

Transparency Equity Sincerity
Credibility Confidence Exemplarity

Etik Pedagogogy

Kurallari

Respect Discretion

Integrity Ethical

Values

Loyalty



Başkanın Mesajı



ATALIAN, şirketlere ve yerel yönetimlere küresel hizmetler sağlayan lider bir kurumdur. Grubun, gerek özel gerekse kamu sektöründe 25.000'in üzerinde müşterisi bulunmaktadır. Çok sayıda kilit öneme sahip alanda hizmet sunmaktadır: Temizlik, Güvenlik, Teknik Bakım ve Tesis Yönetimi, Resepsiyon Hizmetleri, Peyzaj, İnşaat Renovasyon ve Enerji Yönetimi.

Dürüstlük, ATALIAN'ın karar verme süreçlerinde, profesyonel uygulamalarında ve iş ilişkilerinde esas alınan temel değerdir. Sonuç olarak, çalışanlarımızın ahlaki niteliklerine büyük önem veriyorum. Çalışanlar, bize katıldıklarında dürüst ve onurlu bir şekilde hareket etmeyi, Grubun temel değerlerine ve tabi olunan yasa ve yönetmeliklere riayet etmeyi ve güven ortamını sürdürmeyi taahhüt etmektedirler.

Bu güven esas olarak, şeffaflıkla ortaya çıkar. Aslında, çalışanlar birbirleriyle olan ilişkilerinde etkin, açık, objektif ve zamanında bilgi akışını sağlamak üzere diyalog kurmaları için teşvik edilmektedirler.

Şirketimizin katma değeri, hizmet kültürümüze ve uzun süreli ilişkiler kurmayı taahhüt ettiğimiz müşterilerimizin yaşam kaliteleri ile refahlarının geliştirilmesine yönelik, günlük çalışmalarımızla sağladığımız katkılarımıza dayanmaktadır. Bunu başarmak için, çalışanlarımızdan kusursuz bir şekilde hareket etmelerini bekliyoruz; profesyonellik ve performans, rekabetin gittikçe artmakta olan bir pazarda faaliyet gösteren ATALIAN'ın başarısının temelini oluşturmaktadır. Esas odak noktamız her zaman, sürekli inovasyon anlayışımıza ve ekiplerimizin sağladığı hizmetlerin ve kullandığımız ürünlerin kalitesine güvenen müşterilerimizin memnuniyetidir.

Bu hedefe ulaşmak için, dayanışma, sadakat, diyalog, sağlam bir sorumluluk bilinci ve ekip çalışması, temel sloganlarımız olarak kalmaya devam etmektedir. Personelimizin mesleki gelişimlerinin teşvik edilmesi için her günümü, temel haklarına saygı gösterilmesine ve Grup bünyesinde mümkün olan en iyi çalışma koşullarına sahip olmalarını sağlamaya adıyorum.

Bu şekilde, çalışanlarımızın elde ettiği refahın, mali istikrarımızı sürdürürken, memnuniyetleri nihai hedefimiz olan müşterilerimize sunduğumuz hizmetlerde, şüphesiz olumlu yansımaları olacaktır.

ATALIAN, ayrıca 2010 yılından bu yana, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ISO 26000 standardının prensiplerini ve yapılarını faaliyetleri içinde entegre etmek suretiyle, sürdürülebilir kalkınmaya yönelik sorumlu bir yaklaşımı benimsemektedir.

Bu, Sürdürülebilir Kalkınma stratejilerinin uygulanmasına yönelik bir yöntem sağlamaktadır.

Özellikle, günlük çalışmalarımızla sağladığımız ekonomik büyümeyi, sosyal ilerleme ve çevrenin korunmasıyla dengelemeye çalışıyoruz. Bu yaklaşım, Grubun üst yönetimi tarafından, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü Anlaşmalarından ilham alınarak hazırlanan ATALIAN Sürdürülebilir Kalkınma raporunda kendi göstermektedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) seviyemiz, müşterilerimiz tarafından erişebilir KSS değerlendirme platformları olan ECOVADIS ve SEDEX tarafından da değerlendirilmiştir. Bunu daha ileriye taşımak için, bütün Grup bünyesinde kendi KSS tespit çalışmalarımızı gerçekleştirdik. Şimdi ise amacımız, bu öz değerlendirmeyi, Grup bölümlerinden her birinin işlerine ve faaliyetlerine özel farklı Şube, Bölge, Acente ve Müşteri Sahası seviyelerinde uygulamaya konulabilecek bir KSS değerlendirme ağı içerisine yerleştirmektir. Bu değerlendirmenin sonucu aynı zamanda, müşterilerimize de bildirilecek ve bu şekilde KSS şeffaflığına yönelik taahhüdümüz desteklenecektir.

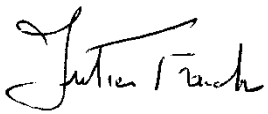
ATALIAN, şirketlere ve muhtelif ulusal ve uluslararası iş hatlarındaki çalışanlarına, dünya genelindeki faaliyetlerinde rehberlik sağlaması için başvurabilecekleri, ortak ilkelerin yer aldığı, kolay anlaşılır bir uygulama seti sunmayı amaçlamaktadır.

Bu, işlerimizi sorumlu bir şekilde sürdürme ve partnerlerimize saygı gösterme isteğimizi ortaya koymaktadır. Tedarikçilerimizle, alt yüklenicilerimizle, müşterilerimizle ve yerel toplumla olan ilişkilerimizde her zaman etik kuralları çerçevesinde hareket edilmesinin önemini biliyoruz.

Grup bünyesinde etik bir yaklaşımın benimsenmesi, yasalara ve yönetmeliklere riayet edilmesine yönelik ilk taahhüdümüzün ötesine geçmektedir. Aslında, böyle bir yaklaşımı yasalar ve standartlarla belirlenen sınırların ötesine taşıyarak, rekabetçi bir piyasa içerisinde uzun dönemli bir vizyon belirledik.

Bu Etik Kuralları, kalkınma stratejimiz için gerekli bir destek ve performansa yönelik sürekli arayışımız için önemli bir araçtır.

Bütün ATALIAN çalışanlarının, bu Etik Kurallarında yer alan temel prensiplere, günlük karar verme süreçlerinde ve faaliyetlerinde her zaman yer vereceklerine inanıyorum.



Franck JULIEN
CEO

İçindekiler

Giriş	4
ATALIAN ruhu	6
A. Grup dışında dikkat edilecek davranışlar	7
1. Müşterilerle, tedarikçilerle ve alt yüklenicilerle uzun süreli ilişkiler	7
1.1. Genel şeffaflık ve doğruluk ilkeleri.....	7
1.2 Müşteri Sadakati ve rekabet yasaları ve yönetmeliklerine uygunluk	8
1.3 Tedarikçilere ve alt yüklenicilere yönelik doğruluk ilkesi	9
2. Sosyal ve çevresel sorumluluk.....	9
2.1 Toplumlara/ yerel yönetimlere karşı sorumluluklar	9
2.2 Çevreye karşı sorumluluklar.....	9
B. B. Grup İlkeleri.....	10
1. İnsan kaynaklarında etik uygulamalar	10
1.1 İnsanlara ve insan haklarına saygı gösterin	10
1.2 İşçi sağlığı ve iş güvenliği.....	11
1.3 Çalışanların ödüllendirilmesi	12
2. ATALIAN mallarının ve kaynaklarının korunması	12
2.1 Malların ve ekipmanların uygun kullanımı	12
2.2 Fikri Mülkiyet ve Gizlilik.....	13
Sözlükçe	15
Referans belgeler	18

Giriş

Grubun temel prensipleri ve deęerleri

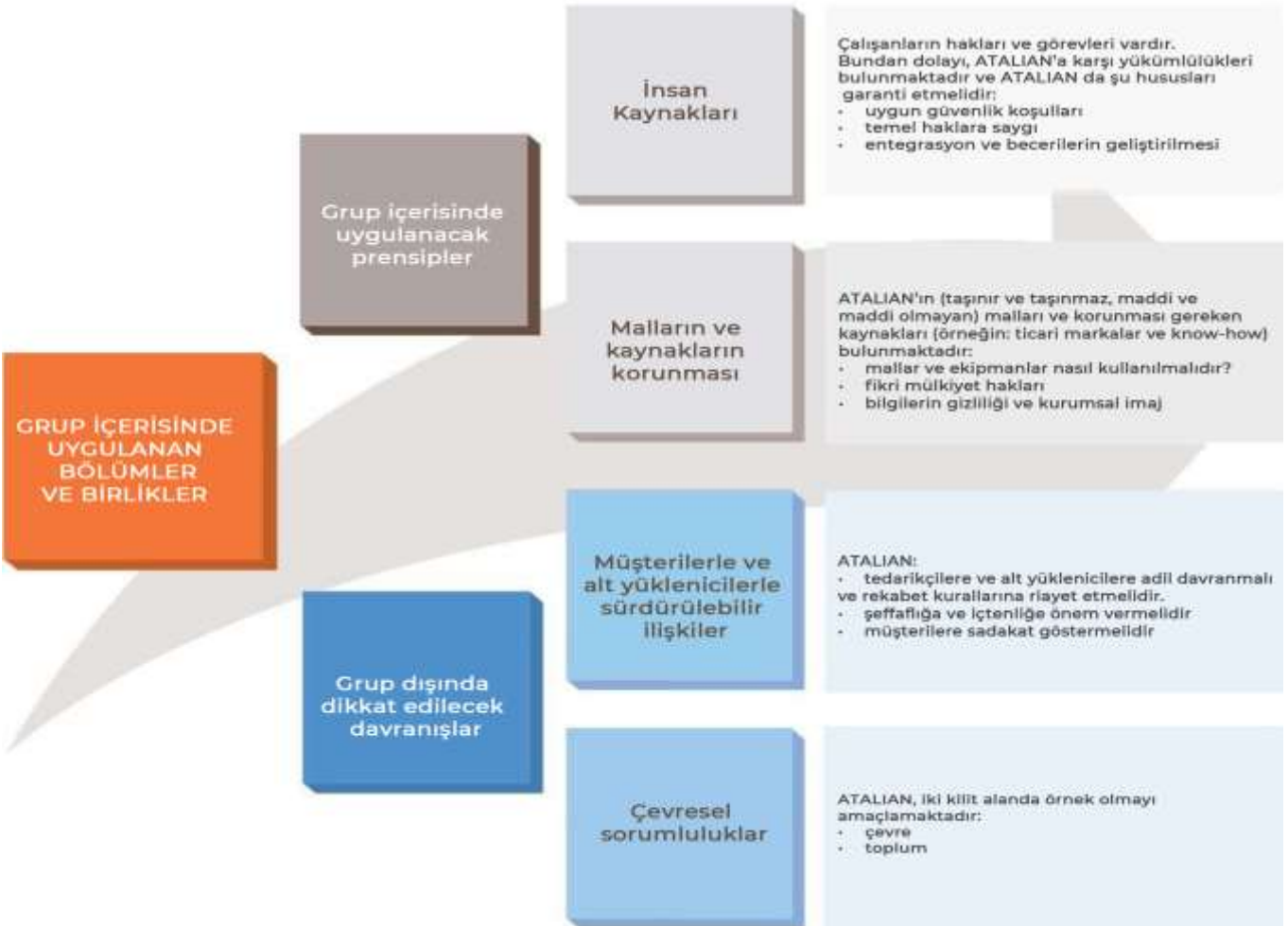
- GİRİŞİMCİ RUH
- DÜRÜSTLÜK
- SÜRDÜRÜLEBİLİR SORUMLULUK
- ÇOK YÖNLÜLÜK
- SADELİK

ATALIAN'ın temel değerleri, bu Etik Kuralları içerisinde yapılandırılmaktadır.

Bu Etik Kuralları, bütün çalışanlara ve Grup şirketlerine uygulanmaktadır. Aynı zamanda, Grubun web sitesinde birçok dilde bulunmaktadır.

Bu Etik Kuralları üzerinde, değişiklikler ya da güncellemeler yapılabilecektir. Çok farklı konulara ya da iř hatlarına yönelik kapsamlı bilgiler sağlamak için, bu Etik Kurallarının farklı versiyonları da düzenlenebilecektir.

Bu Etik Kuralları, Fransa ve yurtdışındaki bütün iş hatlarına uygulanmaktadır. Bütün çalışanlara, tedarikçilere, alt yüklenicilere ve ATALIAN Grubu bünyesinde faaliyet gösterebilecek müşterilere hitap etmektedir.



ATALIAN ruhu

ATALIAN ruhu, herkesin günlük faaliyetlerindeki davranışlarına rehberlik eden temel prensipler üzerinde inşa edilmiştir, örneğin:

- ◆ Şeffaflık
- ◆ Doğruluk
- ◆ Yasalara ve yönetmeliklere uygunluk
- ◆ Rekabet kurallarına uygunluk
- ◆ Sadakat
- ◆ Dürüstlük
- ◆ Çevreye saygı
- ◆ Güven



A. Grup dışında dikkat edilecek davranışlar

ŞEFFAFLIK İÇTENLİK SADAKAT ÖRNEK OLMA

Çalışanlar, Grup dışındaki faaliyetlerinde etik bir şekilde hareket edeceklerdir. Sorumlu bir yaklaşım, Grup faaliyetleri içerisinde örnek olmayı ve sorumluluk almayı teşvik ederek, pozitif sonuçlar sağlamaktadır.

1. Müşterilerle, tedarikçilerle ve alt yüklenicilerle uzun süreli ilişkiler

1.1. Genel şeffaflık ve doğruluk ilkeleri

Her türlü yolsuzluk uygulamalarını her ne olursa olsun reddedin

ATALIAN, partnerleriyle olan bütün iş ilişkilerinde yolsuzlukla savaşmakta ve aşağıda sayılan uygulamalarla mücadele etmektedir:

- ◆ Gasp
- ◆ İşlerin kolaylaştırılmasına yönelik ödemeler
- ◆ Sağlanan ve elde edilen haksız faydalar
- ◆ Grup işlerinin gerçekleştirilmesi sırasında, uygunsuz ödemeler yapılması ya da alınması.

Mali bilgilerin güvenilirliğinden emin olun

ATALIAN, mali işlemlerinin en doğru ve açık bir şekilde ilgili muhasebe defterlerinde kaydedilmesine büyük önem vermektedir. Bu kayıtlar daha sonra

muhtelif karar verme kurumlarına, denetçilere ve personel temsilcilerine sunulmaktadır.



Uygunluk sorumlusu

Bir yolsuzluk olduğundan ya da olabileceğinden şüphe duymanız durumunda, en kısa süre içerisinde uygunluk sorumlusuna bilgi vermenizi tavsiye ediyoruz. Yolsuzluğun tespit edilmesi ve bildirilmesi, bütün Grup çalışanlarının sorumluluğudur.

Çıkar Çatışmaları

ATALIAN çalışanları, kişisel çıkarları ve aile bireylerinin çıkarları ile Grubun çıkarları arasında bir çatışmaya yol açabilecek durumlardan kaçınmalıdırlar.

ATALIAN çalışanlarının, ATALIAN adına gerçekleştirilen ticari ilişkileri etkileyebilecek nitelikte olmaları durumunda, tedarikçilerin, müşterilerin, rakiplerin ya da danışmanların şirketlerinde herhangi bir hisse, yatırım ya da diğer faydaları bulunmamalıdır.

1.2 Müşteri Sadakati ve rekabet yasaları ve yönetmeliklerine uygunluk

ATALIAN, her zaman kalite ve müşteri çıkarlarını dikkate alarak, ilgili bütün rekabet kurallarına uygunluk sağlamayı, yani karteller ya da hakim pozisyonunun kötüye kullanılması gibi rekabeti engelleyen prosedürleri uygulamamayı kabul etmektedir.

İlgili rekabet kuralları için hatırlatma notu

- ◆ Fiyatlar, üretim, müşteriler ya da piyasalar hakkında bağımsız ve özerk bir şekilde karar verin
- ◆ Rakiplerle, resmi nitelikte olmasa bile, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde, fiyatlar, üretim, müşteriler ya da piyasalar hakkında bir anlaşmaya varmayın
- ◆ Rakiplerle, şirketin çalıştığı ya da çalışmayı amaçladığı tedarikçiler, müşteriler ya da yüklenicilerle veya şirketin faaliyette bulunmayı istediği piyasalarla veya bağlı kalmayı ya da anlaşmaya varmayı düşündüğü ticari koşullarla ilgili olarak rakiplerle bilgi alışverişinde bulunmayın
- ◆ Ticari açıdan hassas konulara değinilmesi durumunda iş toplantılarından derhal ayrılın

- ◆ Toplantıdan ayrılmanızın ardından, bu hareketinizin toplantı tutanağında kayıt altına alınmasını sağlayın ve bu durumu, ilk fırsatta şirketin Uygunluk Sorumlusunun dikkatine sunun.

Rekabet kurallarına saygı duyulması, bütün çalışanların ve yöneticilerin gerçekleştirmekle yükümlü olduğu bir görevdir. Bu konuda kanıtlanan ihlaller, kurallara uygun hareket edilmemesine karşılık olarak, uygun disiplin işlemlerinin başlatılmasına yol açacaktır.

Uygunluk sorumlusu

Olası rekabet engelleyici uygulamalar ya da bir uygulamanın rekabet yasasına uygunluğu yönündeki şüphelerinizi derhal Uygunluk Sorumlusuna bildirmenizi tavsiye ediyoruz.

ATALIAN çalışanlarından:

- ◆ Bütün müşterilerle, işlerinin büyüklüğüne bakılmaksızın ve her zaman iyi niyet içerisinde hareket etmek suretiyle, dürüst ve adil ilişkiler kurmaları
- ◆ Müşterilere her zaman, kalite açısından ihtiyaçlarını karşılayan ürünler ve hizmetler sağlamaları
- ◆ Reklamlarda, basın açıklamalarında ve ticari tekliflerde, ürünler ve hizmetler hakkında doğru bilgiler vermeleri
- ◆ Şirket dışındaki kişilere asla gizli bilgileri sunmamaları beklenmektedir.

1.3 Tedarikçilere ve alt yüklenicilere yönelik doğruluk ilkesi

Tedarikçiler ve alt yükleniciler, ATALIAN'ın değerlerine riayet etmelidirler. Müşteri memnuniyetinde önemli bir rol oynamaktadırlar. ATALIAN, tedarikçiler ve alt yüklenicilerle, şeffaf ve samimi bir süreç içerisinde sürdürülen, uzun vadeli ve saygılı ilişkiler kurmalıdır.

ATALIAN, uygun alternatifler uygulamak suretiyle, tedarikçiler ve alt yüklenicilere bağlı kalınacak şartların oluşmasını reddetmektedir.

ATALIAN, ticari menfaatlerini korumak için, ürünlerini ve hizmetlerini, fiyat, kalite, performans, teslimat ve ihtiyaçlara uygunluk kriterleri içerisinde sunmaya gayret etmektedir.

2. Sosyal ve çevresel sorumluluk

2.1 Toplumlara/ yerel yönetimlere karşı sorumluluklar

ATALIAN,

- ◆ Yerel ekonominin kalkınmasını teşvik ederek ve
- ◆ İstihdamı koruyarak sorumlu bir şirket olarak hareket etmektedir. ATALIAN, faaliyetlerinin niteliğinden dolayı, muhtelif iş hatları bünyesinde, birçok iş fırsatı sunmaktadır.
- ◆ ATALIAN'ın sosyal girişimlerine çalışan katılımını teşvik edin, hatta yerel hayatta yer almak için gönüllü olun.
- ◆ İyi vatandaşlık davranışı sergileyin.

2.2 Çevreye karşı sorumluluklar

ATALIAN, sürdürülebilir kalkınmaya yönelik taahhüdünün bir parçası olarak, son yıllarda strateji ve kültürüne çevresel bir boyut katmıştır.

ATALIAN, ISO 26000 standardının günlük uygulamasının yanı sıra, ISO 14001 sertifikalı çevre yönetimine dahil olmuştur. Çevrenin korunması konularıyla olan yaklaşımı, özellikle sürekli teknolojik izleme yoluyla sürdürülmektedir ve bu şekilde müşterilerine çevre üzerinde daha düşük etkiye sahip ürünler ve hizmetler sunmaktadır.

ATALIAN, bu doğrultuda, yönetmeliklere riayet etmeyi ve özellikle iklim değişikliği hakkında olmak üzere, daha fazla çevreden sorumlu davranışlar göstermeyi taahhüt etmektedir.

2012 yılında, Gruptan kaynaklanan "Sera Gazı Değerlendirmesi" gerçekleştirilmiştir. Farklı şirket faaliyetlerinden kaynaklanan doğrudan sera gazı emisyonları kaydedilmiş ve azaltılmaları için bir eylem planı oluşturulmuştur. ATALIAN'ın Fransa Temizlik Bölümüne yönelik Sera Gazı değerlendirme, ADEME (Fransa Çevre Kurumu) tarafından aynı zamanda dolaylı emisyonları da dikkate alınarak geliştirilen «Karbon Ayak İzi» yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.



B. B. Grup İlkeleri

SAYGI DOĞRULUK ÇEŞİTLİLİK SADAKAT BASİRET

1. İnsan kaynaklarında etik uygulamalar

Grubun çalışanları, şirketin bütün karmaşıklığı içerisinde yönetilmesi ve korunması gereken insan sermayesidir.

İnsan Kaynakları Departmanı, görevinin bir parçası olarak, Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel anlaşmalarına riayet etmeyi taahhüt etmektedir.

1.1 İnsanlara ve insan haklarına saygı gösterin

Kişisel gelişimi teşvik edin
ATALIAN, çalışanlarına

kişisel gelişimlerine ve güven ilişkilerinin kurulmasına olanak sağlayan bir çalışma ortamı sunmaktadır. ATALIAN ayrıca, çalışanlarının insan haklarını ve özgürlüklerini korumaya çaba göstermektedir. Bundan dolayı, saygınlığın, hoşgörünün, çeşitliliğin ve karşılıklı saygının, herkesin her zaman aklında tutması gereken değerler olmasını istemektedir.

Bütün ATALIAN partnerlerinden:

- ◆ Her türlü ayrımcılığı reddetmeleri ve
- ◆ ATALIAN, Çeşitliliğe olan taahhüdünü desteklemeleri ve teşvik etmeleri beklenmektedir.

ATALIAN:

- Mesleki ilişkilerde sadakat ve karşılıklı saygıyı,
- Her türlü ayrımcılık ya da tacizin reddedilmesini,
- Her türlü fiziksel, sözlü ya da psikolojik şiddetin reddedilmesini,
- Çalışanların mahremiyetine saygı gösterilmesini,
- Çeşitliliğin ve eşit fırsatların teşvik edilmesini,
- İşyerinde eşitliği

desteklemektedir.



Sosyal diyalogu teşvik edin

ATALIAN, nitelikli sosyal diyalogu teşvik etmektedir ve sosyal partnerlere görüş alışverişinde bulunulmasına çaba göstermektedir. Ayrıca, Grubun faaliyet gösterdiği ülkelerin her birinde çalışan temsilcilerine saygı duyulmasını ve düşüncelerinin değerlendirilmesini sağlamaktadır.

ATALIAN bu şekilde:

- ◆ İlgili yasalara ve personel temsilcileriyle varılan anlaşmalara riayet etmeyi
- ◆ Yapıcı sosyal diyalogu teşvik etmeyi
- ◆ Toplu sözleşmelere öncelik vermeyi taahhüt etmektedir.

1.2 İşçi sağlığı ve iş güvenliği

ATALIAN, çalışanlarını zengin bir kaynak olarak görmektedir. ATALIAN, bundan dolayı çalışanlarına güvenli bir çalışma ortamı sağlanması için, kapsamlı bir sağlık ve güvenlik politikası düzenlemiştir. Bu hususta asla taviz verilmemektedir ve her bir personel, özellikle müşteri tesislerinde çalışırken, sorumlu davranış, güvenlik kurallarına saygı, işyerinde hijyen ve sağlık anlayışıyla hareket ederek, bu sürece katkıda bulunmalıdır.

İşyeri kazaları ve meslek hastalıkları risklerinin azaltılmasına yardımcı olmak amacıyla, çalışanlar için düzenli olarak bilgilendirme kampanyaları ve seminerler organize edilmektedir. ATALIAN, güvenlik yönetim sistemleri (MASE, OHSAS 18001) programları yoluyla, güvenli çalışma uygulamalarının sürekli bir şekilde sürdürülmesini teşvik etmek için gerekli eğitim oturumları ve iç kontroller gerçekleştirmektedir.

ATALIAN:

- ◆ Yürürlükteki yasalara ve sağlık yönetmeliklerine riayet etmeyi
- ◆ Mümkün olduğunca bütün tehlikeli durumlardan kaçınılması amacıyla, işyerinde güvenlikle ilgili en iyi uygulamaları gerçekleştirmeyi
- ◆ Çalışanların fiziksel ve zihinsel bütünlüklerini sağlamayı taahhüt etmektedir.

Bunun karşılığında her bir çalışandan:

- ◆ Şirket kurallarına ve iç prosedürlere riayet etmesi
- ◆ Yöneticilerin talimatlarına riayet etmesi
- ◆ İşyerinde bir talimat verilirken dikkatli olması
- ◆ Çalışma ortamının güvenliğini tehlikeye atabilecek bütün davranışları, durumları ya da koşulları hiyerarşik yolla bildirmesi
- ◆ Kaza önleme farkındalığının artırılması oturumlarına katılması beklenmektedir.



1.3 Çalışanların ödüllendirilmesi

Bütün ATALIAN çalışanları, kariyer beklentilerini geliştirmek üzere teşvik edilmekte olduklarını hissetmelidirler.

ATALIAN, özellikle personelin Grup içerisinde farklı görevlerde yer almalarını teşvik etmekte ve eğitimlerine önem vermektedir.

Yöneticileriyle gerçekleştirilen düzenli görüşmeler sırasında, personelin performans sonuçları değerlendirilir ve kariyer gelişimlerine katkıda bulunulur. Bu değerlendirmede, şirketin ihtiyaçları ile her bir çalışanın kişisel istekleri esas alınacaktır. ATALIAN, kurum içi terfileri teşvik etmektedir.

ATALIAN aynı zamanda, görev verme, eğitim ve rehberlik sağlama yoluyla (meslek kazandırma ve stajyer sözleşmeleri) genç yeteneklerin grup içerisindeki gelişimlerini de teşvik etmektedir. ATALIAN, engelli kişilerin düzenli işyerlerinde entegrasyonu ile ilgili ulusal yasa ve düzenlemelere riayet etmektedir ve bu kişilere iş sağlanması amaçlı etkinliklere katılmaktadır.

2. ATALIAN mallarının ve kaynaklarının korunması

ATALIAN, bütün çalışanların Grubun mallarının ve kaynaklarının doğru kullanılmasından ve korunmasından sorumlu olmalarını sağlamaktadır. Bu mallar ve kaynaklar arasında, taşınır ve taşınmaz malların yanı sıra fikri mülkiyet hakları ve şirketin özel uzmanlıkları yer almaktadır.

2.1 Malların ve ekipmanların uygun kullanımı

Bunlar sadece mesleki kullanım için tahsis edilmektedir ve:

- ◆ Kişisel menfaatler doğrultusunda kullanılmaları
- ◆ İzin alınmadan taşınmaları ya da imha edilmeleri
- ◆ Kişisel kazanç için profesyonel ekipmanların kullanılması yasaktır.

ATALIAN'ın Bilgi Teknolojileri Sözleşmesi, her bir çalışanın şirketin güvenlik problemlerini anlamasına, haklarını ve görevlerini açık bir şekilde açıklamasına yardımcı olmaktadır.



2.2 Fikri Mülkiyet ve Gizlilik

Mülkiyet hakları, kişisel kazanç sağlamak amacıyla kullanılamaz.

ATALIAN çalışanları, bu doğrultuda, sahtekarlığı ihbar etmeleri ve bununla mücadele etmeleri, Gruptan kaynaklanan gizli bilgileri korumaları için teşvik edilmektedirler.

ATALIAN gibi bir Grup için bilgilerin gizliliği, rekabet avantajımızı sürdürmenin anahtarlarından biridir. Personel, gizli kalması gereken, açıklanmasının ya da zamanından önce ortaya çıkmasının ATALIAN'ın menfaatlerine zarar verebileceği, Gruba ait bilgileri öğrenebilir.

Söz konusu bilgiler, ürünlerle, araştırmalarla, teknik projelerle, endüstriyel verilerle, iş ve finansal planlarla ve ATALIAN'ın fikri mülkiyet ve özel uzmanlığı kapsamında bulunabilecek diğer hususlarla ilgili olabilir.

Bu bilgilerin şirket dışına açıklanmamasının ya da ilgili olması durumunda, bu şekilde bir yetkisi bulunmayan şirket içerisindeki çalışanlara bile bildirilmemesinin sağlanması her bir personelin görevi ve sorumluluğudur.

Ayrıca, kesin gizlilik kuralları Grubun ilgili rekabet kurallarının ihlaline yönelik riskleri önlemesine olanak sağlayacaktır.

Grubun kurumsal imajı ile hizmetlerinin itibarı, sürdürülebilir bir gelişmenin sağlanmasında vazgeçilmez unsurlardır.

Grup çalışanları, bu önemin bilincinde olarak, aşağıda sayılanlardan kaçınmayı taahhüt etmektedirler:

- ◆ Şirket ürünlerinin ve hizmetlerinin karalanması
- ◆ Yanlış bilgilerin yayılması
- ◆ Şirket adının ya da markalarının kötü amaçla kullanılması
- ◆ Onur kırıcı beyanlarda bulunulması.

Çalışanların gizlilik ve sadakat görevleri bulunmaktadır ve bunun için, yeni tartışma kanallarında ve/veya çevrimiçi sosyal ağlardaki sohbetleri sırasında dikkatli ve tedbirli bir şekilde konuşmaları gerekmektedir.



Bu Etik Kurallarında, faaliyetlerimizi yürütürken rehberlik sağlayacak etik çerçeve tanımlanmaktadır.. Bu Etik

Kuralları okumanızın ardından,
çalışan katılım Sözleşmesini imzalayarak
burada belirtilen prensiplere bağlılığınızı bildirmenizi

bekliyorum.

Franck Julien, Grup Başkanı

Sözlükçe

Dürüstlük

Bir kişinin, namuslu ve onurlu bir şekilde davranması (Larousse.fr) (Larousse.fr)

Şeffaflık

Kamuoyunu etkileyen konulara dair bilgilere tam erişim sağlanmasını ve bu konularda samimiyetle hareket edilmesini gerektiren sosyal davranış. Kişinin yaptıklarının sorumluluğunu alması ve hatalarını kabul etmesi bu kapsam içerisindedir. Şeffaflığın asıl amacı, bir güven ilişkisinin kurulmasını sağlamaktır. Belirsizliğin tersidir. (Toupie.org)

Sürdürülebilir kalkınma

“Gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama olanaklarına sahip olabilmeleri haklarından taviz verilmeksizin, bugünün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma süreci” (Brundtland Raporu, 1987). Ana amacı, ekonomik ve sosyal gelişimin, gelecek nesillere aktarılacak bir miras olarak görülen çevrenin korunmasıyla dengelenmesidir.

Saygınlık

Kişiye asla bir nesne ya da amaca ulaşılması için gerekli yol olarak davranılmaması, kendine has bir varlık olarak değerlendirilmesi ilkesidir. İnsanlar, yaşlarına, cinsiyetlerine, fiziksel ya da zihinsel sağlık durumlarına, sosyal statülerine, dinlerine ya da etkin kökenlerine bakılmaksızın, koşulsuz saygıyı hak etmektedirler. (Toupie.org)

Sadakat

Gerçeğe saygı, bir kişinin sözlerine ve taahhütlerine bağlı kalması, doğruluk ve dürüstlük. (French Academy, ed. 1986)

Ayrımcılık

Ayrımcılık, iş kanununda, özellikle kökenleri, isimleri, cinsiyetleri, fiziksel görünüşleri ya da belirli bir felsefi, siyasi ya da sendika hareketine katılımlarından dolayı, belirli kişilere uygulanan, eşit olmayan ve olumsuz davranış olarak tanımlanmaktadır. (dictionnaire-juridique.com).

Örnekler: köken, cinsiyet, ahlak kuralları, cinsel eğilim ya da cinsel kimlik, yaş, medeni hal ya da hamilelik, genetik özellikler, belirli bir gruba üyelik ya da üye olmama, bir etnik gruba, ulusa ya da ırka ait olma ya da bu şekilde varsayımlar, siyasi görüş, sendikalara ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlara katılım, dini inançlar, fiziksel görünüm, aile adı, sağlık ya da engellilik durumu.

Taciz

Psikolojik ya da fiziksel olarak yıkıcı amaçlar doğrultusunda bir kişiye yönelik davranışlar ya da sözler. Bu bir suiistimal biçimidir. Psikolojik ya da fiziksel olabilir. (Psychologies.com) Örnekler: fiziksel ya da sosyal izolasyon «sessiz kalma», sürekli eleştiri, eziyet, baskı, yıldırma ve aşağılama.

Fikri Mülkiyet

Buluşlar, patentler, ticari markalar, endüstriyel tasarımlar ve coğrafi isimlendirmeler bu kapsam içerisinde yer almaktadır.

Gasp

Tehdit yoluyla ya da güç kullanarak para alınması

Sözlükçe

İçeriden bilgiye dayalı ticaret

Gizli şirket bilgilerine sahip olunması ve bunların kamuoyu tarafından bilinmesinden önce kişisel menfaatler ya da başkalarının menfaatleri doğrultusunda, finansal işlemlerde bulunmak için kullanılması ve bu şekilde şirket hisselerinin borsadaki iniş çıkışlarından faydalanılması (traderfinance).

Düzenlemeler, karteller

Kartel, farklı şirketlerin ortak bir amaç doğrultusunda (uyumlu bir çabayla) hareket etmek üzere karşılıklı mutabakata dayanan bir anlaşma içerisinde bulunması ya da bu bilinçle hareket etmesi anlamına gelmektedir. Bu şekilde bir davranış, rekabetin bozulması ve adil fiyatlandırma ile sadece arz ve talep yoluyla tesis edilmesi gereken diğer iş koşullarının önlenmesi amacını taşıdığına yasaktır.

Alım satım fiyatlarının sabitlenmesi, üretimin, ticari satış yerlerinin, gelişim teknikleri ya da yatırımların sınırlandırılması ya da kontrol edilmesi yoluyla piyasanın belirli, önemli dinamiklerinin yapılandırılması bu kapsam içerisinde değerlendirilebilir.

İki tip kartel sözleşmesi bulunmaktadır: (i) aynı ekonomik seviyede yer alan işletmeciler arasında – doğrudan rakipler (yatay düzenlemeler) ve (ii) ekonominin iki farklı seviyesinde yer alan işletmeciler arasında (dikey düzenlemeler).

Söz konusu düzenlemeler aynı zamanda, hassas ya da gizli bilgilerin takas edilmesi biçiminde gerçekleştirilebilmektedir. Rakipler arasında bilgi alışverişi, şirketlerin hareket edeceği yoldaki belirsizliği ortadan kaldırdığında, rekabeti önleyici bir faktördür. Rakiplerin takip etmek isteyecekleri fiyatlandırma ve satış stratejileri hakkındaki bilgilere sahip olunması, rekabeti ortadan kaldıran ve gizli anlaşmalar yapılması riskine neden olan, üstü kapalı bir şekilde birlikte hareket edilebilmesine yol açmaktadır.

Hakim pozisyonunun kötüye kullanılması

Hakim pozisyonun kötüye kullanılması, bir şirketin bir piyasadaki hakim pozisyonunu bir müşteri ya da tedarikçi üzerinde olumsuz koşullar oluşturmak üzere istismar etmesiyle ortaya çıkmaktadır.

Piyasada hakim pozisyonda bulunmak, şirket için elbette suçlanmasını gerektiren bir durum değildir, ancak hakim pozisyonun kötüye kullanılmaması gerekmektedir.

Hakim pozisyonun kötüye kullanılmaması, satış yapmanın reddedilmesi, bağlayıcı uygulamalar ya da ayrımcı ticari şartlar, tesis edilen ticari ilişkilerin sona erdirilmesi ya da ticari ilişkilerin karşı tarafın haksız ticari şartlar içerisinde bulunmayı reddetmesinden dolayı sona erdirilmesi biçimlerinde olabilecektir.

Çıkar Çatışmaları

Bir kişinin ya da şirketin, kamuda, özel sektörde, herhangi bir kurum ya da kuruluşta çalışması sırasında, görevleri ya da sorumluluklarından kaynaklanan çok sayıda menfaate konu olduğu, kanıtlanmış ya da açık bir durumdur. Söz konusu çok sayıdaki menfaatler, bir çatışmaya yol açabilir ve kişinin kararlarını ya da hareket etme şeklini, yolsuzluğa sebebiyet verilebilecek şekilde, etkileyebilir. (Toupie.org)

ISO 26000

ISO üyesi ülkelerin ve organizasyonların %93'ü tarafından kabul edilmiş ISO 26000, bağlayıcı bir standart olmayıp sadece rehberlik sağlama amacını taşımaktadır. Gerek kısıtlamaların gerekse başarının anahtar faktörlerinin bir araya getirildiği yapısal bir yaklaşıma olanak sağlanarak, Sürdürülebilir Kalkınma projelerine yönelik desteklerin kolaylaştırılmasını amaçlamaktadır.

Sözlükçe

Standart, kurumlardan, sosyal sorumluluk kapsamalarının tanımlanması için, temel alabilecekleri ve önceliklerini belirleyerek kendi eylemlerini tesis edebilecekleri ilgili her bir alanı tespit etmek suretiyle, 7 temel konu hakkında kendi yaklaşımlarını belirlemelerini talep etmektedir:

- ◆ Kurumun yönetimi
- ◆ İnsan Hakları
- ◆ İlişkiler ve çalışma koşulları
- ◆ Çevre
- ◆ Adil uygulamalar
- ◆ Tüketici sorunları
- ◆ Toplum ve yerel kalkınma.

MASE (Şirket Güvenliğinin Geliştirilmesi Kılavuzu)

Güvenlik, Sağlık ve Çevre performansının sürekli iyileştirilmesi sürecinin bir parçası olan, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sisteminin uygulanmasına olanak sağlayan, bütün endüstriyel sektörlere yönelik ortak bir referanstır.

Beş ana konuya dayanmaktadır: yönetim taahhüdü, personelin yetkinliği ve mesleki nitelikleri, işin hazırlanması ve organizasyonu ile sürekli iyileştirme. Kazalardan kaçınmak ve tehlikeli durumların meydana gelmesini engellemek için, önleyici bir sistemin tesis edilmesi amacıyla taşımaktadır.

OHSAS18001

Bu sertifikasyon, kurumların, büyüklüklerine ya da faaliyette buldukları endüstrilerine bakılmaksızın, OHSAS 18001 uyarınca, uluslararası kabul gören bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemini uygulanmasına olanak sağlamaktadır. Şirket bu şekilde, riskleri azaltmak suretiyle, sağlık ve güvenlikle ilişkili tehlikeleri tespit edebilir, azaltabilir ve üstesinden gelebilir, aynı zamanda kaza önleme yasal gerekliliklerini karşılamakta ve işçilerin korunmasına olanak sağlamaktadır.

ISO 14001

Bu standartta, bir kurumun yasal gereklilikler ile bağlı olduğu diğer gereklilikler ve önemli çevresel konular hakkında bilgilerin dikkate alındığı politikalar ve amaçlar geliştirilmesine olanak sağlamak suretiyle, bir çevre yönetim sistemine yönelik gereklilikler belirtilmektedir. Kurumun kontrol etmek için olanaklara sahip olduğu ya da sadece etki sağlamak için imkanları bulunduğu şekilde tespit ettiği çevresel konuları kapsamaktadır. Belirli çevresel performans kriterleri ortaya koymamaktadır.

ECOVADIS ve SEDEX

Basit ve güvenilir puan kartlarından oluşan, Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) hakkında uzmanlık sağlayan değerlendirme kurumlardır. Bu, sorumlu bir satın alma politikasına yönelik kilit öneme sahip bir unsurdur, risklerin azaltılmasına ve tedarikçi performansının artırılmasına yardımcı olur.

Referans belgeler

Kurum içi belgeler

- ◆ Bilgi Teknolojileri Sözleşmesi
- ◆ Telefon kullanım şartları
- ◆ Engellilik politikası
- ◆ Çalışan Taahhüdü Sözleşmesi

ATALIAN, uluslararası sözleşmeleri desteklemektedir

- ◆ Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi
- ◆ Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
- ◆ Uluslararası Çalışma Örgütü Anlaşmaları



İlave sorularınızın bulunması durumunda, KGÇ ekibi hizmetinizde olacaktır.
dqseg@atalian.com





ATALIAN

GLOBAL SERVICES