

ETİK VE AHLAKİ DEĞERLER PROSEDÜRÜ

1. AMAC

1.1. Bu prosedürün amacı, BORSAN Kablonun iç ve dış çevresine karşı tutum ve davranış standartlarının belirlenmesi, tüm Borsan Kablo yönetici ve çalışanlarının sergilemesi gereken etik kurallarının, sorumlulukların belirlenmesi, sorumlularının tanımlanması ve Borsan Kablonun etik kültürünün yerleştirilmesi ve yaşatılmasıdır.

2. KAPSAM

Borsan Kablo bünyesine çalışan, her kademe ve pozisyondaki personeli kapsamaktadır. Bu Yönetmeliğinin uygulanmasından İnsan Kaynakları Departmanı ile birlikte tüm birim müdürleri sorumludur.

3. İLGİLİ DÖKÜMANLAR

İlgili doküman yoktur.

4. TANIM VE KISALTMALAR

4.1. Dürüstlük

Tüm paydaşlarımızla, ilişkilerimizde ve iş süreçlerimizde doğruluk ve dürüstlük vazgeçilmez önceliğimizdir. Çalışanlarımızla ve ilişkili olduğumuz tüm çevrelerle hiçbir suretle ödün vermeksizin doğruluk ve dürüstlük ilkesi ile hareket ederiz.

Firma ortaklık yapısını oluşturan tüm tüzel, özel kişi ve kurumların iş etiği kurallarımıza uygun olarak seçeriz. İş etiği kurallarımıza uymayan kişi veya kurumlarda ortaklık ilişkisi geliştirmeyiz.

4.2. Gizlilik

Ana sözleşmelerde söz konusu edilen faaliyetler ile ilgili bilgi, belge, müşteri firma ismi, unvanı ile müşterilerin satın aldıkları ürünler, bu ürünlerin fiyatları vb. ilgili sair bilgi ve belgeler, yine ana sözleşmelerde tanımlanan faaliyetler esnasında müşteri ya da işveren tarafından, yapılacak işlerle ilgili olarak personele açıklanan ve çalışma esnasında öğrenilecek yazılı veya sözlü tüm ticari, mali, teknik

HAZIRLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI UZMANI

ONAYLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ

ETİK VE AHLAKİ DEĞERLER PROSEDÜRÜ

bilgiler ve konuşma bilgileri, süreçler, iş yapış biçimleri ile fikir, proje, buluş, iş, metot, ilerleme, patent, telif hakkı, marka, ticari sır, diğer yasal korunmaya konu olan ya da olmayan her türlü yenilik proje kapsamında öğrenilen bilgi, gizli bilgi olarak kabul edilir.

Borsan Kablo çalışanları olarak müşterilerimiz, çalışanlarımız, tedarikçilerimiz, ilişkide olduğumuz diğer tüm kişi ve kuruluşlarının gizli ve özel bilgilerinin korunmasına önem ve özen gösteririz. Borsan Kablo faaliyetlerine ilişkin gizli bilgileri korur, bu bilgileri sadece şirketimizin amaçları doğrultusunda kullanır, belirlenen yetkiler dahilinde ilgili taraflarla paylaşırız. Borsan Kablo'ya ait her türlü gizli bilginin içeride sızdırılması sureti ile herhangi bir ticari menfaat elde edilmesi kesinlikle kabul edilemez. Şirketimizden ayrılırken de haiz olduğumuz her türlü gizli bilgi ve belgeler ile proje yönetmelik vb. çalışmalar "ticari sır" kapsamında olduğundan dışarı çıkarılamaz.

Her bir Borsan Kablo çalışanı Borsan Kablo gizlilik sözleşmesine uygun davranmakla yükümlüdür.

4.3. Eşitlik

Borsan Kablo İşvereni her bir çalışanına fırsat eşitliği sunar. Yaş, ırk, din ve inanç, dil, uyruk, medeni durum, siyasi görüş veya yasal olarak korunan diğer özellikler bazında herhangi bir ayırım yapmaz. Bu politika işe alma, yerleştirme, terfi, iş akdinin sonlanması, geri çağırma, transfer, izin ücret ve eğitim gibi tüm istihdam şart ve koşullarında uygulanır.

Çalışanlarımız kurum içinde bağlı buldukları meslek örgütlenmeleri, örgütlenme ve dayanışma içeren tüm yasal bir araya gelme tercihlerinden dolayı herhangi bir ayırma tabii tutulamaz. Farklı bir muamele içeren düzenlemeler geliştirilemez.

Çalışanlar firma içinde zorla çalıştırma veya çalışmaya zorlamaya tabi tutulacakları bir uygulamaya uğratılamazlar. Maaşları, yan hakları ve kazanılmış herhangi bir yasal haklarına geçici bir süre de olsa el konulamaz. Çalışanların kimlikleri veya kimlik yerine geçen belgeleri firma da her ne sebeple olursa olsun geçici bir süreliğine dahi çalışanın isteği dışında tutulamaz.

Çalışanlar nedeni ne olursa olsun, istekleri dışında iş saatleri dışında çalışmaya tabi tutulamaz. Tüm fazla çalışmalar ve yasal tatil hakları gönüllülük esasına göre düzenlenir.

Çalışanlar insan haklarına veya kişisel özgürlüklere aykırı bir şekilde işleme tabi tutulamaz. Çalışma esnasında kişisel ihtiyaçlarını karşılamada bir süre sınırlanmasına uğratılamazlar. Yemek ve ara dinlenmeler İnsan Kaynakları prosedürlerin de belirtilmiş olup bu sınırlamalardan sayılmazlar.

HAZIRLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI UZMANI

ONAYLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ

ETİK VE AHLAKİ DEĞERLER PROSEDÜRÜ

4.4. Çocuk İşçi Çalıştırma Yasası

18 yaşından küçük çocukların çalıştırılması fırsat eşitliği olarak algılanmaz. Borsan Kablo bünyesinde hiçbir departman da 18 yaşından küçük çocuklar (stajyer uygulamaları hariç) çalıştırılmaz. Ancak, 18 yaşın altında bulunan kimselerin geçici olarak eğitimlerini destekleyici ve gelecekteki mesleklerine yardımcı olabilecek bilgi ve deneyimi kazanmaları için iş süreçlerine katılmaları velilerinin verecekleri yazılı izin ile söz konusu olabilir.

Tüm bu kurallar dışında işletme içinde 18 yaşından küçük çocuk tespit edilmesi halinde birincil olarak çocuk işletme içinden derhal güvenli bir bölgeye çıkarılır. Olay, bir tutanakla çocuğun hangi neden ve koşullarda işletme içine girdiği tespit edilerek, ISG komitesinde konunun incelenmesi ve bir daha olmaması için gerekli düzenlemeler yapılması için sevk edilir.

Çocuğun işletmede bulunması çocuk açısından da incelenerek, çocuğun işletmede bulunmasının maddi nedenleri gözden geçirilir ve gerekli durumlarda kurumun sosyal sorumluluğu olarak, çocuğun çalışmasına neden olan koşulların iyileştirilmesine yönelik maddi ve manevi yardım ve faaliyetleri kapsayan iyileştirme planı İnsan Kaynakları Bölümünde hazırlanarak gerekli aksiyonlar alınır.

4.5. Hediye Kabul Etme ve Verme

Borsan Kablo çalışanlarının görev yaparken tarafsızlıklarını, performanslarını karar almalarını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan ekonomik değeri olan veya olmayan her türlü menfaat ve hediye alması yasaktır.

Ancak çalışanlara şirketin iş ilişkisinde olduğu veya olmaya muhtemel tedarikçiler müşteriler alt işverenler vb. kuruluşlar veya şahıslar tarafından gönderilen hediyeler makuliyet sınırları içerisinde olduğu surette kabul edilebilir. Maddi bedeli brüt asgari ücretin yarısının altında kalan hediyeler bu kapsamda tanımlanır. Bu bedeli aşan hediyeler çeşitli uygulamalarla çalışanlara verilmek veya kurum içerisinde değerlendirilmek amacıyla bir tutanak ile İdari İşler Birimine teslim edilmek suretiyle kabul edilir.

4.6. Çıkar Çatışması

Borsan Kablo çalışanları olarak, çıkar çatışmasından uzak durmayı amaçlarız. Mevcut görevimizden yararlanarak; şahsen, ailemiz veya yakınlarımızın vasıtası ile iş münasebetinde bulunduğumuz kişi ve

HAZIRLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI UZMANI

ONAYLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ

ETİK VE AHLAKİ DEĞERLER PROSEDÜRÜ

kuruluşlardan kişisel çıkar sağlamayız. Borsan Kablonun adını ve gücünü, Borsan Kablo kimliğimizi, kişisel fayda sağlamak amacıyla kullanmaktan kaçınırız.

Potansiyel çıkar çatışması durumunda, ilgili tarafların çıkarlarının yasal ve etik yöntemler vasıtasıyla güvenli bir şekilde korunabileceğine inandığımızda, bu yöntemleri uyguluyoruz. Tereddüde düştüğümüz durumlarda yöneticimize, İnsan Kaynakları Bölümü'ne veya Disiplin Kurulu'na danışırız.

5.SORUMLUKLAR

Yasal sorumluluklarımızın yanı sıra; müşterilerimize, hissedarlarımıza, çalışanlarımıza, tedarikçi ve iş ortaklarımıza, rakiplerimize, çevre, toplum ve insanlara karşı, markamıza ve Borsan Kablo adına karşı sıralanan sorumluluklarımızı yerine getirmeye özen gösteririz.

- Yasal Sorumluluklar,
- Müşterilere Karşı Sorumluluklar,
- Hissedarlara Karşı Sorumluluklar,
- Çalışanlara Karşı Sorumluluklar,
- Tedarikçi/İş Ortaklarımıza Karşı Sorumluluklar,
- Rakiplerimize Karşı Sorumluluklar,
- Çevre, Toplum ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklar,
- Markamıza Karşı Sorumluluklar,
- Borsan Kabloya Karşı Sorumluluklar.

5.1. Yasal Sorumluluklarımız

Tüm faaliyet ve işlemlerimizi TC yasaları ve milletlerarası hukuk çerçevesinde yürütür, yasal düzenleyici kurum ve kuruluşlara doğru, tam ve anlaşılabilir bilgileri zamanında sunarız.

5.2. Müşterilerimize Karşı Sorumluluklarımız

Müşteri memnuniyeti odaklı, müşterilerimizin ihtiyaç ve taleplerine en kısa zamanda, en doğru şekilde cevap veren proaktif bir anlayışla çalışırız. Hizmetlerimizi, zamanında ve söz verdiğimiz koşullarda sunar; müşterilerimize saygı, onur, adalet, eşitlik ve nezaket kuralları çerçevesinde yaklaşırız.

HAZIRLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI UZMANI

ONAYLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ

ETİK VE AHLAKİ DEĞERLER PROSEDÜRÜ

5.3. Çalışanlara Karşı Sorumluluklarımız

Çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını sağlarız. İnsan Kaynakları çalışanları Birim Yöneticisi ve yasal merciler dışında 3. kişilerle paylaşmayız. Tüm çalışanlarımıza dürüst ve adil yaklaşır, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt ederiz.

5.4. Ortaklarımıza Karşı Sorumluluklarımız

Borsan Kablo San. A.Ş.nin sürekliliğine öncelikle önem vererek ve ortaklarımıza değer yaratma hedefi doğrultusunda; gereksiz ya da yönetilemez riskleri almaktan kaçınır, sürdürülebilir karlılığı amaçlarız.

5.5. Tedarikçi/İş Ortaklarımıza Karşı Sorumluluklarımız

İyi bir müşteriden beklendiği şekilde adil ve saygılı davranır, yükümlülüklerimizi zamanında yerine getirmek için gerekli özeni gösteririz. İş yaptığımız kişi ve kuruluşlar ile iş ortaklarımızın gizli bilgilerini özenle koruruz.

5.6. Rakiplerimize Karşı Sorumluluklarımız

Etkin bir şekilde, sadece yasal ve etik olan alanlarda rekabet eder, haksız rekabetten kaçınırız.

5.7. Çevre, Toplum ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklarımız

İnsan haklarının ve çevrenin korunması; eğitim ve hayır işleri, suç ve yolsuzlukların ortadan kaldırılması bizim için çok önemlidir.

5.8. "Borsan Kablo" Adına Karşı Sorumluluklarımız

İş ortaklarımız, müşterilerimiz ve diğer paydaşlarımız profesyonel yeterliliğimiz ve dürüstlüğümüz sayesinde bize güvenmektedirler. Bu itibarımızı en üst düzeyde tutmaya çalışırız.

5.9. Markaya Karşı Sorumluluklarımız

Borsan çalışanı olarak iş ortaklarımıza, müşterilerimize ve diğer paydaşlarımıza sorumluluklarımız olduğu gibi markamıza da sorumluluklarımız vardır.

Markayı korumak, her Borsan çalışanın sorumluluğudur.

6. UYGULAMA

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
İNSAN KAYNAKLARI UZMANI	İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ

ETİK VE AHLAKİ DEĞERLER PROSEDÜRÜ

6.1. Çıkar Çatışması Politikası

Borsan Kablo çalışanlarının çıkar çatışması yaratabilecek durumlardan uzak durması esastır. Şirket kaynaklarının, adının, kimliğinin ve gücünün kişisel fayda için kullanılmaması, kurumun ismini ve imajını olumsuz etkileyecek durumlardan kaçınılması tüm çalışanların en önemli sorumluluklarından.

Uygulama Esasları;

- Çıkar Çatışması Yaratabilecek Faaliyetlerde Bulunmamak,
- Görevi Kötüye Kullanmamak,
- Şirket Kaynaklarını Şirket Amaçları İçin ve Tasarruflu Kullanmak,
- Şirketin Ticari İlişki İçerisinde Bulunduğu Diğer Kişi ve/veya Kuruluşlarla Özel İlişki Kurmamak,
- Medya İle İlişkilerde Şirket Üst Yönetiminin Onayını Almak,
- Şirketi Temsil Görevlerinden Kişi/Kurumlardan Ücret Almamak.

6.2. Hediye Kabul Etme ve Verme Politikası

Uygulama Esasları

Şirket çalışanlarının, görev yaparken tarafsızlıklarını, performanslarını, karar almalarını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan her türlü menfaat ve hediye alması yasaktır.

6.3. Gizli Bilgilerin Korunması Politikası

Gizli bilgilere ilişkin uyulması gereken esaslar aşağıda maddelenmiştir:


- Gizli bilgiler, Resmi Makamlar ve Mevzuat gereğince ifşası zorunlu olmadıkça üçüncü kişilere açıklanamaz.
- Bu bilgiler, değiştirilemez, kopyalanamaz ve tahrip edilemez.
- Gizli dosyalar kurum dışına çıkarılamaz.
- Şirket bilgilerine erişim için kullanılan şifreler yetkili kullanıcılar dışında kimseye açıklanmaz.
- Şirket gizli bilgileri umumi yerlerde konuşulmaz.
- Kişi veya kurumlarla ilgili asılsız beyan ve/veya dedikodu yapılamaz.
- Şirket politikasını yansıtan ve kişiye özel olan personele ait ücret, yan fayda ve benzeri özlük bilgileri gizlidir ve yetkililer dışında kimseye açıklanamaz.

HAZIRLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI UZMANI

ONAYLAYAN

İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ

	BORSAN KABLO ELEKTRİK AYDINLATMA A.Ş	Doküman No	İlk Yay. Tarihi	Rev. No	Rev. Tarihi	S.No
	ENTEĞRE YÖNETİM SİSTEMİ	PG.IK.007	24.02.2023	1	24.02.2023	7 / 7

ETİK VE AHLAKİ DEĞERLER PROSEDÜRÜ

6.4. Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesi Politikası

Uygulama Esasları

- Şirket uygulamaları yürürlükteki tüm ilgili yasa ve düzenlemelere uyumludur.
- İnsan Kaynakları politika ve tüm uygulamaların adil olmasını sağlar.
- Kurum içinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılması kabul edilemez.
- Şirkette farklı inanç, düşünce ve görüşe sahip kişilerin uyumlu bir şekilde çalışmaları sağlanır.
- Çalışanların özel hayatına ve kişisel alanlarına saygı gösterilir.
- Çalışanların fiziksel, cinsel ve duygusal dokunulmazlıkları da gözetilir.
- İşyeri fiziksel çalışma ortamı ve şartlarının tüm çalışanlar için sağlıklı ve güvenli olması sağlanır.

7.EKLER

İlgili ek bulunmamaktadır.

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN
İNSAN KAYNAKLARI UZMANI	İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ

FPG.KY.001.01

ÇIKTISI ALINDIĞI TAKDİRDE KONTROLSÜZ KOPYADIR