



ALPPLAS

# ETİK KURALLAR

Ocak 2017

## 1. YASAL UYUM

Alpplas'taki tüm çalışanlar, yöneticiler ve yönetim kurulu üyeleri, tüm işletme faaliyetlerinde yürürlükteki tüm kanunlar, kurallar ve düzenlemelere uymak zorundadırlar. Yerel veya ulusal yasaların yeterli rehberliği sağlamadığı durumlarda, Alpplas kendi politikalarını ve prosedürlerini uygular. Yerel veya ulusal yasanın Alpplas Etik Kuralları ile çelişmesi durumunda yasal düzenlemeler geçerlidir.

## 2. İŞ YERİ GÜVENLİĞİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI

*Alpplas'da iş güvenliği ve işçi sağlığı yönetimi en önemli öncelikler arasındadır.*

Sağlık tehlikelerini önlemek için işçi korunması ve iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine kesinlikle uyulmalıdır. İş güvenliği, her bireyin birincil bir görevidir. Yöneticiler bu konuda önemli bir rol modellerdir.

Alpplas, tesislerinin güvenlik düzenlemelerini sıkı sıkıya göre planlar ve işletir. Böylece kaza riskini azaltıp tüm sistemlerin sorunsuz çalışmasını sağlar.

Yöneticiler, iş yerinde emniyet konusundaki sorumluluklarının ve kurumsal görevlerinin farkında olmalıdırlar. Alpplas'ın her hangi bir tesisinde çalışan personellerin dikkatli bir şekilde seçilmesini ve doğru eğitilmesini sağlamalıdırlar. Potansiyel iş kazası ve hastalıklarını önlemek ve yönetmek için sağlık ve güvenlik açısından uygun önlemler almalıdır.

Bu konuyla ilgili ayrıntılı bilgiler için Kurumsal Personel Yönetmeliğine ve Kurumsal İş Güvenliği ve Eğitim Kitapçığında yer almaktadır.

## 3. AYRIMCILIK YAPMAMA İLKESİ

*Ayrımcılık, taciz ve istismar tolere edilmez.*

Hiç kimse ırk, etnik köken, ten rengi, uyruk, cinsiyet, dini inanç, sakatlık, yaş, emeklilik, hamilelik, cinsel yönelim ve yasalar ile korunan diğer özelliklerinin bir sonucu olarak dezavantajlı, tercih edilen veya taciz edilen olamaz.

İşyerindeki her türlü taciz, cinsel tacizde dahil olmak üzere kesinlikle yasaktır.

İddia edilen tacizcinin davranışının kabul edilebilir olduğuna veya iddia edilen mağdurun tacizden kaçınma kabiliyetine sahip olup olmadığına bakılmaksızın, herkesin tacizden korunma hakkı vardır. Kendi davranışları ile çalışana örnek olmak ve sorumlu oldukları alanda ayrımcılık ve taciz olmadığından emin olmak tüm yöneticilerin görevidir.

## 4. ÇOCUK İŞÇİ VE ZORLA ÇALIŞTIRMA

Çocuk işgücü hiçbir şekilde tolere edilmez. 16 yaşından küçük hiç kimse istihdam edilemez. Onaylı gayri reşitler için yönetim, geçerli yerel kanunlar uyarınca, kişinin yaşına uygun iş koşullarını, çalışma saatlerini ve ücretlerini sağlamakla yükümlüdür.

Birinin kendi isteği veya seçimi dışında çalıştırılması, ödünç işçilik, borca karşılık işçilik, onaylanmamış hapis hane işçiliği gibi zorla çalıştırma veya kaçak işçi çalıştırma hiçbir şekilde tolere edilmez.

## 5. ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Alpplas çalışanları, şirket adına gerçekleştirdikleri faaliyetlerle bağlantılı herhangi bir kişisel menfaat kabul etmemeli, talep etmeli, teklif etmemeli veya sunmamalıdır.

Çalışanların Alpplas'a sadakat yükümlülüğü vardır ve bu nedenle çalışanların her zaman şirketin menfaatleri doğrultusunda hareket etmeleri beklenmektedir.

Çatışma, bir çalışanın görevlerini yerine getirirken kendi kararlarını uygulanmasının etkilenmesi veya etkileme potansiyeline sahip olduğu durumlarda ortaya çıkar. Çıkar çatışmaları ve çıkar çatışması gibi görünen bir durumun ortaya çıkması bile Alpplas'ın itibarını tehlikeye atabilir ve kaçınılmalıdır.

Alpplas, çalışanlarının kişisel faaliyetleri ve mali işlerinde mahremiyet haklarına saygılıdır. Her bir çalışan kendi kişisel davranışının, olası her çatışma durumuna hitap etmeyi amaçlamayan bu ilkelere uygun olmasını sağlamak sorumluluğundadır.

### **5.1 Rakip, Tedarikçi veya Müşteri ile İstihdam veya Ortaklık**

Tam zamanlı çalışanlar, Alpplas'ın faaliyet alanları ile doğrudan rekabet eden veya Alpplas'ın müşterileri, tedarikçileri veya iş ortakları gibi şirketlerde Alpplas Yönetim Kurulu'nun onayı olmaksızın yönetici, memur, çalışan, danışman ya da kurum temsilcisi olarak görev yapamaz.

### **5.2 Serbest Ticari Girişimler**

Çalışanlar, çalışanın işini icra etmesi için harcayacağı süreye ve çabaya etki edebilecek veya çalışabilme yeteneğini etkiyebilecek herhangi bir serbest ticari teşebbüsde bulunamazlar.

### **5.3 Kişisel Menfaat, Hediyeler, Rüşvet ve Komisyon**

Çalışanlar, kendileri veya yakınları için herhangi bir kişisel, finansal veya başkaca menfaatler sağlamak veya güvence altına almak için Alpplas'ın bir çalışanı olarak konumlarını kullanamazlar. Bir çalışan; hiçbir rakip, tedarikçi veya müşteriden mantıklı miktarın dışında ve alıcıyı uygunsuz davranışa itebilecek hediye talep ve kabul edemez.

Ticari bir işlemde avantaj elde etmek üzere doğrudan veya dolaylı olarak yapılan rüşvet, ödeme veya geri ödemelerin teklif edilmesi veya kabul edilmesi kesinlikle yasaktır.

Yukarıdaki ilkeler sadece Alpplas çalışanları için geçerli olmasına rağmen, çalışanlar aynı zamanda yakın aile bireylerinin ve diğer hane halkı üyelerinin faaliyetlerinden dolayı ortaya çıkabilecek gerçek çıkar çatışmalarından kaçınmaya özen göstermelidir.

## **6. ÇEVREYİ KORUMA**

Alpplas gelecek nesillere yaşanabilir bir gezegen sağlamak için doğal kaynakları korumayı taahhüt eder. Alpplas, ürün, hizmet ve üretimin sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmasını sağlamaya çalışmaktadır.

Alpplas çevreye karşı sorumluluğunun farkında olup, yürürlükteki tüm çevre kanunlarına ve yönetmeliklerine uymaya çalışmaktadır. Çalışanların, çevreyi korumak ve korumak için tasarlanmış prosedürleri ve programları geliştirmesi, uygulaması ve bakımını yapmak için şirketin çabalarını desteklemesi beklenmektedir.

Çevresel uygulamalarla ilgili ayrıntılar Kurumsal Çevre El Kitabı'nda ve Eğitim Kılavuzunda yer almaktadır.

## **7. SİYASİ FAALİYETLER**

Alpplas siyasi partilere ve adaylara karşı tarafsızlığı gözetir.

Alpplas adı veya Alpplas tarafından kontrol edilen herhangi bir kaynak, siyasi partilerin veya adayların çıkarlarını desteklemek için kullanılamaz.

## **8. ŞEFFAFLIK**

Şeffaflık güven üretir. Alpplas tarafından yapılan tüm finansal işlemler, genel kabul görmüş muhasebe uygulamaları, kanunlar ve düzenlemeler uyarınca raporlanmalıdır.

Muhasebe kayıtları, tüm işlemlerin niteliğini doğru ve yanıltıcı olmayan bir şekilde göstermelidir. Alpplas mali raporlamasında şeffaflığı sağlamayı taahhüt eder.

## **9. VARLIKLARIN KORUNMASI**

### **9.1 Verilerin Korunması**

Çalışanın Alpplas'ta çalışırken edindiği bilgiler sadece yetkilendirildiği şekilde kullanılabilir. Böyle bir bilgiyi şirket içinde veya dışında bulunan kişilere açıklamadan önce, alıcının bu bilgiyi veya veriyi edinme yetkisinin olup olmadığından emin olunmalıdır. Bilgilerin önemine bağlı olarak, gizlilik anlaşmaları veya denetimler gibi ilave güvenlik önlemleri alınabilir.

### **9.2 Üçüncü Şahıs Fikri Mülkiyetin Kullanma Sorumluluğu**

Üçüncü kişilerin gizli bilgi ve tecrübelerine saygı gösterilmeli ve korunmalıdır. Bu bilgi, yasal yollarla elde edilmişse veya kamuya açık kaynaklardan edinilmişse kullanılmalıdır. Üçüncü taraf ticari mülkiyet hakları (patentler, tasarımlar ve markalar) dikkate alınmalı ve sadece ilgili hak sahiplerinin izni ile kullanılmalıdır.

### 9.3. Şirket Mülkiyetinin Korunması

Her bir çalışan Alplas'a ait mülkiyetin ve diğer tüm maddi varlıkların korunması ve doğru kullanılması sorumluluğunu taşır.

Şirketin sahip olduğu ekipman ve diğer öğeler (ör. Araçlar, araçlar, yedek parçalar, ofis malzemeleri, dokümanlar, bilgisayarlar, veri ortamı, vb.) yalnızca şirket amaçları için kullanılabilir. Tüm ekipman ve öğeler; kayıp, hırsızlık, hasar veya yanlış kullanıma karşı korunmalıdırlar. Çalışanlar, herhangi bir öğeyi şirketin tesislerinden izinsiz olarak çıkarma iznine sahip değildir.

## 10. ETİK KURALLARIN UYGULANMASI

Tüm Alplas çalışanları, etik ve davranış kurallarına uymakla ve gündelik işlerinde görevlerini yerine getirmeleri için bu ilkeleri bağlayıcı standart olarak benimsemekle yükümlüdürler.

Tüm yöneticilerin çalışanlarını davranış kurallarının içeriği ve önemi hakkında bilgilendirmeleri gerekmektedir. Yöneticiler, personelin yasal olarak hareket etmesine yardımcı olmak için yetkisi dahilinde gerekli her şeyi yapmalıdır. Yasanın ihlal edildiğine dair herhangi bir bulgu titizlikle araştırılmalıdır. Yöneticiler, düzenli aralıklarla ve kendi insiyatifleriyle kanunlara uyumu doğrulamalı ve bu konuda personelle düzenli olarak iletişim kurmalıdır.

Alplas için çalışırken yasaların kusurlu ihlali söz konusu olursa, çalışana yaptırım uygulanması ya da personelin işine son verilmesi bile söz konusu olabilir. Bu tür ihlallerin zarara neden olması durumunda, bu, çalışana kişisel bir sorumluluk yükleyebilir ve yetkili mahkemeler veya makamlar tarafından uygulanacak herhangi bir ceza veya para cezasına tabi olmasına da yol açabilir.

## 11. İHLALLERİN VE ŞÜPHE DURUMLARININ İHBARI VE ŞİKAYETLER

Her bir çalışan Etik Kuralları'nın, yürürlükteki yasa, yönetmelik ya da düzenlemenin ihlal edildiğini ya da ihlal şüphesini Alplas'a rapor edebilir ve böyle bir hakka sahiptir. Bunun için, kendi isteğine bağlı olarak ya amirine yada üst yönetimin herhangi bir üyesine başvurabilir.

Etik Kuralları'nın ihlal edilmiş olduğuna veya olabileceğine somut ipuçları nedeniyle samimiyetle inanan çalışan bu olayı Alplas'a ihbar etme hakkından yararlandığı takdirde, bunun kendisi aleyhine hiçbir olumsuz sonuç doğurmayacağından emin olabilir.

Alplas böyle bir durumda, ihbarda bulunmuş olan çalışana dezavantajlardan korumak için gerekirse önlemler alacaktır.

Alplas , Etik Kuralları'na aykırı davranışları veya bu yöndeki şüphe durumlarını şirkete buradaki kurallara göre ihbar etmiş olan çalışanların kimliğini mümkün olduğu kadarıyla ve yasaların izin verdiği kapsamda gizli tutacaktır.

### *Etik Kurallar ile İlgili Her Türlü İletişim*

#### **Genel Müdürlük**

Mermenciler Sanayi Sitesi 4. Cad No: 16 34524 Yakuplu / İstanbul / Türkiye

T: +90 212 876 27 90 F: +90 212 876 27 85