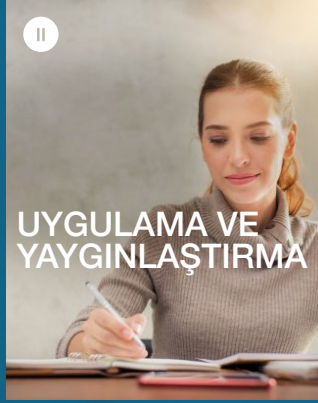


# AHLAK VE DAVRANIŞ KURALLARI

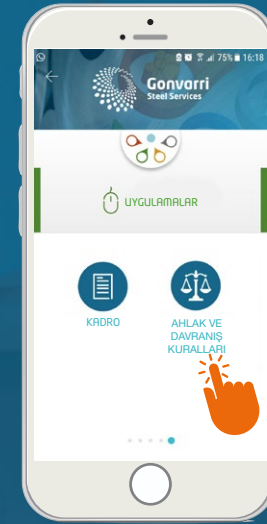


**Gonvarri**  
Steel Services

# İçindekiler



Ahlak ve Davranış Kurallarına GONVARRI UYGULAMASINDAN erişebilirsiniz



Hâlâ Gonvarri Uygulamasına sahip değil misiniz? Buradan indirin!



Apple

Hâlâ Gonvarri Uygulamasına sahip değil misiniz? Buradan indirin!



Android

# Değerler Prensipeler Davranışsal yönergeler



**ÇEVİRİMİÇİ KURS**  
Gonvarri UYGULAMASININ  
içinde bulacağınız çevrimiçi  
(online) kurslar aracılığıyla  
Ahlak ve Davranış  
Kurallarını öğrenin!



**INTRANET 4.0  
SÜRÜCÜSÜNÜ  
KULLANIN!**

Ahlak ve Davranış  
Kurallarını keşfedin ve  
etkileşimli olarak kullanın!

Ahlak ve Davranış  
Kurallarını PDF  
FORMATINDA indirin!  
[gonvarri.com/codeofethics\\_tur](http://gonvarri.com/codeofethics_tur)



## AHLAK VE DAVRANIŞ KURALLARI

Gonvarri Steel Services'in Ahlak ve Davranış Kuralları (bundan böyle "Kural" olarak anılacaktır), Grup çalışanlarının mesleki faaliyetlerini yerine getirirken benimsemesi gereken değer, ilke ve davranış ilkelerinin bir deklarasyonudur. Bu kurallar; müşteriler, işbirlikçiler, çalışanlar, tedarikçiler ve toplumla olan ilişkiler gibi konuları ele alır. Grup ile üçüncü şahıslar arasındaki mevcut güvenin, güvence altına alınması ve güçlendirilmesi sağlanacaktır.

En büyük arzumuz; Grubumuzun, müşterilerimiz ve yürüttükleri ticari faaliyetler için elverişli ve çalışanlarımız için de zevkle çalışılan bir ortam olmasıdır. Faaliyetlerimizi ve ticari operasyonlarımızı yürüttüğümüz toplulukların saygı ve iyi niyetine güvenebilmeyi istiyoruz.

**Gonvarri Steel Services; itibarını ve kamusal imajını, müşterileri, tedarikçileri, işbirlikçileri, çalışanları, yöneticileri ve pay sahipleri ile olan ilişkilerinin öneminden dolayı, en değerli serveti olarak görmektedir.**

Tüm bunlar; Ahlak ve Davranış Kurallarına ve faaliyetimizi düzenleyen kanunlara uymakla mümkün olacaktır. Grup için çalışan herkes bu hedefi kendi hedefi olarak benimsemelidir. Ahlak ve Davranış Kuralları, Grubun tüm yöneticileri, çalışanları ve ortaklarıyla paylaşılacaktır. Aynı şekilde bu kurallar, Grubun faaliyetlerinde yer alacak ve bu faaliyetlerden etkilenecek tüm tedarikçiler, müşteriler ve üçüncü şahıslarla da paylaşılacaktır.

# DEĞERLERİMİZ VE İLKELERİMİZ

Gonvarri Steel Services ortaklarıyla birlikte; Sosyal Kurumsal Sorumluluđu, faaliyet gösterdikleri alanlardan bağımsız olarak, sorumluluk sahibi bir yönetim anlayışı ve ahlakın, şeffaflığın ve adaletin taahhüdü olarak görmektedir.

**ÇEVİRİMİÇİ KURS**  
Gonvarri UYGULAMASININ içinde bulacağınız çevrimiçi (online) kurslar aracılığıyla Ahlak ve Davranış Kurallarını öğrenin!



# I. DEĞERLERİMİZ VE İLKELERİMİZ

Bizim referans noktamız, faaliyetlerimizin başlangıcından bu yana kurucumuz tarafından vurgulanan değerlerimizdir: dürüstlük, alçakgönüllülük, azim ve çalışma. Bu değerler; tüm çalışanlarımız, yöneticilerimiz ve işbirlikçilerimiz için bir davranış kılavuzu niteliğindedir.

Değerlerimiz, Ahlak ve Davranış Kurallarımız, kurumsal sorumluluklarımızın temelini oluşturmaktadır. Bu kurallar, birazdan özetleyeceğimiz kurumsal ilkelerimize de yön vermektedir.

Müşterilerimiz işimizin merkezindedir. Onlarla birlikte çalışarak ihtiyaç duydukları çözümleri üretmeye çalışıyor ve talep ettikleri kalite ve çeşidi sağlayabilmek için tüm kapasitemizi ortaya koyuyoruz. Biz ekip olarak, müşterilerimizin başarılarını pekiştirecek yeni fırsatlar kolluyoruz. Çünkü onların başarısı bizim başarımızdır. Müşterilerimizin karşılaştığı zorluklara çözüm üretmeye çalışırken, uluslararası yaklaşım modelini temel aldık ve kaynaklarımızı onların gereksinimlerine uygun olarak kullandık. Bu, bütünleştiğimiz topluluklarla olan ilişkilerimizi karşılıklı zenginleştirmemizi ve yerel ağların oluşturulması konusunda ısrarcı olduğumuz birkaç ülkede faaliyet yapmamızı sağlamıştır.

Profesyonellerimizin gelişimini teşvik ediyoruz. Dürüstlük, alçakgönüllülük, azim ve çalışma, projemizi kuruluşundan bu yana karakterize eden değerlerdir. Bu değerler, birlikte çalıştığımız herkeसे güven duymamızı sağlar. Bize göre 21'inci yüzyılın iş dünyası, mesleki girişimciliği desteklemeye dayanmaktadır. Bu nedenle, işbirlikçilerimizin fikirlerini ve bunları gerçekleştirme kapasitelerini destekliyoruz. Ayrıca hedefleri, değerleri ve inançları paylaşarak ekibimiz ve diğer üyeleri arasındaki diyalogu da geliştiriyoruz.

Değişimi biz yönetiyoruz. Hem toplumsal hem de ekonomik bağlamda yeni değerlere odaklanmayı ve süreçleri yeniden gözden geçirmeyi gerektiren büyük değişiklikler yaşıyoruz. Yenilikçi yaklaşım, ilk günümüzden bu yana DNA'mızın bir parçasını oluşturmakta ve yönetim felsefemizi karakterize etmektedir. Bu, faaliyet gösterdiğimiz pazarların farklı ve karmaşık koşullarıyla yüzleşmemize yardımcı olmuştur. Bu yönetim felsefesi, ortaklarımızla çalışırken yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımına olanak sağlayarak bizi Üçüncü Sanayi Devriminin aktif katılımcısı yapıyor.

Ekonomik, sosyal ve çevresel! İşimizin sürdürülebilirliğinin, ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan olumlu sonuçlar verme kapasitesine bağlı olduğunu biliyoruz. Çevresel yönetimi tüm faaliyetlerimize entegre eden bir kalkınma stratejisi tasarladık. Çevre yönetimini, yaklaşmakta olan endüstriyel gelişmelerin temel bir bileşeni olarak görüyoruz. Sorumlu ilerleme, mümkün olan tek ilerleme biçimi olacaktır.

Sürekli yatırım anlayışı ve yenilikçi yaklaşımı, hangi işte olursa olsun, rekabet edebilirliği korumanın anahtarı olarak görüyoruz. Bu sebeple kaynaklarımızı; kurallar ve yasalar çerçevesinde, hizmetlerimizi, çözüm yelpazemizi ve tedarik tarzımızı sürekli geliştirme yönünde kullanmaya çalışıyoruz.

# II UYGULAMA VE YAYGINLAŖTIRMA

Ahlak ve Davranış Kuralları, pozisyonu ne olursa olsun tüm çalışanlar için ortak bir davranış erevesi sunmaktadır. Misyonumuz ve değerlerimizle birlikte bu kurallar, Grubun kültürünün ayrılmaz bir parçasını temsil etmektedir.

Ahlak ve Davranış  
Kurallarını PDF  
FORMATINDA indirin!

[gonvarri.com/codeofethics\\_tur](http://gonvarri.com/codeofethics_tur)



## II UYGULAMA VE YAYGINLAŞTIRMA

Ahlak ve Davranış Kuralları, pozisyonu ne olursa olsun tüm çalışanlar için ortak bir davranış çerçevesi sunmaktadır. Misyonumuz ve değerlerimizle birlikte bu kurallar, Grubun kültürünün ayrılmaz bir parçasını temsil etmektedir.

Yönetmelik, Grubun tüm şirketlerinde ve etkin kontrolünün bulunduğu şirketlerde geçerli olacaktır. Grup, bu yasanın uygulanmadığı yatırım şirketlerinde, kurallarda belirtilenlerle uyumlu ilke ve talimatları teşvik edecektir.

Kurallar, gerçek ya da tüzel kişiler için aşağıdaki şekilde uygulanır:

- Grup çalışanları**, istihdam ilişkilerini belirleyen sözleşmelere bakılmaksızın, pozisyonlarını veya hangi konumda çalıştıklarını belirtir.
- Grubun üst düzey yöneticileri**, istihdam ilişkilerini belirleyen sözleşme biçimine bakılmaksızın, pozisyonlarını veya hangi konumda çalıştıklarını belirtir. Üst düzey yöneticiler ve doğrudan Yönetim Kuruluna veya şirketin genel müdürüne bağlı olanlar, yönetici ve bölüm sorumlusu başlığı altında değerlendirilir. Tüm yöneticiler, Gonvarri Çelik Hizmetleri Davranış Kuralları içeriğini bilmeli ve buna uymalıdır.
- Biçimi ve işletim sistemi ne olursa olsun**, Grubu oluşturan şirketlerin ve diğer varlıkların yöneticileri ana yapıyı oluşturur.
- İş ilişkileri ile belirlenen sözleşme** biçimine bakılmaksızın kendi çalışanları ya da taşeron işçiler, Grubun işbirlikçileri olarak kabul edilir.

Grubun çalışanları, yöneticileri ve işbirlikçileri, kuralları bilmek ve buna uymakla yükümlüdür ve bu doğrultuda bilgi ve karar verme konusunda zorunlu bir eğitime tabi tutulmaktadır.

Grup, işbu Yasayı oluşturan değer, ilke ve kuralların içeriğini yayarak uygulamadan kaynaklanacak şüpheleri ortadan kaldırmak için gerekli önlemleri alacaktır.

Grup; kuralları etkin bir şekilde iletmek için web, internet ve diğer dahili iletişim araçlarını kullanarak Grubun tüm çalışanlarına, yöneticilerine ve işbirlikçilerine ulaşmayı ve hedefe varmayı sağlayacak eğitim programlarını hazırlamayı amaçlamaktadır.

Bu amaç doğrultusunda Grup; çalışanları, yöneticileri ve işbirlikçileri için gerekli eğitimi sağlayacaktır. Grup, bu Yasayı mümkün olduğunca uygulanabilir hale getirmeye çalışacaktır. Böylece bu değerler, ilkeler ve standartlar, yürürlükteki düzenlemelerle birlikte Grup içi faaliyetlerin performansını düzenler.

Grubun herhangi bir çalışanı, müdürü, yöneticisi ve işbirlikçisi, kuralların içeriğini bilmediğini iddia ederek kural ihlalini haklı gösteremez. Grup'taki görevi ne olursa olsun hiç kimsenin başka birisinden kuralları ihlal etmesini isteme yetkisi yoktur. Yerel yönetmelikler ve kurallar arasında tutarsızlıklar söz konusu olduğunda, mahkemenin önerdiği çerçevede daha sıkı bir düzenleme uygulanır.

Tüm çalışanlar, yöneticiler, müdürler ve işbirlikçiler aşağıdaki yükümlülüklerle uymak zorundadır:

1. Kuralları öğrenmek için gerekli eğitimi almak,
2. Kuralları bilmek; ilkeler ve ilkelerden gelen politikalar doğrultusunda karar almak,
3. Kuralların hükümlerine aykırı süreç ve eylemlerin varlığına ilişkin herhangi bir göstergesi sorumlu bir şekilde iletmek.

Bu belge, mesleki çevrede ortaya çıkabilecek olası tüm durumları kapsamayı hedeflemez; bunun yerine tüm çalışanlara, yöneticilere, müdürlere ve işbirlikçilere profesyonel faaliyetlerini yürütürlerken nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin temel yönergeler oluşturmayı amaçlar.





# DAVRANIŞ STANDARTLARI

Tüm yöneticiler, müdürler, çalışanlar ve işbirlikçiler uygulanan yönetmeliği; görev ve sorumluluk alanlarına göre bilmek, uygulamak ve kurallara saygı göstermekle yükümlüdür.

**INTRANET 4.0  
SÜRÜCÜSÜNÜ KULLANIN!**

Ahlak ve Davranış Kurallarını keşfedin ve etkileşimli olarak kullanın!



### III DAVRANIŞ STANDARTLARI

Tüm yöneticiler, müdürler, çalışanlar ve işbirlikçiler uygulanan yönetmeliği; görev ve sorumluluk alanlarına göre bilmek, uygulamak ve kurallara saygı göstermekle yükümlüdür.

Şüpheye düşmeleri halinde çalışanlar, Etik Kanal ve Uyum Komitesince uygulanan kuralların içeriğine, ayrıntılarına ve bu kurallara nasıl uya-caklarına ilişkin yardım alabileceklerdir.

Yukarıda açıklanan kuralların ihlali, işten çıkarma da dâhil olmak üzere hukuki ve cezai sorumlulukla sonuçlanabilir.

Bu kurallara uymanın yanı sıra tüm yöneticiler, müdürler, çalışanlar ve işbirlikçiler, tüm mesleki eylemlerinde ahlaki davranış sergilemeli ve ya-salara aykırı olmasa bile, Grubun itibarını ve çıkarlarını olumsuz şekilde etkileyebilecek davranışlardan kaçınmalıdır.

- |   |  |  |                                   |
|---|--|--|-----------------------------------|
| 1 Yasallık                                | 6 Sektörümüzün rekabet gücü                    | 10 Çıkar çatışmasının olmaması                         | 13 Dış iletişim                   |
| 2 Ticari bütünlüğümüz ve rekabetçiliğimiz | 7 Personelimiz                                 | 11 Çevresel etkilerin en aza indirgenmesi ve kontrolü  | 14 Finansal bilgilerin doğruluğu  |
| 3 Dürüstlük ve güven                      | 8 Kamu yönetimi ve siyasi partilerle ilişkiler | 12 Varlıkların bakımı, verilerin korunması ve yönetimi | 15 Kara Para Aklamanın Önlenmesi  |
| 4 Tedarikçilerimiz                        | 9 Yerel topluluklarla ilişkiler                |  | 16 Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele |
| 5 Müşterilerimiz                          |  |  |                                   |

# III DAVRANIŞ STANDARTLARI

## 1 Yasallık

Grup, uygulanabilir tüm düzenlemelere uyacağını beyan etmektedir. Grubun profesyonelleri ve bu kuralların tüm muhatapları, Grubun tüm şirketlerindeki işletmeler için geçerli olan ulusal ve uluslararası yasaların içeriğini, ruhunu ve amacını dikkate alan yasalığa kesin bir şekilde uyacaktır. Ayrıca, Grubun üçüncü şahıslarla ilişkilerini belirleyen sözleşmelerde bahsi geçen taahhüt ve yükümlülükler, faaliyette buldukları ülkelerin uygulamalarını da dikkate alarak saygı göstereceklerdir.

Grup, mali ve gümrük düzenlemelerinin yanı sıra uluslararası ticaret yaptırımları ve kısıtlamalarına da uyaacağını beyan etmektedir.

Bazı yasal hükümlerin uygulanabilirliği veya bunları nasıl yorumlayacağı konusunda herhangi bir şüpheye düşüldüğünde Etik Kanal ve Uyum Komitesine danışılmalıdır.

Şirketin faaliyetlerinin birçoğu; karmaşık ve sürekli değişen bir mevzuata tabii olsa da, ihlal durumunda hukuk bilgisi eksikliği geçerli bir savunma olarak kabul edilmeyecektir.

Grup, tüm kamu idareleri, kamu görevlileri ve yetkililer ile aktif olarak işbirliği yapmaktadır. Bu nedenle, onlardan gelen istişareler Grup'un iç politika ve protokollerine uygun olarak yönetilmelidir.

## 2 Ticari bütünlüğümüz ve rekabetçiliğimiz

Gonvarri Steel Services, başarıya arzusuyla yüküldür. Bu, faaliyetlerimizi yürüttüğümüz tüm pazarlarda adil ve verimli bir şekilde rekabet ettiğimiz anlamına gelmektedir. Bu nedenle tüm çalışanlarımızın, ticari faaliyetlerini sürdürürken Grubun itibarını yükseltmeyi hedeflemelerini bekliyoruz.

Tüm çalışanlar, yöneticiler, müdürler, işbirlikçiler ve özellikle de ticari faaliyetleri sürdürenler her zaman şu hususlara özen göstermelidir:

- Ticari faaliyetler, faaliyette bulunduğu ülkelere ilişkin yasa, yönetmelik ve anlaşmalara uygun olarak gerçekleştirilmelidir.
- Tüm pazarlarda adil bir şekilde rekabet edilmeli ve her ticari işlem en doğru biçimde kayıt altına alınmalıdır.
- Her türden yasadışı ticaretin karşısında durulmalı ve yasadışı ticaretle mücadelede yetkililerle işbirliği yapılmalıdır.
- Grubun yer aldığı pazarlara değer ve kalite katılmalı, en iyi hizmet sunulmalıdır.
- Piyasalar, ürünler ya da rekabetle ilgili gizli bilgilerin herhangi bir şekilde hukuka aykırı ya da ahlaki olmayan biçimde toplanması engellenmelidir.
- Gizli bilgiler korunmalı, kişisel veya üçüncü şahısların menfaatleri için kullanılmamalıdır.
- Fikri ve sanayi mülkiyet haklarına saygı gösterilmelidir.

- Yolsuzluk uygulamaları kabul edilemez. Üçüncü şahıslara yönelik rüşvet veya diğer her türlü haksız ödeme ya da Grubun "Ahlak ve Davranış Kurallarında" belirlediği sınırları aşacak büyüklükte teşvik, hediye ya da eğlence amaçlı faaliyetler teklif ya da kabul edilemez. Şüpheli durumlarda Etik Kanal ve Uyum Komitesi ile istişarelerde bulunulması gerekir.
- Çalışanlar, bu yasa ve ilgili iç yönetmelikte belirtilen sınırlar dahilinde söz konusu faaliyetlere katılmamalı, kişisel menfaatleri ile Grubun menfaatleri arasında çatışma çıkmasına engel olmalıdır. Şüpheli durumlarda Etik Kanal ve Uyum Komitesi ile istişarelerde bulunulması gerekir.
- Çalışanlarımız, rakipleriyle görüşürken belirlenmiş tedbirler ışığında bilgi alışverişinde bulunmalı, herhangi bir şüphe halinde Etik Kanalin olayı değerlendirmesini talep etmemelidir.

## III DAVRANIŞ STANDARTLARI

### 3 Dürüstlük Ve Güven

Grubun tüm çalışanları, yöneticileri, müdürleri ve işbirlikçileri, Grubun çıkarlarının bulunduğu tüm müzakerelerde dürüst ve güvenilir olmalı ve verilen taahhütleri yerine getirmelidir

Aynı şekilde müşterileri, hissedarları, çalışanları, yöneticileri, müdürleri, işbirlikçileri veya tedarikçileri ilgilendiren bilgiler de dâhil olmak üzere her türlü bilginin gizliliği korunmalıdır.

### 4 Tedarikçilerimiz

Gonvarri Steel Services, işe alım sürecinden iş akdinin feshine kadar tedarikçileri ve taşeronlarıyla adil ve dürüst bir ilişki kuracaktır.

Faaliyette bulunduğumuz ülkelerdeki tedarikçilerimizle ürün veya hizmetin niteliğine uygun ve insan haklarına saygılı bir çerçevede yürüttüğümüz ilişkiler; ahlak ve şeffaflığa dayanır.

Çalışanlarımız, yöneticilerimiz ve müdürlerimiz olası müzakerelerde şirketin menfaatlerini kendi menfaatlerinden üstün tutmalı ve bu tür müzakereleri eksiksiz bir şeffaflıkla gerçekleştirmelidir.

Tedarikçilerimiz ve ortaklarımız; her türlü çıkar çatışmasından uzakta tarafsızlık, titizlik ve nesnellikle seçilecek ve değerlendirilecektir. Bu süreç her zaman Grubun iç tüzüğüne uygun biçimde yürütülecektir.

Tedarikçiler tarafından seçim sürecinde verilen fiyatlar ve bilgiler gizli bir şekilde ele alınmalı, ilgili tarafın izni veya yasal bir zorunluluk olmadıkça üçüncü şahıslara açıklanmamalıdır.

Uyum çerçevesinde, tedarikçiler için belirlediğimiz “Davranış Kurallarının” kabul edilmesi beklenmektedir. İç kontrollerin iyileştirilmesi amacıyla ihtiyaç duyulduğunda her türlü denetim yapılmalıdır.

Hiçbir çalışan, yönetici, müdür ya da işbirlikçinin; Davranış Kurallarının “hediyeler ve ikramiyeler” maddesinde belirtilen sınırları aşacak büyüklükte hediye, komisyon ya da ikramiye kabul etmesine izin verilmeyecektir.

## III DAVRANIŞ STANDARTLARI

### 5 Müşterilerimiz

Faaliyette bulunduğumuz ülkelerdeki tedarikçilerimizle ürün veya hizmetin niteliğine uygun ve insan haklarına saygılı bir çerçevede yürüttüğümüz ilişkiler; ahlak ve şeffaflığa dayanır.

Müşterilerimiz, Gonvarri Steel Services'deki çalışma şeklinin bir parçasıdır. Bu kurallarda yer alan değer ve ilkeler, üçüncü şahıslara duyduğumuz bağlılık ve yasallık çerçevesinde onlarla paylaşılmaktadır.

### 6 Sektörümüzün Rekabet Gücü

Grup pazardaki rekabeti; Uluslararası Rekabet Kanunlarına ve faaliyet gösterdiği ülkelerdeki stratejik ve ticari faaliyet kurallarına uygun bir çerçevede, adil ve şeffaf bir şekilde yürüteceğini beyan etmektedir.

Grup, tekelleşme karşıtı düzenlemelere uyarak tüketicilerin ve kullanıcıların yararına ücretsiz rekabeti teşvik edeceğini ve rekabetin gizlenmesine, istismarına veya kısıtlanmasına yol açabilecek davranışlardan kaçınacağını taahhüt eder.

Buna ek olarak sözleşmelerin yazılı olarak resmileştirilmesine bakılmaksızın rekabeti kısıtlayıcı veya yasadışı sayılabileceği gerçeği dikkate alınarak tüm personel; rakipler ya da potansiyel rakiplerle, fiyat, satış şartları veya ürün temini, pazar paylarının dağıtımı, müşterilerin tahsisi ya da herhangi bir ürünün dağıtımı gibi konularda, piyasadaki serbest rekabeti kısıtlayan veya sınırlayabilen faaliyetlere, herhangi bir tartışmaya, sözleşmeye, projeye, resmi ya da gayri resmi anlaşmaya katılmaktan kaçınmalıdır.

İdari organlar, hâkimler veya mahkemeler; hem bireyler hem de şirketler bazında, rekabet hukukunu ihlal eden şahıslara, uzun hapis cezasına varabilecek türden cezalar verebilir.

Gonvarri Steel Services; hukuki sonuçları göz önüne alındığında Grubun maruz kalabileceği ihlallere karşı çalışanların, yöneticilerin, müdürlerin ve işbirlikçilerin söz konusu kanunlara bağlı kalmalarını sağlamak için tüm makul önlemleri alacaktır. Buna ek olarak Grup, yasa dışı sayılacak ya da bu tür yasalara aykırı düşecek davranışları engellemek için önlemler alacaktır. İyi niyet çerçevesinde ya da Uyum Komitesinin sorgulama zamanının kısıtlı olduğunu doğrulaması şartıyla Yasaların yetersizliği, bu belgede yer alan ilkelere aykırı herhangi bir davranışın hafifletici sebebi olarak kabul edilecektir. Yukarıdaki ilkelerin uygulanmasına ilişkin olası bir şüphe, herhangi bir önlem alınmadan önce Grubun yönetimine sunulmalıdır. Buna ek olarak piyasalardaki serbest rekabet ilkelerine ve ilgili kanunlara aykırı olduğu tespit edilen herhangi bir davranış, Muhbir Kişi aracılığıyla bildirilmelidir.

# III DAVRANIŞ STANDARTLARI

## 7 Personelimiz

Çalışanlarımızın girişimci ruhu, organizasyonumuzun en büyük değerlerinden birini oluşturur. Tüm personele adil davranılmalı ve onların başarıları ödüllendirilmelidir.

Grup içindeki işlevleri nicel ve nitel sınırlar içinde belirlenen temsilcilerin eylemleri, ülkenin mevzuatına bakılmaksızın, her zaman bu kurallarda belirtilen ilkeler ve değerler çerçevesinde değerlendirilecektir.

Grup; Dünya İnsan Hakları Bildirgesini, Uluslararası Çalışma Örgütü Anlaşmalarını (ILO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün ilkelerini savunmakta ve desteklemektedir. Tüm çalışanlar aşağıdaki belirtilen ilkelere saygı göstermelidir.

### I Personel Yönetimi

Personel seçim sürecinden, profil ve iş tanımlamaları sürecine kadar her türlü ayrımcılığın karşısındayız. Promosyonun hak, yetkinlik ve bireysel yeteneklerle bağlantılı olmasına özen gösteriyoruz.

Bu bölüm ayrıca; ödeme, eğitim, takip ve performansın değerlendirilmesi koşullarının oluşturulmasını da kapsar.

Biz; çalışanlarını saygın, eşitlikçi ve işgücünün geliştirilmesine yönelik sağlam temellere dayanarak seçen ve herkesin saygı gördüğü, cinsiyet, ırk, cinsel kimlik, yaş, engellilik, din ya da etnik kökenden bağımsız bir çalışma ortamı sağlama taahhüdünde bulunan bir şirkettiz.

Özellikle de reşit olmayanların çalıştırılması ya da çalışmaya zorlanması, bizim ya da tedarikçilerimizin faaliyetlerinde, işbirlikçilerin ya da müşterilerin faaliyet gösterdiği herhangi bir ülkedeki operasyonlarda tolere edilemez.

### II Ayrımcılığın ve Tacizin Bulunmaması

Yetkinin kötüye kullanılması, fiziksel, psikolojik ya da ahlaki türden herhangi bir taciz, çalışanlar için korkutucu, saldırgan ya da düşmanca bir çalışma ortamı oluşturabilecek her türlü davranış yasaktır.

Tüm personel; işyerindeki meslektaşları ile olan ilişkilerinde, özellikle de şirket hiyerarşisinde daha düşük konumdaki personelle olan ilişkilerde temkinli davranmalıdır. İşyerinde karşılaşılabilecek olası bir taciz konusunda uyanık olmalı ve ortaya çıkan sorunu dikkatli bir şekilde yönetmelidir.

Taciz teşkil eden eylemlerin hepsi ciddi bir davranış sorunudur. Bu gibi konularda, tüm Grup için geçerli olan, eylem ilkelerinin ve esaslarının belirlendiği bir Taciz Önleme Kılavuzu ve Protokolü geliştirilmiştir. Söz konusu kılavuz, bu tür davranışları önlemek ve düzeltmek için kullanılmalıdır.

### III Örgütlenme Özgürlüğü

Grup; insanların dernek kurma, sendikalaşma ve toplu görüşme özgürlük ve haklarına saygılıdır. Bu nedenle mevzuat ve yerel uygulamalara ve geleneklere uygun olarak personelimiz ile hem bireysel hem de Sendika aracılığıyla çalışmaktayız.

### IV Mesleki ve Kişisel Yaşamın Uzlaştırılması

Grup; Sosyal ve Kurumsal Sorumluluk Stratejisinde çalışanlarının, yöneticilerinin, müdürlerinin ve işbirlikçilerinin mesleki ve kişisel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamak için girişimlerde bulunmakta ve önlemler almaktadır. Bu tedbirler, faaliyet gösterdikleri ülkelerin yerel düzenlemelerine ve geleneklerine uygun olmalıdır.

# III DAVRANIŞ STANDARTLARI

## V Sağlık ve Güvenlik

Gonvarri Steel Services, güvenliği yönetimin kilit yönü olarak görür. Çalışanlarının sağlığı ve güvenliği için, üretken faaliyetlerinde uygun ve yeterli düzeyde önlemler almaya kararlıdır. Grup, faaliyetlerine ilişkin risklerin önlenmesinin şirketlerinin yönetiminde öncelikli ve stratejik bir amaç olduğunu kavrar.

Grup; tesislerinde hizmet veren herkes için güvenli ekipman ve çalışma şartlarına sahip, güvenli davranışların geliştirildiği ve desteklendiği sağlıklı bir işyerinin oluşturulması yönündeki çabalarını en üst düzeye çıkarmaktadır.

Tüm personel ve işbirlikçiler, işyeri riskini önlemeyi dikkate almalı ve aldıkları kararlarda olduğu gibi yaptıkları faaliyetlerde de ilkeleri sorumlu bir şekilde uygulamalıdır.

Bu, çalışma eylemlerinin ve karar verme işleminin ayrılmaz bir parçası olarak düşünülmelidir. Belirtilen Sağlık ve Güvenlik Politikası tüm eylemlere yön vermelidir.

## VI Çalışma Koşulları

Tesisler; iç tasarımlarının bir parçasını oluşturan ve önleme ilkeleri doğrultusunda geliştirilmiş olan ekipmanı sağlayarak personeli için mümkün olan en iyi çalışma koşullarını garanti etmelidir. Güvenlik; tesisin ve ekipmanın bakımı ve revizyonu ile sağlanmalı, olası riskler belirlenmelidir. Ortadan kaldıramayan risklere dair bilgi ve yükümlülükler akılda tutulmalı ve detaylı bilgilendirme yapılmalıdır.

## VII İşyeri Risklerini Önleme Yönetimi

Grubun işyerlerinde, işyeri riskini önlemeye dair etkin ve dışardan onaylı sertifika sistemleri bulunur. Onay ve sistem kurulumu, ilgili yönetim birimleri tarafından yönetilir. Bu sistemler, bütünleştirici ve önleyici ilkeleri takip etmektedir. Bunlar; gerçekleştirilen ya da denetlenen her tür faaliyette, Kurumsal Prosedürlerde tanımlanan ve çeşitli sistemleri referans alan tüm kararlarda uygulanacaktır.

## VIII Yeterlilik, Eğitim ve İletişim

Grubun tüm personeli, mesleki gelişiminin vazgeçilmez bir parçası haline gelmesi gereken güvenli iş uygulamaları konusunda teorik ve pratik eğitime ve yeterliliğe sahip olmalıdır. Tüm personel işyeri güvenliğini, sorumluluklarının ayrılmaz bir parçası olarak anlamalıdır. Her bir işyeri, sürekli iyileştirme ve deneyim paylaşımı amacıyla, şirket yönetimi ile iletişim, danışma ve iki yönlü katılım sistemini sürdürmeli ve personeli işyeri sağlık ve güvenliğiyle ilgili her yönüyle bilgilendirmelidir. Güvenlik prosedürü, operasyonel hedeflere ulaşmak amacıyla kesinlikle tehlikeye atılmamalıdır. Kişisel güvenlik ya da meslektaşların güvenliği açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecek güvensiz davranışlara hiçbir şekilde izin verilmeyecektir. Şirket tarafından verilen ve belirlenen talimatlara titizlikle saygı gösterilmelidir. Çalışanlar, yöneticiler, müdürler ve işbirlikçiler Ahlak Kurallarını öğrenmeli ve ahlaki davranışı korumak için gerekli eğitimleri almalıdır.

## IX Harici İşçiler

Tesislerimizde çalışan tüm harici personel, şirket içi çalışanlarla aynı düzeyde sağlık ve güvenlik şartlarına sahip olmalı ve buna saygı göstermelidir. Koordine etme, kontrol ve gözlemlenme için gerekli prosedürler, gerekli işin doğru yürütülmesinden sorumlu olan dış şirketler aracılığıyla sağlanmalıdır.

## X Gizli Bilgi

Grubun çalışanlarının, işbirlikçilerinin, müdürlerinin ve yöneticilerinin, konuları gereği ulaşabildikleri özel bilgileri kendi çıkarları ya da üçüncü bir şahsın çıkarları doğrultusunda kullanması yasaktır. Gizli bilgi kullanımından şüphelenilmesi durumunda, uygun önlemleri almak için Etik Kanal aracılığıyla bilgilendirme yapılmalıdır.

## III DAVRANIŞ STANDARTLARI

### 8 Kamu Yönetimi ve Siyasi Partilerle İlişki

Gonvarri Steel Services, faaliyet gösterdikleri tüm ülkelerde siyasi tarafsızlıklarını ilan etmekte, siyasi partiler ya da onların temsilcilerinin finansmanını yapmamaktadır.

Kamu idareleri ve kuruluşları ile olan tüm ilişkiler; şeffaf, tarafsız ve eksiksiz bir biçimde yürütülecektir. Grup; çalışanlarının, yöneticilerinin, müdürlerinin ve işbirlikçilerinin, mesleki faaliyetlerini engellemediği ve çalışma saatlerinin dışında olduğu sürece, siyasi düşüncelerini ifade özgürlüğüne saygı duymaktadır. Herhangi bir çalışanın, müdürün, yöneticinin ve işbirlikçinin, iş dışında herhangi bir kamu etkinliğine katılması durumunda, olası bir uyumsuzluk olup olmadığını değerlendirmek için Uyum Komitesine danışılmalıdır. Tüm çalışanlar, yöneticiler, müdürler ve Grup için çalışan diğer harici elemanlar; ulusal kamu idareleri, üçüncü ülkeler ve uluslararası kuruluşlar ile olan ilişkilerinde tarafsızlığa ve herhangi bir hukuki usule aykırı düşmeyecek şekilde hareket etmelidir. Gonvarri Steel Services mensuplarının, kamu görevlilerine, memurlarına ve ailelerinin üyelerine hediye vermesi; işleri nedeniyle ilişkide buldukları siyasi partileri ya da onların temsilcilerini finanse etmesi kesinlikle yasaktır.

### 9 Yerel Toplulukla İlişkiler

Gonvarri Steel Services sorumluluk sahibi bir komşu olmayı, faaliyet gösterdikleri ülkelerin yerel topluluklarındaki insan haklarına saygı göstermeyi ve özellikle de en savunmasız görülen grupların huzurunu garanti altına alacak hükümler oluşturmayı hedeflemektedir.

Faaliyetlerimiz, yerel ihtiyaçlar ve etkilerin de oldukça değişken olduğu çok çeşitli yerlerde ve durumlarda gerçekleştirilecektir.

Toplumsal konularda atılacak adımlar, yatırım, bağış, toplumsal proje gelişmeleri ve yerel topluluklara verilecek destek, her bir yerin gerçek ihtiyaçlarına uygun çözümler sunmak amacıyla farklı üretken merkezler tarafından kararlaştırılacaktır. Şeffaflık ilkesine uygun olarak, öngörülen işbirliği ve bağışlar daima yerine iletilmeli ve onaylanmalıdır. Söz konusu toplumsal projeler, Grubun itibarı açısından herhangi bir risk oluşturmayan prestij sahibi tanınmış kuruluşlar ya da vakıflar ile birlikte en doğru biçimde kayıt altına alınmalı ve yürütülmelidir. Buna ek olarak, bağış ya da sponsorluk yapan herhangi bir Grup Şirketi, Grubun itibarını zedeleyecek her türlü riskten kaçınarak yapılan bağışın hedefini bulduğundan ve tüm katkıların en iyi biçimde sonuçlandırıldığından emin olmak için gerekli takibi yapmalıdır.



## III DAVRANIŞ STANDARTLARI

### 10 Çıkar Çatışmasının Olmaması

Kişisel çıkarlarla Grubun çıkarlarının doğrudan ya da dolaylı olarak çatıştığı durumlarda çıkar çatışması olduğu kabul edilecektir. Sorun kendisini ya da onunla ilgili bir kişiyi etkilediğinde, çalışanın kişisel menfaati göz önünde bulundurulacaktır.

Çıkar çatışması olup olmadığına dair hiçbir karar, eylem ya da faaliyet, Etik Kanal vasıtasıyla bilgilendirilecek olan Uyum Komitesinin önceden yazılı izni alınmadıkça gerçekleştirilemez. İlgili taraf, soruşturma tamamlanıncaya kadar bu konuda herhangi bir işlem yapmaktan kaçınmalıdır. Çıkar çatışması olarak kabul edilecek durumların tanımı, tespiti ve sorun yönetimine ilişkin önlemler, kurumsal yönetmelikte kapsamlı bir şekilde analiz edilmektedir ve Grubun tüm çalışanları, yöneticileri, müdürleri ve işbirlikçileri bunun bilincinde olmalıdır. Bu tedbirler çalışma konumuna, faaliyet gösterilen ülkelerin yerel düzenlemelerine ve geleneklerine uygun olmalıdır. Tedbirler çalışanların iş durumlarına, buldukları ülkelerin yerel düzenlemelerine ve geleneklerine de uygun olmalıdır.

### 11 Çevresel Etkilerin En Aza İndirgenmesi ve Kontrolü

Gonvarri Steel Services; çalışanları, yöneticileri, müdürleri ve işbirlikçileri tarafından yürütülen faaliyetlerin çevresel etkilerinin yönetiminde, kontrolünde ve en aza indirgenmesinde dikkatli ve aktif bir tutumun benimsenmesini teşvik etmektedir.

Grubun yönetimi, yaşam döngüsü boyunca devam eden üretim faaliyetlerinde çevreye saygıyı esas almakta ve stratejik olarak tüm çalışanlarının çevreye saygılı olması konusuna özen göstermektedir.

Tesislerimiz, Grubun tüm şirketlerinde çevresel uygulamaların kullanılmasına olanak sağlayarak mevzuata uygunluğu ve çevre yönetiminde sürekli iyileşmeyi sağlayacak etkin yönetim sistemleri ile donatılmıştır. Aynı şekilde, tesislerimizde mevcut en iyi teknolojiyi kullanmayı, tüm operasyonlarımızın tasarımında ve uygulamasında çevresel kaygıları göz önünde bulundurmaya taahhüt ederiz. Tüm çalışanlarımızda, yöneticilerimizde, müdürlerimizde ve işbirlikçilerimizde bu konularla ilgili farkındalık yaratmak için periyodik olarak eğitim programları geliştiriyoruz. Eğitim amaçlı bu kurslar, özellikle de müşterilerin, tedarikçilerle çalışan tesislerin ve personelin yönetiminden sorumlu olan çalışanlara yöneliktir. Çalışmalarımız; doğal kaynakların ve enerji kaynaklarının kullanımının iyileştirilmesine yöneliktir. Kirli atıkların, kirleticilerin azaltılması ve kontrol edilmesiyle birlikte geri dönüşüm ve tekrar kullanım sonucu ortaya çıkan atıkların da en aza indirgenmesi hedeflerimiz arasındadır. Bu sayede Grup, yürütülen faaliyetler sırasında ortaya çıkan çevresel etkileri en aza indirmek için aktif biçimde çalışılmasını ummakta ve çalışanlarından bunu doğal çevreyi korumanın mümkün olan en iyi yolu olarak görmesini beklemektedir. Çalışanlar, Çevre Politikasında belirlenen mevzuata ve çalışma sahalarını ilgilendiren çevre mevzuatına aşina olmalı ve uymalıdır.

# III DAVRANIŞ STANDARTLARI

## 12 Varlıkların Bakımı, Verilerin Korunması ve Yönetimi

Gonvarri Steel Services varlıklarını; çalışanlarının, yöneticilerinin, müdürlerinin ve işbirlikçilerinin kullanımına sunmaktadır. Bu varlıklar özenle korunmalı ve başka amaçlar için kullanılmamalıdır. Ayrıca, bilgilerin mahremiyetini ve verileri korumak Grup politikasıdır.

### I Varlıklar

Tüm çalışanlar, yöneticiler, müdürler ve işbirlikçiler görevlerini yapabilmeleri için kendilerine tahsis edilen ekipmanı, teçhizatı ve kaynakları yeterli ve uygun bir şekilde kullanmalıdır. Bunları başka hiçbir amaçla kullanmamalı; hasar, kayıp veya hırsızlığa karşı korumalıdır. Grubun varlıkları kötüye kullanılamaz, izinsiz herhangi bir şekilde elden çıkarılamaz ya da satılamaz.

### II Bilgi Gizliliği ve Yönetimi

Grup; gizlilik haklarına ve belge yönetimine sadık kalacak biçimde, bilgi mahremiyetinin sağlanması ve çalışanların, tedarikçilerin, müşterilerin, kamu kurumlarının, iş ortağının ve işbirlikçilerinin verilerinin korunması için gerekli mekanizmaları kurmuştur.

Tüm çalışanlar, yöneticiler, müdürler ve işbirlikçiler, çalışma faaliyetleriyle ilgili dokümantasyonun üretilmesi, arıtılması, arşivlenmesi ve imha edilmesi için belirlenen talimatları izlemelidir.

Aynı şekilde, istihdam sırasında elde edilen gizli bilgiler ortaya dökülmemeli, gizli tutulmalıdır. Kuruluştaki görevlerinden dolayı üçüncü şahıslarla bilgi paylaşılması istenirse, gizlilik konusunda bir anlaşma imzalandığından emin olunmalıdır. Şüpheli durumlarda, gerekli açıklama Ahlak Komitesi tarafından yapılmalıdır.

### III Elektronik Cihazların Kullanımı

Çalışanlar, şirketin kendilerine sağladığı elektronik cihazları (bilgisayarlar, cep telefonları, akıllı telefonlar, tabletler vb.) uygun bir şekilde kullanacaktır. Elektronik cihazlar, gerekli görüldüğü takdirde, yerel yasalar ve yönetmeliklere uygun olarak incelenebilir. İnternet kullanımına iş amacı gütmesi şartıyla izin verilir. Kişisel amaçlar için kullanılmamalıdır. İnternetin yasadışı, uygun olmayan veya müstehcen amaçlarla kullanımı açık bir şekilde yasaklanmıştır. Buna ek olarak, entelektüel veya endüstriyel mülkiyet haklarını koruyan yasalarla sınırlandırılmışsa, özellikle internetten indirilen bilgisayar programları ve internetten edinilen bilgilerin kullanılması konusuna büyük özen gösterilmelidir. Güvenlikle ilgili herhangi bir olayın tespit edilmesi halinde, Yardım Masası uygulaması kullanılarak rapor tutulacaktır.

Grup; bilgi formatı ve platformundan bağımsız olarak tüm çalışanları, yöneticileri, müdürleri ve işbirlikçileri için (basılı, yazılı, elektronik, video, ses vb.) normatif güvenlik prosedürleri oluşturur. Bilginin sınıflandırılması ve uygulanmasına ilişkin geçerli politikaların yanı sıra uygulanabilir güvenlik prosedürleri ve normlarına da şirket intraneti aracılığıyla erişilebilir.

## III DAVRANIŞ STANDARTLARI

### 13 Dış İletişim

Grup; hissedarlarının, müşterilerinin, profesyonellerinin, tedarikçilerinin ve kendi personelinin güvenini korumak için imajını ve itibarını en değerli varlıklarından biri olarak kabul eder.

Tüm çalışanlar, yöneticiler, müdürler ve işbirlikçiler; (basın bültenleri, medya ile yapılan röportajlar, sosyal paylaşım sitesi hakkındaki yorumlar vb.) Grupla ilgili bilgileri şirket dışına iletirken büyük özen göstermelidir.

Grubun imajına veya itibarına zarar verebilecek mesajlar veya beyanlar (örneğin elle ya da e-posta aracılığıyla yazılan notlar) yayımlanamaz. Personel, Ahlak ve Davranış Kurallarında yer alan Grup değerlerine aykırı olabilecek kişisel görüşlerini Grup adına açıklayamaz. Grubun bir parçasını oluşturan topluluklardan herhangi biri; içeriği ya da konunun hassasiyeti nedeniyle, medyada yankı uyandırabilecek türden bir açıklama yapmadan önce gözden geçirmesi ve onaylaması için Etik Kanala bildirmelidir.

### 14 Finansal Bilgilerin Doğruluğu

Grubun finansal bilgileri; ulusal ve uluslararası muhasebe ilke ve standartlarına sadık kalınarak elde edilmiş olup, finansal durumu ve öz kaynak durumunu gerçek ve doğru biçimde yansıtmaktadır:

- **Doğruluk:** her şirketin ve Grubun sadık bir yansıması olmalıdır.
- **Dürüstlük:** ekonomik durumu bütünüyle yansıtmalı, finansal bilgiler eksiksiz bir şekilde gözler önüne serilmelidir.
- **İstikrar:** Grubun her bir şirketinde aynı kriterlere göre belirlenmeli, hazırlanmalı ve iletilmelidir.
- **Yetki:** Grubun mali politika ve ilkelerinde önceden belirlenmiş olmalıdır.

Hiç kimse, Grubun kayıtlarını veya muhasebe raporlarını gizleme veya dağıtma yetkisine sahip değildir. Ekonomik, mali ve yönetsel bilgilerin akışı, Grup organları ve kendilerinin belirlediği yöntemlerle yapılmalıdır.

## III DAVRANIŞ STANDARTLARI

### 15 Kara Para Aklamanın Önlenmesi

Kara para aklamanın veya terörü finanse etmenin önlenmesi için; Grubun çalışanları, yöneticileri, müdürleri ve işbirlikçileri, işlemin niteliğinden dolayı anlaşmaya varılanın haricinde başka para birimleri ya da çeklerle yapılan alışılmadık nakit ödemeler karşısında çok daha dikkatli olmalıdır.

Grup, kara para aklama riskinin bulunduğu operasyonlar veya faaliyetlerde, müşterinin tanımlanması ve yetkili makamlarla işbirliği yapmak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Her halükarda, Grubun iç düzenlemelerine uyulmalı ve koşullar ne olursa olsun iki bin beş yüz Avrodan fazla (2,500 €) nakit para kabul edilmemelidir. Şüpheli bir işlem ve kara para aklama riski varsa, gerekli önlemleri almak için Etik Kanala başvurulmalıdır.

### 16 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Rüşvet ya da yolsuzluk tolere edilemez. Yolsuzluk uygulamaları kabul edilemez. Üçüncü şahıslara rüşvet verilmemeli veya haksız ödemeler kabul edilmemelidir.

Grubun; teşvik, hediye veya davetlerle ilgili Davranış Kurallarında belirlediği sınırları aşacak büyüklükte herhangi bir hediye veya eğlence faaliyeti talep ya da kabul edilemez.

Herhangi bir şüphe durumunda konu, Etik Kanal aracılığıyla Uyum Komitesine iletilmelidir.

Şüpheli bir işlem, rüşvet ya da yolsuzluk riski varsa, gerekli önlemleri almak için Etik Kanala başvurulmalıdır.

# IV İZLEME VE KONTROL

- 1 Bilgilendirme, iletişim ve izleme
- 2 Uyum komitesi
- 3 Etik Kanal (İletişim ve Raporlama)

**INTRANET 4.0  
SÜRÜCÜSÜNÜ KULLANIN!**  
Ahlak ve Davranış Kurallarını  
keşfedin ve etkileşimli olarak  
kullanın!



## IV İZLEME VE KONTROL

### 1 Bilgilendirme, iletişim ve izleme

Grubun çalışanları, yöneticileri, müdürleri ve işbirlikçileri, Yasanın içeriğini, burada yer alan davranış ilkelerini ve kurallarını bilmeli ve kabul etmelidir. Kuralların tam ve eksiksiz olarak öğrenilmesini sağlamak için zorunlu eğitim verilecektir.

Grubun herhangi bir çalışanı, yöneticisi, müdürü, işbirlikçisi, müşterisi, tedarikçisi ya da herhangi bir kişi, Grubun şirketlerinden birinde ya da Grupta tespit edilen Kural ihlallerini rapor edebilir.

Bu bağlamda Grup, Kanunda yer alan ilkelerin ihlal edildiğini korkusuzca bildirebilsinler diye, gerekli prosedürleri ve mekanizmaları Etik Kanal aracılığıyla devreye sokacaktır. Etik Kanalin içinde bulunan Muhbir Kanalı; PC uygulaması, telefon, e-posta veya sıradan posta yoluyla şikâyetlerin alınması ve yönetilmesine olanak sağlayan ve Uyum Komitesi tarafından yönetilen bir mekanizma olarak yapılandırılmıştır.



# IV İZLEME VE KONTROL

## 2 Uyum komitesi

**Uyum Komitesi, Grubun değerlerini ve davranış kurallarını tanıtmakla birlikte, Kanunun izlenmesi, iletilmesi, açıklanması ve denetlenmesinden sorumlu olan bir iç danışma organıdır.**

Uyum Komitesi Etik Kanalın idaresinden, Kanal aracılığıyla alınan şüphe, sorgu talepleri ve şikâyetlerin yönetimi ve çözülmesinden sorumludur. Komite, şeffaflığa olan bağlılığının bir parçası olarak, faaliyetlerinin istatistiksel kaydını tutar, iç ve dış bilgi taleplerine cevap verir. Kanalin çalışanlar, yöneticiler, müdürler ve işbirlikçiler tarafından kullanım derecesini ayrıntılandıran yıllık bir rapor yayımlanır; ancak bu rapor hassas ya da gizli bilgileri içermez. Uyum Komitesi, uyumsuzlukların çözümünde masumiyet ilkesi uyarınca objektif ve tarafsız bir şekilde hareket eder. Grup da gerekli adımları atabilir. Aynı şekilde, kurallarda yer alan ilkelere aykırı herhangi bir davranışı, iyi niyet çerçevesinde tebliğ eden çalışanların ya da üçüncü şahısların her türlü misillemeye karşı korunması garanti altına alınmalıdır.

“Uyum Komitesi Statüsü”, Komitenin işlev ve standartlarını tanımlar ve yönetir.

Uyum Komitesinin temel sorumlulukları şunlardır:

- Ahlak ve Davranış Kurallarını güncellemek, iyileştirmek ve düzenlemek etmek,
- Uyum Modelinde bulunan riskleri yönetmek,
- Kontrol önlemlerinin etkinliğini izleyerek, Modelin kontrolünü, denetimini ve değerlendirmesini sağlayacak yıllık bir plan yapmak,
- Düzenleyici Uyum Modelinin genel işlevini izlemek, denetlemek ve değerlendirmek,
- Gonvarri Steel Services Grubu (Etik Kanal)’ında bulunan; ihlalleri, şikâyetleri ve sorguları raporlama mekanizmalarının doğru yönetilmesini ve işlevselliğini sağlamak,
- Olası bir uyumsuzluk yaşanması durumunda, karar verme süreci boyunca karar organlarını ve yönetimini desteklemek,
- Grup içinde uygulanan kontrollerle ilgili, tüm şirket personelinin doğru bir şekilde bilgilendirilmesini sağlamak, Uyum Modelini kendileri için uygulanabilir bir model haline getirmek, gerekli değişiklik ya da güncellemeyi yapmak ve tüm kontrol sahiplerinin, sorumlulukları dâhilinde bulunan kontrol listesinden haberdar edildiğinden emin olmak,
- Grubun kurumsal kültürüne uyum stratejisi ve Gonvarri Steel Services Uyum Modelinin önemi bakımından, organizasyona yeterli eğitimi vermek ve açıklama yapmak,
- İlgili diğer alanlarla koordineli olarak düzenleyici eğitim faaliyetlerinin desteklemek,
- Modelde bulunan farklı alanlar arasındaki raporlama mekanizmalarını yönetmek ve korumak,
- Dünya çapında geçerli olan kuralların sürekliliğini sağlamak için kuralların uygulanması sırasında göze çarpan sapmaları düzeltmek,
- Şirketi etkileyebilecek risk alanlarını, Modelin değerlendirme sonuçlarını, gerçekleştirilen kontrol ve eylem planlarını düzenli olarak (ya da olağandışı bir şekilde) İcra Direktörüne bildirmek,
- Başkanı, Yönetim Kurulunu ve Yönetim Kurulu Yöneticilerini, temel uyum sorunları hakkında düzenli (veya olağanüstü) raporlarla bilgilendirmek,

## DAVRANIŞ KURALLARININ İDARI YAPISI

Uyum Komitesi, Grubun iç kontrol uyum sisteminin etkinliğini izlemek için yasal olarak görevlendirilmiş yetkililerden oluşan bağımsız bir organdır. Komiteye; İç Denetim ve Uyum Bölümü tarafından desteklenerek, işlevlerini bağımsız olarak yerine getirebilecekleri yeterli kaynak sağlanacaktır.

Yönetim Kurulu, her durumda, Komitenin en uygun biçimde temsil edilmesini ve etkin operasyonlarını güvence altına alacak düzenlemeyi sağlamayı hedefleyen Uyum Komitesinin yapılandırılmasından sorumludur.

Uyum Komitesi en az dört üyeden oluşur. Uyum Komitesi üyeleri; İç Denetim ve Uyum Bölümünden bir üye, İcra Dairesinden bir üye, İK Bölümünden bir üye ve Hukuk Departmanından bir üye olmak üzere, doğrudan Yönetim Kurulu tarafından atanır.

Gerekli bazı durumlarda Komite, ek kaynaklardan, diğer bölüm ya da harici değerlendiricilerden teknik veya yasal destek alabilir veya işbirliği talep edebilir.

# IV İZLEME VE KONTROL

## 3 Etik Kanal (İletişim ve Raporlama)

**Güvenilirliği korumanın en iyi yolu; uygunsuz davranışlarda bulunulduğuna dair meşru şüpheler olduğunda, personelin misilleme korkusu olmaksızın endişelerini ifade edebilecekleri güvenli, gizli ve elverişli bir ortama sahip olduklarını bilmeleridir.**

Etik Kanal kullanıcısı, uygunsuz durumlarda veya kötü uygulamalardan şüphe duyduğunda, Etik Kanal aracılığıyla Uyum Komitesine ulaşmalıdır. Bir çalışan, Davranış Kurallarında belirtilen durumlardan birinin oluştuğuna ya da oluşabileceğine inanıyorsa; bu bilgileri paylaşırken ondan, olayla ilgili tüm kanıtları ortaya koyması istenir. Bununla birlikte, isim belirtmeden iletilen şüpheleri araştırmak çok daha zor ve kimi zaman da imkansızdır. Şikâyetin sağlıklı bir biçimde soruşturulabilmesi için personelden, gizliliğinin korunacağı garanti edilerek kendisini tanıtması istenir. Bununla birlikte, soruşturma sürecine doğrudan katılmak zorunda olmamasına rağmen, çalışanın sonradan daha fazla bilgi vermesi istenebilir.

Süreç, şikâyetin araştırılmasının tüm aşamalarında kullanıcıların kimliğinin saklanması, güvenliğini ve gizliliğini sağlayacaktır. Bununla birlikte, ortaya çıkacak dahili ya da harici prosedürlerde tanık olması istenebileceğinden, tam bir gizlilik garantisi verilemez. Endişelerini dile getiren çalışan, ifadelerinden sorumlu tutulamaz ya da şikâyetlerini daha önce bildirmedeği için suçlanamaz. Yine de, kötü niyetle dile getirilen ya da dayanağı olmayan suçlamalar, disiplin işlemlerine yol açabilecek ciddi ya da çok ciddi bir davranış ihlali olarak değerlendirilecektir.

Uyum Komitesi, Etik Kanal aracılığıyla aşağıdaki konular hakkında bilgi alır:

- Ahlak ve Davranış Kurallarıyla bağdaşmayan davranışlar,
- Kuralların ve Grubun etik değerleri ile ilgili her tür soruşturma,
- Bilgilendirilmesi gereken olaylar ve gerekli durumlarda onay talebi,
- Herhangi bir iç veya dış düzenlemeye uymama,
- Gonvarri Steel Services Uyum Modelinin gelişim politikalarından ve protokollerinden herhangi birine uyulmaması,
- Olası cezai veya hileli faaliyetlerin tespiti

Etik Kanal, her seviyedeki çalışana ve üçüncü şahsa erişebilen farklı iletişim yollarına sahiptir. Bu kanallar aracılığıyla, herhangi bir sorgu, şikâyet veya olayı rapor etmek mümkün olacaktır. Bu kanallar PC uygulaması, e-posta (ethicschannel@gonvarri.com), sıradan posta veya telefondur.

Bu kanallar, herhangi bir çalışanın veya üçüncü şahsın kullanımına açık olacak, erişilebilir ve şeffaf olmasını sağlamak için etkili ve kalıcı bir şekilde herkes tarafından tanınması sağlanacaktır.

Etik Kanalın kullanımı ve işletilmesi, şikâyetlerin asgari içeriği ve iletilen bilgilerle ilgili diğer ayrıntılar, "Etik Kanalın İç Yönetmeliğini" içeren belge aracılığıyla herhangi bir potansiyel kullanıcının erişimine açık olacaktır. Bu iletişim kanallarına başvurulardan, vurgulamak istedikleri konuyu çok iyi değerlendirmesi beklenir.



## IV İZLEME VE KONTROL

### 4 Disiplin Sistemi

Grup, Yasada veya Gonvarri Steel Services Uyum Modelinde yer alan politikaların ve protokollerin herhangi birinin ihlal edilmesi durumunda, geçerli mevzuat uyarınca uygun addedilen yasal önlemleri veya disiplin önlemlerini uygulayabilir.

Sadece Kuralları ihlal eden kişinin davranışı değil, eyleme katılanların davranışları da disiplin sistemine tabi olacak ve uygunsuz davranış olarak kabul edilecektir. Hiçbir çalışan, uygun gördüğü savunmayı yapma fırsatı verilmeden cezalandırılmaz. Kuralların ihlal edilmesi İş Kanunu mevzuatının mevcut düzenlemelerine uygun olarak değerlendirilecektir.



# V KURALLARA UYUMA

Grup; iş merkezlerinde periyodik denetimler yapacak ve kuralların iletilmesi, yaygınlaştırılması ve uygulanmasını sağlayacaktır.

Denetim ekibi ve denetim planı her yıl, aşağıdaki hususların doğrulanması amacıyla güncellenecek ve tanımlanacaktır:

- Ahlak ve Davranış Kurallarının önemi konusunda farkındalık ve duyarlılık yaratma,
- Düzeyi ya da kategorisi ne olursa olsun, kayıtların TÜM çalışanlar, yöneticiler ve müdürlerle paylaşımı,
- Kuralları ve kurallarla ilgili eğitimleri yeni katılımcılara sunma,
- Hedef kitlenin ana dilinde kayda alınmış kuralların, üretim merkezlerinde çalışan tüm personelin erişimine açık olması,
- Hedef kitlenin ana dilinde kayda alınmış kuralların, intranet ve şirketin web sitesinde yayınlanması,
- Etik Kanala erişim kolaylığı.

Bu denetimlerin sonuçları ve şikâyetlere ilişkin kayıtlar, Uyum Komitesi tarafından alınan şikâyetlerin Takip Raporları ile birlikte, mevcut Ahlak ve Davranış Kurallarının uygulanma derecesini ve uyumunu gösterecektir.

# VI ONAY VE GEÇERLİLİK TARİHİ

## ONAY VE DÜZELTME

İşbu Ahlak ve Davranış Kuralları 25 Eylül 2017'de yürürlüğe girer ve Yönetim Kurulu güncelleme ve düzeltme yapmadığı ya da iptal etmediği sürece geçerlidir.

Bu Kanun, Uyum Komitesi tarafından belirlenen aralıklarla gözden geçirilecek ve güncellenecektir.

## ONAY VE GEÇERLİLİK TARİHİ

Bu Yasa, 25 Eylül 2017'de Gonvarri Steel Services Grubu Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış ve aynı tarihte yürürlüğe girmiştir. Geçerlilik tarihinden itibaren aynı içeriğe ilişkin daha önceki hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

### ÇEVİRİMİÇİ KURS

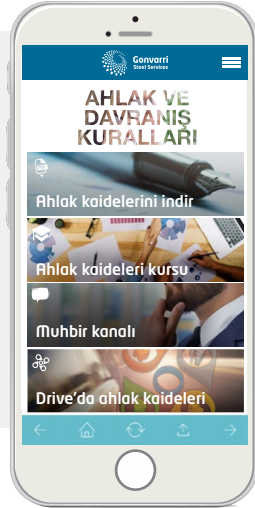
Gonvarri UYGULAMASININ içinde bulacağınız çevrimiçi (online) kurslar aracılığıyla Ahlak ve Davranış Kurallarını öğrenin!



# AHLAK VE DAVRANIŞ KURALLARI

## ÇEVİRİMİÇİ KURS

Gonvarri UYGULAMASININ  
içinde bulacağınız çevrimiçi  
(online) kurslar aracılığıyla  
Ahlak ve Davranış  
Kurallarını öğrenin!



**INTRANET 4.0  
SÜRÜCÜSÜNÜ KULLANIN!**  
Ahlak ve Davranış Kurallarını  
keşfedin ve etkileşimli olarak  
kullanın!



Ahlak ve Davranış  
Kurallarını PDF  
FORMATINDA indirin!  
[gonvarri.com/codeofethics\\_tur](http://gonvarri.com/codeofethics_tur)



**Gonvarri**  
Steel Services

Prolongación de Embajadores S/N  
28053 Madrid, İSPANYA  
Telefon +34 913 791 900  
[info@gonvarri.com](mailto:info@gonvarri.com)



[leadingthechange.com](http://leadingthechange.com)  
[gonvarri.com](http://gonvarri.com)