz karşılanıyor. Sınır ötesi görevlendirilen işçilerin çalışma koşulları için tüm AB ülkelerinde geçerli olan tek tip asgari gereklilikler mevcuttur.

Şirket Politikası

ECE için işçi istihdamıyla ilgili Alman ve yabancı yasalara uymak son derece önemlidir. ECE, anlaşmalı olduğu iş ortaklarında kaçak istihdama ve kayıt dışı çalışmaya karşı kararlı önlemler almaktadır.

Benim Katkım

Görev kapsamım dışı şirketlerle sözleşme yapmak ve/veya denetlemek de içeriyorsa, kayıt dışı çalışma ve yasa dışı istihdamla ilgili ilgili yasa ve iç kuralları zamanında inceleyip bunlara uymaya dikkat ederim.

Şüphelerim veya sorularım olursa müdürümle, İnsan Yönetimi bölümüyle, Uyum Departmanı ile veya zamanlayıcıdaki yerel temsilcileriyle konuşurum.

Örnek

ECE tarafından yönetilen bir alışveriş merkezinde çalışıyorsunuz ve merkezdeki bir ECE yüklenicisinin, AB üyesi olmayan ülkelerden, yerel makamlara kayıtlı olmayan ve çalışma izni olmayan işçileri çalıştırdığını öğreniyorsunuz.

Bu özel durumda, kayıt dışı çalışma ve yasa dışı istihdamla mücadeleye yönelik yerel yasaların ihlali söz konusu olabilir. Vergi kanunları gibi diğer yasal hükümlerin de ihlal edilmesi muhtemel olabilir. İhlaller ciddi para cezalarına ve örneğin vergi kaçakçılığı durumunda cezai mahkumiyetlere veya hapis cezasına yol açabilir.

Nasıl ilerleyeceğinizi görüşmek üzere derhal amirinizi ve Uyum Departmanını veya yerel temsilcilerini dahil edin.

YASAK: KARA PARA AKLAMA VE TERÖRİZMİN FİNANSMANI

Kara para aklama, paranın veya diğer finansal varlıkların suç eylemleri (örneğin yolsuzluk, hırsızlık, dolandırıcılık, zimmete para geçirme, gasp veya ticari vergi kaçakçılığı) yoluyla elde edilmesi ve daha sonra yasa dışı kökenlerini gizlemek amacıyla yasal ekonomiye getirilmesidir.

Kara para aklama, diğer birçok ülkenin kanunlarının yanı sıra Alman kanunlarına göre de ceza gerektiren bir suçtur. Karaparanın aklanmasının önlenmesi ve mücadele edilmesi, organize suç ve terörizmin finansmanıya mücadelenin önemli bir unsurudur.

Şirket Politikası

ECE, kara para aklamayı önlemeye yönelik iç süreçlerle kara para aklama ve terörizmin finansmanıya mücadeleye katkıda bulunur.

ECE, iş ortaklarıyla iş ilişkilerini yalnızca onların dürüstlüğüne ikna olduğunda sürdürür. Ayrıca ECE, bu iş ortaklarının, ECE için çalışmaya

atanmadan önce kendi ortaklarının dürüstlüğünü kontrol etmelerini de zorunlu kılar.

ECE genel olarak ortaklarından Almanya'da ve yurtdışında kara para aklamayı ve terörizmin finansmanını yasaklayan ilgili düzenlemelere uymalarını beklemektedir.

Benim Katkım

ECE'nin günlük işlerimle ilgili kara para aklamayı önleme süreçlerini biliyorum ve bunlara uyuyorum. Ayrıca, İş Ortağı Denetimi için ECE Uyumluluk Kılavuzu'nu ve ECE Kara Para Aklamanın Önlenmesi Kılavuzu'nu (intranette mevcuttur, bkz. sayfa 53) biliyorum ve bunlara uyuyorum.

Genellikle "gözlerimi ve kulaklarımı" açık tutarım ve kara para aklama şüphem varsa müdürüme, Uyum Departmanına veya yerel temsilcilerine bildiririm.

Örnek

Bir kiralama yöneticisisiniz ve bir alışveriş merkezindeki restoran alanı için ECE tarafından bilinmeyen potansiyel bir kiracıyla bir kira sözleşmesi müzakeresi yapıyorsunuz. Kiralama konsepti çekici ve kiracı da borçlarını ödeyebilecek gibi görünüyor. Alışveriş Merkezinin başka bir kiracısından, olası kiracının yöneticisinin uyuşturucu kaçakçılığıyla bağlantılı yerel bir çetesinin üyesi olduğunun söylendiğini öğrendiniz.

İhbarcının iddiası doğruysa, en azından kiracının işletmesini kara para aklama amacıyla kullanmak isteme riski vardır. Ayrıca, bağlantı açık olmasa bile ECE ve merkez de itibar kaybı tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bu nedenle koşulların daha ayrıntılı olarak açıklığa kavuşturulması ve (şimdilik) bir sözleşme yapılmaması gerekir. Daha ileri adımları koordine etmek için derhal amirinizle ve Uyumluluk Departmanınızla iletişime geçin. Kara para aklamanın (planlanan) kanıtlarının doğrulanması halinde, şüphenin sorumlu makamlara bildirilmesi gerekli olabilir.

B. UYUM – İŞ YERİNDEKİ ORTAK SORUMLULUĞUMUZ

İŞ GÜVENLİĞİ VE SAĞLIĞI

İşletmeler genel olarak çalışanlarının sağlığını korumakla yükümlüdür. Çalışanlarının refahı da ECE'nin, yasaların gerektirdiği kapsamın ötesinde ciddiyle ele aldığı bir konudur. Bu nedenlerden dolayı ECE, ilgili önlemlerin alınması da dahil olmak üzere, işyerinde işyeri kazalarının ve sağlık tehlikelerinin önlenmesini sağlamaya çalışır.

İşletmeler kaza önleme yönetmeliklerine uymalı ve ilk yardımın sağlanmasını güvence altına almalıdır. Şirket doktorları, İşyeri Güvenliği Uzmanları ve Güvenlik Görevlileri şirket içi iş güvenliği ve sağlığı konusunda destek vermektedir.

ECE, işyerinde güvenlik ve sağlığın korunmasına ilişkin yasal gerekliliklere uyar. İşyerindeki çalışanlarına tıbbi bakım sağlamak için bir şirket doktoru çalıştırır. Ayrıca işyeri güvenliği için dahili bir uzman da istihdam edilmektedir. ECE'nin bireysel bölümlerinde ilgili konularda eğitim almış Güvenlik Görevlileri, İlk Yardım Görevlileri ve İtfaiye Görevlileri bulunmaktadır.

ECE tesislerinde görev yapan iş ortaklarının çalışanları da dahil olmak üzere tüm çalışanlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemelere ve önlemlere sıkı bir şekilde uymalıdır. ECE bunu sıkı bir şekilde takip ediyor.

Benim Katkım

Bir ECE çalışanı olarak gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılıyorum. Ayrıca bundan öğrendiğim dersleri çalışma alanıma da aktarıyorum.

Beni ve çalıştığım yeri ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyarım. Ayrıca intranete baktım ve iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerini ve olanaklarını inceledim.

İş güvenliği ile ilgili sorularım olursa sağlıkla ilgili konularda şirket içi İşyeri Güvenliği Uzmanı veya şirket doktoruyla iletişime geçerim.

Örnek

Bir ECE merkezi çalışıyorsunuz. Meslektaşlarınızın merkezin çevresinde taşıdığı tekerlekli konteynerlerin bazen aşırı yüklü olduğunu, kayışla sabitlenmediğini ve kilitlenmediğini fark ediyorsunuz, bu da onların park ettikleri yerden kaymalarını engellemeyecektir.

Bunlar, ECE'nin *Malların Rulo Konteynerlerle Taşınmasına* ilişkin iç politikasının açık ihlalleridir. Eksikliklerin giderilebilmesi için derhal merkezin teknisyenleri veya ilgili Güvenlik Görevlisi ile iletişime geçin.

GİZLİLİK HUKUKUNA UYMAK, VERİ VE BİLGİ GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMAK

Giderek dijitalleşen iş dünyamızda kişisel verilerin korunması önem taşıyor. Kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiyi ilgilendiren her türlü bilgidir.

Kişisel veriler yalnızca geçerli yasal gerekçelerin bulunması durumunda ve yalnızca açık, tanımlanmış, meşru bir amaç için toplanabilir ve işlenebilir. Kişisel veriler doğru olmalı, yalnızca gerekli olduğu ölçüde işlenebilir ve işleme (saklama) işlemine artık izin verilmiyor veya gerekli değilse derhal silinmelidir.

Veri koruması bilgi güvenliğini gerektirir. Buna, verilerin işlendiği ve saklandığı BT sistemlerinin güvenliğinin yanı sıra elektronik olarak işlenmeyen bilgilerin güvenliği de dahildir. Veri güvenliği bu nedenle bilgi güvenliğinin önemli bir unsurudur. Veriler işlenirken veriyi kayıp, tahribat, bozulma, yetkisiz erişim ve yasa dışı işlemeye karşı korumalıdır.

Şirket Politikası

ECE, ticari faaliyetleri kapsamında işlediği tüm kişisel verileri korumak amacıyla üzerine düşen güvenlik önlemlerini almaktadır. Bu aynı zamanda çalışanlarla olan hukuki ilişkilerine ilişkin kişisel veriler için de geçerlidir.

ECE, ECE için kişisel verileri toplayan veya işleyen kendi çalışanlarının ve iş ortaklarının çalışanlarının, ECE'deki ilgili, geçerli yasalara ve şirket yönergelerine ve talimatlarına uymasını zorulu tutar.

ECE, iş ilişkisinin bir parçası olarak iş ortakları için veya iş ortakları için toplanan, işlenen veya başka bir şekilde elde edilen her türlü iş verisini gizli olarak ele alır. ECE aynı zamanda bilgi güvenliğinin bir parçası olarak bu verilerin bütünlüğünü ve kullanılabilirliğini ilgili en iyi uygulamalara dayalı olarak mümkün ve makul ölçüde sağlar.

Benim Katkım

Veri koruma ile veri ve bilgi güvenliği konularının ECE için ne kadar önemli olduğunu biliyorum. İstihdam koşullarımın, ECE iş verilerinin yanı sıra işim aracılığıyla elde ettiğim kişisel verileri gizli tutmamı gerektirdiğinin bilincindeyim; Ayrıca bu verileri korumam da gerekiyor. Kişisel verilerle çalışıyorsam, bir çalışan olarak yasal ve kurumsal veri koruma ile veri ve bilgi güvenliği gerekliliklerine uyma konusunda da yüksek derecede kişisel sorumluluğa sahibim. ECE'deki işimin sona ermesinden sonra gizlilik yasası kapsamındaki yükümlülüklerimin yürürlükte kalacağını bilincindeyim. Bir konuda emin olmadığım veya sorularım olduğu takdirde doğrudan Veri Koruma Ekibiyle konuşurum.

Örnek

ECE için dışarıdan katılımcıların olduğu bir etkinlik düzenlediniz. Katılımcıların çevrimiçi kayıtlarından kişisel e-posta adresleri de dahil olmak üzere kişisel veriler aldınız. Pazarlama Departmanındaki bir iş arkadaşınız sizden bu e-posta adreslerini istiyor; harici katılımcılara pazarlama materyalleri içeren bir ECE bülteni göndermek istiyor.

Kişisel veriler genellikle yalnızca size verilme amacına uygun olarak kullanılabilir. Bu durumda amaç yalnızca etkinliğe kayıt olmaktır. Harici katılımcılara yazılı veya elektronik onayları olmadan haber bültenleri gönderilmek üzere verilerin Pazarlama Departmanına iletilmesi, gizlilik yasasının açık bir ihlalidir. Açık olmayan veya şüphe uyandıran bir şey varsa ECE Veri Koruma Ekibiyle veya yerel temsilcileriyle veya bölümünüzün veri koruma koordinatörüyle görüşün.

GİZLİLİK, TİCARİ SIRLARIN KORUNMASI VE İÇERİDEN ÖĞRENİLEN BİLGİLER

Küreselleşme, dış kaynak kullanımı ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, şirket ve ticari sırların yanı sıra değerli şirket teknik bilgilerini de giderek daha fazla tehlikeye atıyor. Gizlilik yükümlülüklerine giderek daha fazla uyulmuyor ve endüstriyel casusluk, şirketler için ekonomik zarara yol açıyor.

AB'nin ticari sırların korunmasına ilişkin yasal gereklilikleri, Almanya'da "Ticari Sırları Koruma Yasası" (GeschGehG) aracılığıyla uygulanıyor ve diğer AB ülkeleri de gereklilikleri benzer şekilde kendi kanunlarına aktarıyor.

Bu yasa, aynı zamanda şirekt dışıdakilerin veya genel kamuoyunun sahip olmadığı ve özellikle pazarlanabilir bir finansal aracın (örn. hisse senedi) performansını (piyasa veya borsa fiyatı) etkileyebilecek herhangi bir özel bilgi olan içeriden öğrenilen bilgileri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. İçeriden bilgilerin başka amaçlarla veya kişinin kendi amaçları için edinilmesini yasaklayan düzenlemelerin ihlal edilmesi, cezai kovuşturmayaya yol açabilir.

Şirket Politikası

ECE'nin uzmanlığı ve bilgi birikimi, şirketimizin uzun vadeli başarısı için temeldir. Sözleşmeye dayalı, teknik ve ticari veriler, müşteri/kiracı bilgileri ve yatırımcılarımıza ait veriler, yani şirketimizin işleri ve operasyonel faaliyetleri veya planlarıyla ilgili her türlü gizli bilgi korunmalıdır.

ECE çalışanlarının bu tür veri ve bilgileri, zaten kamu tarafından bilinmediği sürece herhangi bir zamanda izinsiz olarak üçüncü taraflara açıklamasına izin verilmez. ECE, sözleşmeye dayalı, teknik ve organizasyonel önlemleri alarak, spesifik teknik bilgisinin ve diğer ticari sırlarının uygun şekilde korunmasını sağlar.

ECE, rakiplerin, iş ortaklarının ve diğer üçüncü şahısların fikri mülkiyet haklarını ve ticari sırlarını aynı şekilde tanır. ECE çalışanlarının, özellikle ECE'nin piyasada listelenen iş ortaklarından olmak üzere hizmetlerin yerine getirilmesi yoluyla elde ettikleri bilgileri kişisel çıkar için kullanmalarına veya izinsiz olarak üçüncü taraflara ifşa etmelerine izin verilmez. İhlaller, kurum içi disiplin tedbirlerine ve potansiyel olarak cezai kovuşturmayaya neden olur.

Benim Katkım

Şirketin bilgi birikiminin ne kadar değerli olduğunu bilincindeyim. Bu nedenle, ECE'deki çalışmalarım sırasında elde ettiğim veya dış iletişim ve özel alanım dahil olmak üzere başka yollarla temasa geçtiğim tüm verileri ve diğer bilgileri dikkatle ele alıyorum. Bu verileri ve diğer bilgileri yetkisiz erişime ve üçüncü taraflara yetkisiz ifşa edilmeye karşı koruyorum.

Özellikle ECE iş ortaklarına (yatırımcılara) ait olan ve ECE tarafından yönetilen projeler/mülklerle ilgili içeriden bilgi edinirsem, bu bilgilere karşı dikkatli davranırım ve kişisel çıkarım için kullanmam. Bir şeyin belirsiz veya şüpheli olması durumunda müdürümle, Uyum Departmanı veya yerel temsilcileriyle konuşurum.

Örnek

ECE için dışarıdan katılımcıların olduğu bir etkinlik düzenlediniz. Katılımcıların çevrimiçi kayıtlarından kişisel e-posta adresleri de dahil olmak üzere kişisel veriler aldınız. Pazarlama Departmanındaki bir iş arkadaşınız sizden bu e-posta adreslerini istiyor; harici katılımcılara pazarlama materyalleri içeren bir ECE bülteni göndermek istiyor.

Kişisel veriler genellikle yalnızca size verilme amacına uygun olarak kullanılabilir. Bu durumda amaç yalnızca etkinliğe kayıt olmaktır. Harici katılımcılara yazılı veya elektronik onayları olmadan haber bültenleri gönderilmek üzere verilerin Pazarlama Departmanına iletilmesi, gizlilik yasasının açık bir ihlalidir. Açık olmayan veya şüphe uyandıran bir şey varsa ECE Veri Koruma Ekibiyle veya yerel temsilcileriyle veya bölümünüzün veri koruma koordinatörüyle görüşün.

C. UYUM – SOSYAL SORUMLULUĞUMUZ

ÇEVRESEL KORUMA

Çevrenin korunması ECE için önemli bir önceliktir ve şirket çapındaki sürdürülebilirlik stratejisinin temel bir bileşenidir. Enerji tasarrufuna ve atık ve suyun sorumlu bir şekilde kullanılmasına ciddi bir önem verilmektedir.

Şirket Politikası

ECE, sürdürülebilirlik stratejisinin bir parçası olarak, sürdürülebilir çevre yönetimini ve iklim korumasını teşvik etme hedefini izlemektedir.

Tüm çalışanların, imkanları ölçüsünde buna katkıda bulunmaları gerekmektedir.

ECE ayrıca iş ortaklarının, atık yönetimi, kanalizasyon arıtma ve bir hizmetin yerine getirilmesi sırasında kullanılan kimyasalların veya diğer tehlikeli maddelerin işlenmesi ve imha edilmesine ilişkin standartlar ve prosedürler de dahil olmak üzere geçerli standart ve prosedürlere uymasını talep eder. Amaç doğal kaynakları korumaktır.

Benim Katkı

Bir ECE çalışanı olarak kendimi doğal kaynakları koruma konusunda genel bir yükümlülüğe sahip olarak görüyorum. Günlük çalışmalarımda çevreye olan etkinin mümkün olduğunca azaltılmasına katkıda bulunuyorum. Özellikle malzeme ve enerji tasarrufunun yanı sıra atıkları önleyerek, azaltarak ve geri dönüştürerek. Ayrıca iş ortaklarımı, benim etki alanıma giriyorsa, ECE çevre standartlarını karşılamaya davet ediyorum.

Örnek

Görevlerimi daha iyi takip edebilmek için her e-postanın çıktısını alıyorum.

Gece ofisimden çıktığımda, ertesi sabah yeniden başlatmak zorunda kalmamak için bilgisayarımı bekleme moduna alıyorum.

Çöplerimi ayırıp hepsini tek bir çöp kutusuna atmıyorum.

E-postaları ve diğer belgeleri yalnızca gerektiğinde yazdırın.

İş istasyonunuzdan uzun süre ayrılacaksanız iş istasyonunuzdaki elektronik cihazları tamamen kapatın.

Mini mutfaklardaki çöp kutularını kullanın ve çöplerinizi verilen kategorilere göre sıralayın.

BAĞIŞLAR, SPONSORLUKLAR VE VAKIFLAR

Pek çok şirket "kurumsal sosyal sorumluluk" (KSS) başlığı altında sosyal ve toplumsal sorumluluklar üstleniyor. Örneğin, kâr amacı gütmeyen kuruluşlara bağış yapmak, etkinliklere sponsor olmak veya hayır amaçlı bir vakıf kurmak gibi. Ancak yasal ve dahili ECE spesifikasyonları bu faaliyetlere sınırlamalar getirmektedir.

Şirket Politikası

ECE, diğer şeylerin yanı sıra seçilmiş kar amacı gütmeyen kuruluşlara bağış yaparak sosyal sorumluluğunu yerine getirir. Bağışlar, ECE'nin gönüllü olarak sağladığı, karşılığında herhangi bir fayda sağlamayan nakdi veya gayri nakdi yardımlardır. ECE bağışları mevzuatın ve ECE'nin iç kurallarının sağladığı kapsam dahilinde olmalı ve iç süreçlere göre onaylanmalıdır.

ECE, sponsorluk faaliyetleriyle marka bilinirliğini ve imajını güçlendirmektedir. Sponsorluklar, örneğin reklam şeklinde bir getiri avantajıyla birleştirilen nakit veya gayri nakdi faydalar şeklindeki hediyelerdir.

Bağışlara ve sponsorluklara yalnızca bağış veya sponsorluğun alıcısının meşru bir ticari amaç gütmesi durumunda izin verilir. ECE adına yapılan bağışlar ve sponsorluklar şeffaf ve hesap verebilir bir şekilde verilmelidir.

Bu nedenle, ECE tarafından verilen her sponsorluk yazılı bir sözleşmeye tabi olmalıdır. Ayrıca, *ECE Bağış ve Sponsorluk Kılavuzu'nda* (intranette mevcuttur, bkz. sayfa 53) özetlenen, bağış ve sponsorlukların onaylanmasına ilişkin dahili kurallara uyulmalıdır.

ECE'ye bağlı vakıflar bağımsızdır, siyasi açıdan tarafsızdır ve iş geliştirme amacıyla kullanılmaz.

Benim Katkım

İç kurallara uymayan ve ECE'nin itibarına zarar verebilecek herhangi bir sponsorluk faaliyeti veya bağış düzenlemiyorum. ECE'deki profesyonel çalışmamın daha geniş ortamıyla ilgili olabilecek özel bağışlar bile genellikle onay gerektirir. Aynı durum özel vakıflar için de geçerlidir. Şüphelerim varsa müdürüm, Uyum Departmanı veya yerel temsilcileriyle iletişime geçerim.

Example

Bir spor kulübüne üyesiniz. Bir iş ortağınızla yaptığınız iş görüşmesi sırasında sporla aynı ilgi alanlarını paylaştığınızı öğreniyorsunuz. İş ortağınız spora olan tutkunuzdan o kadar etkilendi ki, aniden size kulübünüz için maddi bir bağışta bulunmayı teklif etti.

Bir iş ortağının dostane bir bağış teklifi bile, hukuk sistemine bağlı olarak, yolsuzluk niteliğinde bir ceza davası olarak kabul edilebilir. Bu nedenle, gelecekteki sözleşmeleri verirken bu iş ortağına tercih edilen muameleyi yapacağınızı hiç kimse göz ardı edemez. Nakit bağışın size yapılmaması ve bunun yerine üçüncü bir tarafa, bu durumda spor kulübünüze verilmesi önemli değildir. Teklif edilen bağışı açıkça ve derhal reddedin.

İNSAN HAKLARI – ÇOCUK, ZORLA VE ZORUNLU ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Birleşmiş Milletler'in bildirgeleri ve sözleşmeleri, Avrupa İnsan ve Çocuk Hakları Sözleşmeleri ile Temel Özgürlükler, uluslararası toplumun insan haklarına saygı gösterilmesi ve savunulması açısından neler beklediğini ortaya koyuyor.

Şirket Politikası

Davranışlarımızda insan haklarına saygı duyuyoruz ve bunu iş ortaklarımızdan da bekliyoruz.

Özellikle BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine aykırı olarak çocuk ve gençlerin çalıştırılması yasaktır. Ayrıca, yaşı Almanya'da veya başka bir ülkede yasal olarak zorunlu kılınan asgari çalışma yaşının altında olan çocukların çalıştırılması yasaktır. Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırma kesinlikle yasaktır. Çalışan hakları korunmalıdır.

Benim Katkım

Bir çalışan olarak, eylemlerimin temel ilkesinde, insan ve çocuk haklarına saygı duyuyor ve gözetiyorum.

Mesleki ortamımda insan veya çocuk hakları ihlallerine ilişkin belirtiler görürsem, bunların derhal çözülmesini ve gelecekte önlenmesini sağlarım. Gerekirse müdürümü ve/veya Uyum Departmanı'nı veya yerel temsilcilerini bilgilendiririm.

Örnek

Yabancı bir ülkedeki bir inşaat projesinden siz sorumlusunuz. Anlaşmalı olduğumuz inşaat firmasının çocukları çalıştırdığına ve onların sağlıklarını ciddi anlamda tehlikeye atacak koşullarda çalıştırdığına dair emareler görüyorsunuz.

İnşaat firmasının sorumlularına ulaşarak suistimallerin derhal giderilmesini sağlayın. Amirinizi ve Uyum Departmanı'nı veya yerel temsilcilerini bilgilendirin. ECE, bu iş ortağıyla olan iş ilişkilerini daha yakından inceleyecek ve gerekirse sonlandıracaktır.

AYRIMCILIK YAPMAMA, ADALET VE FIRSAT EŞİTLİĞİ

ECE, çalışanlarına ve iş ortaklarına her zaman saygılı davranır.

İçeride ve dışarıda fırsat eşitliği, hoşgörü ve eşit muamele bunun temelini oluşturur.

Şirket Politikası

ECE her türlü ayrımcılığı tutarlı bir şekilde reddeder: etnik veya ulusal bağlılık, cinsiyet, din, dünya görüşü, yaş, engellilik, cinsel yönelim, ten rengi, siyasi görüş, sosyal geçmiş veya yasal olarak korunan diğer özellikler nedeniyle eşit olmayan muameleler. Bu, ECE içinde olduğu kadar iş ortaklarımıza karşı davranışlarımız ve onların davranışları için de geçerlidir. Her bir çalışan nitelik ve yeteneklerine göre seçilir, istihdam edilir ve desteklenir. Herkese eşit fırsatlar sunar ve çeşitliliği sağlarız. Memnun ve sadık çalışanlar da ECE'nin başarıya ulaşmasına yardımcı olur.

Benim Katkım

Çalışma alanımda, meslektaşlarıma ve iş ortaklarına karşı ayrımcılık yapmama, fırsat eşitliği, hoşgörü ve adalet ilkelerine saygı gösteririm. Bu ilkelerin ayrımcılık, taciz ve/veya zorbalık gibi ihlallerini gözlemlersem, bu suistimali doğrudan belirtirim veya olayı müdürüme bildiririm. Alternatif olarak, olayı İnsan Yönetimi bölümüne rapor ederim veya Uyum Departmanı veya yerel temsilcileriyle iletişime geçerim.

Örnek

Bölümünüzdeki bir pozisyona başvuran bir kişinin, ilan edilen pozisyon için en uygun aday olmasına rağmen bekar anne olduğu için reddedildiğini öğreniyorsunuz ve reddedilme için herhangi bir nesnel neden belirleyemiyorsunuz.

Gözleminizi sürecin incelenebilmesi için İnsan Yönetimi bölümüne bildirin.

IV. DAVRANIŞ KURALLARINI UYGULAMAK

İÇ ORGANİZASYON KONTROLLERİ

ECE Yönetimi, bu davranış kurallarında açıklanan davranış standartlarının tamamen şirketimizde uygulanmasını sağlamak için uygun önlemleri almıştır.

Bu önlemler, dört göz ilkesine tutarlı bağlılığı, tüm sözleşme ve diğer karar verme süreçlerinin eksiksiz belgelenmesini, uyum eğitimini, iç uyumla ilgili kuralların düzenli kontrollerini ve denetimlerini ve ihlaller için yeterli yaptırımları içerir.

MUHBİRLİK / BİLGİ İFŞASI

Genel bilgiler – ECE yönergeleri

ECE Davranış Kuralları ihlalleriyle ilgili bilgilerin ele alınmasına yönelik Kılavuz, ECE'de olası uyum ihlallerine ilişkin raporların nasıl ele alınacağına ilişkin genel bilgiler sağlar. Bu kılavuz, ECE intranetindeki tüm çalışanlara açıktır (bkz. sayfa 53).

Elektronik ihbar sistemi

Elektronik muhbir sistemimiz, çalışanlarımızın bu Davranış Kurallarının olası ihlallerini bildirmesini kolaylaştırır. Sistem, şirket genelinde, Almanya içinde ve diğer ülkelerde ve uyumluluk yönergelerinin veya diğer şirket kurallarının potansiyel ihlalleri için kullanılabilir.

Bildirimde bulunanların raporlarını anonim olarak veya kimlikleri dahil olmak üzere istedikleri gibi sunmalarına olanak tanır.

İhbar sistemi hakkında, kullanım olanakları ve nasıl kullanılacağı da dahil olmak üzere ayrıntılı bilgiler ECE intranetinde bulunabilir:

<https://information.ece-gruppe.de/Company/Compliance/Pages/BKMS-Hinweisgebersystem.aspx>

ECE muhbir sistemine aşağıdaki URL üzerinden erişilebilir:

<https://www.bkms-system.net/ECE>

ECE UYUMLULUK YÖNERGELERİ VE KILAVUZLARI

ECE uyumluluk yönergelerinin ve kılavuzlarının en son sürümleri, ECE intranetinde şu adreste mevcuttur: <https://information.ece-gruppe.de/Company/Compliance/Pages/Richtlinien-und-Leitfäden.aspx>

DAVRANIŞ KURALLARININ ŞİRKET DIŞINDA MEVCUDİYETİ

ECE muhbir sistemine bağlantı da dahil olmak üzere bu Davranış Kuralları, harici paydaşlar için Almanca ve İngilizce olarak mevcuttur; aşağıdaki adresten çevrimiçi olarak görüntülenebilir: <https://www.ece.com/en/company/what-sets-us-apart/compliance/>

DESTEK VE İLETİŞİM NOKTALARI

Merkezi irtibat noktası: ECE Uyum Departmanı

ECE genel merkezindeki Uyum Departmanı, bu Davranış Kurallarının ihlalleri hakkındaki raporların yanı sıra uyumla ilgili diğer sorular için merkezi irtibat noktasıdır.

Telefon: +49-40-606-067-733
E-posta: Compliance@ece.com

Uyumluluk personeli arasındaki diğer temas noktaları

Alman şirketlerinin iş bölümlerinde ve ulusal şirketlerde, uyum sorunları için çalışanlara sunulan ek irtibatlar vardır.

Diğer irtibat noktaları hakkında bilgiler ayrıca intranette şu adreste bulunabilir: <https://information.ece-gruppe.de/Company/Compliance/Pages/Die%20Compliance%20Organisation.aspx>

ECE UYUM DEPARTMANI

ECE Group GmbH & Co. KG
Heegbarg 30
22391 Hamburg
Almanya

e-posta: compliance@ece.com
telefon: +49 - 40 60 60 6 -7733
