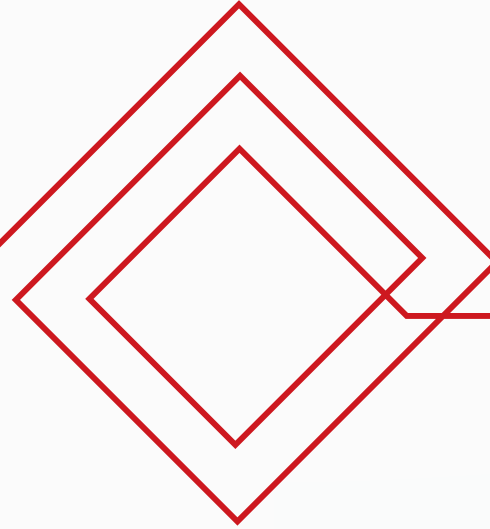




Etik Kodlar

Doküman No	Hol_Sur_Pol_9.1	Revizyon Tarihi	16.08.2024
Yayın Tarihi	29.11.2019	Revizyon No	1

Akfen İş Etiği Kurallarımız Etik Kodlarımız



Başkaları izlemese bile doğru şeyleri yapma dürüstlüğü



- Dürüst Olun...
- Saygılı Davranın...
- Şeffaf İş İlişkilerini Benimseyin...
- Yetkilerinizi Adil, Tarafsız ve Tutarlı Kullanın...
- İş Etiği Kodlarına Uyun ve Uyulmasını Sağlayın...

İÇİNDEKİLER

- 3 ————— **Yönetim'den Mesajınız Var**
- 4 ————— **Değerlerimiz**
- 5 ————— **Akfen Etik Hat**
- 6 ————— **Akfen İş Etiği Kuralları**
- 7 ————— **Akfen Etik Kodları**
 - 7 ————— **Yasalara Uygunluk, Yönetmelikler, Politikalar**
 - 7 ————— Eşit Fırsatlara Saygı
 - 8 ————— Fikri Haklara Saygı
 - 9 ————— Hediye Alma ve Verme
 - 10 ————— Yolsuzluk, Rüşvet ve Borçlanma
 - 11 ————— Satınalma Kararları ve Uygulamaları
 - 12 ————— **Bilgi Güvenliği ve Yönetimi**
 - 12 ————— Bilgi Gizliliği
 - 13 ————— Bilgi Güvenliği
 - 14 ————— Sosyal Medya
 - 15 ————— **Çıkar Çatışması**
 - 15 ————— Çıkar Çatışması
 - 16 ————— Kurum Dışı Çalışma
 - 17 ————— **Sorumlu Çalışma Anlayışı**
 - 17 ————— Çevre Yönetimi
 - 18 ————— İnsan Hakları-Mobbing
 - 19 ————— Topluma Katkı
 - 20 ————— Mali ve Ticari Kayıtlarda Doğruluk
 - 21 ————— Akfen Kaynaklarının Kullanımı
 - 22 ————— **Güvenli Çalışma Ortamı**
 - 22 ————— İşyerinde Şiddet
 - 23 ————— Sağlık ve Güvenlik
- 24 ————— **Etik Kurul**

YÖNETİMDEN MESAJINIZ VAR...

Değerli Akfen Ailesi,

Hep birlikte belirlediğimiz Akfen Değerleri, bugüne kadar her birimizin değerli katkılarıyla şekillenen Akfen kültürünün; dürüstlük ve itibar üzerine inşa edildiğinin göstergesi oldu. Akfen'liler olarak "kimliğimizin itibarımız ve dürüstlüğümüzün de kalitemizin simgesi olduğu yönünde hemfikir olduk. Bizi Akfen'li yapan kültürümüzü, bu değerler yoluyla sağlamlaştırmayı ve yaygınlaştırmayı planlıyoruz.

Bu amaçla birbirimize, beraber iş yaptığımız kişilere, kurumlara ve tüm paydaşlarımıza karşı ilişkilerimizde bize rehberlik etmiş olan ve bundan sonra da rehberlik edeceğine inandığımız davranışları ve tutumları kaleme almanın, herkes tarafından erişilebilir ve anlaşılabilir kılmanın, Akfen Ailesi'nin her bireyine yazılı bir belge ile aktarmanın önemine inanıyoruz.

Kültürümüzü oluşturan davranış ve tutumlarımızın yıllarca sağlam bir altyapıya dayanıyor olmasından çok şanslıyız. Ancak değişen dünya ve teknolojinin hızıyla bazen doğrular yanlışlaşabiliyor, yanlışların güncelliği sorgulanabiliyor. Dolayısıyla, hem halka açık bir şirket olmanın sorumluluğu, hem de yabancı ortaklarla çalışmanın verdiği bilinç ile oluşturduğumuz Etik Kodlarımızın, günlük iş yaşamımızdaki gri alanlarda ya da ikilemlerde kaldığınız durumlarda ilham kaynağı olmasını diliyoruz. Etik kodlar ile tek tek davranış değerlendirmesi yerine, iş yapış şeklimiz ve etik yaklaşımımız hakkında yazılı referans oluşturmayı amaçlıyoruz.

Bildiğiniz üzere Küresel İlkeler Antlaşması'nı imzalayan Akfen; gerek iş yapış biçimiyle, gerek başarısıyla ve gerekse ilişki yönetimi ile örnek bir şirket statüsünde. Bunca sene dürüstlüğüyle bu saygıyı hak etmiş şirketimizin konuşulmayan kurallarını yazıya dökerek şeffaf ve hesap verilebilir hale gelmesini, sürdürülebilir ve

kalıcı olmasını istedik.

Bu kültürü oluşturmada oynadığınız rol için teşekkür eder, bu kurallara sadık kalınmanın endişesini bize yaşatmadığınız için şükranlarımızı iletiriz.

Günlük koşuşturma ve hızda unutulmuş ve ihmal edilen kuralları bir kez daha hatırlatır, aldığınız bireysel sorumluluk ile aynı zamanda kurumsal sorumluluğu oluşturduğunuz için bir kez daha teşekkür ederiz.

Sevgilerimle,

Pelin Akın
Yönetim Kurulu Üyesi



DEĞERLERİMİZ



BÜTÜN GÖREVLER ÖNEMLİ, BÜTÜN ÇALIŞANLAR DEĞERLİDİR

Çalışanlarımızın fikirlerini önemser, katılımlarını destekleriz. Her bir aile bireyimizin üstlendiği ve özveriyle yerine getirdiği görevler sayesinde başarıyı birlikte kucaklarız.



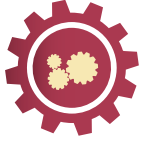
DİNAMİK ve GİRİŞİMCİYİZ

Birikimimiz ve deneyimimiz, yeni girişimler ve fırsatlar için bizi güçlü kılar. Yenilikçi tarzımızla hızlı ve kararlı bir şekilde hareket ederek değişimleri süratle hayata geçiririz.



DÜRÜSTLÜK KALİTEMİZİN SİMGESİDİR

Çalışanlarımıza, iş ortaklarımıza, hissedarlarımıza ve sosyal paydaşlarımıza karşı şeffaf davranırız.



YATIRIMLARIMIZ HEM MADDİ HEM MANEVİDİR

Toplum ihtiyaçlarını dikkate alan stratejilerimizle sürdürülebilir başarıyı hedeflerken, sosyal sorumluluk çalışmalarımızla insana yatırım yaparız.



AYAK İZİ OLMAYAN YOLDAN YÜRÜRÜZ

Özgün, inovatif ve fark yaratan iş anlayışımız ile riskleri yöneterek ilkleri gerçekleştirir, faaliyet gösterdiğimiz alanlarda öncü ve örnek oluruz.



İŞİMİZİ SAHIPLERİZ, HER GÜN ÖĞRENİRİZ

Öğrenme, ilerleme gücümüzdür. Çalışanlarımızın sorumluluk üstlenmelerini ve inisiyatif almalarını ayrıcalık olarak görür, onları yetkilendirir ve cesaretlendiririz.



KİMLİĞİMİZ İTİBARIMIZDIR

Başarılarımız, kalite anlayışımız, etik yaklaşımımız ve değerlerimiz ile şekillenen ve güven oluşturan itibarımız, gurur kaynağımızdır.

AKFEN ETİK HAT

Endişelerinizi ve sorularınızı duymak istiyoruz. Konuşun, sorun, iletin. Kendinizi ve şirketinizi koruyun. ‘ Sadece bir kereden bir şey olmaz demeyin!’

Tespit etmek, önlemek ve korumak için... İhlallere ortak olmayın...

Sorunlarınızı bildirmek veya nasıl davranmanız gerektiği ile ilgili tereddütte kaldığınız durumlar için rehberlik talep etmek sizin hakkınız ve sorumluluğunuzdur. Şirketimiz ancak bu şekilde; endişelerinizle, sorunlarınızla ya da ihlal tespit ettiğiniz durumlarla yasal mevzuatın çiğnenmesine izin vermeden hem şirketin hem de sizin itibarınızı koruyarak en uygun şekilde ilgilenebilecek ve gerekli koruyucu önlemleri alabilecektir.

İş Etiği kurallarında ihtiyaç duyabileceğiniz durumların birçoğuna yer verilmeye çalışılmıştır. Ancak, tereddütte kaldığınız durumlar etik kodlarda yer almıyorsa; danışmaktan çekinmeyin. Bildirimde bulunmak veya rehberlik talebi için aşağıdaki hatlar üzerinden iletişime geçebilirsiniz:

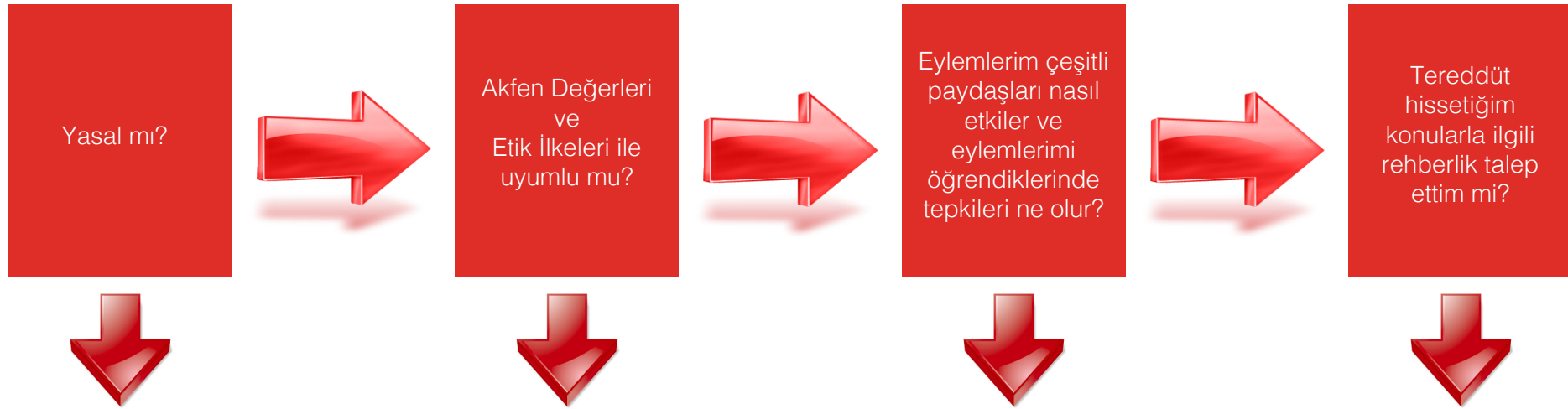
Tıkla mail gönder



AKFEN İŞ ETİĞİ KURALLARI

Akfen'in kurumsal değerini yükseltmek amacıyla belirlenmiş olan Akfen İř Etiği Kuralları; bütün yönetici ve çalışanların uymak zorunda olduğu ilke ve uygulamaları tanımlar. Bu kurallar ile Akfen yönetici ve çalışanlarının yüksek standartlarda davranış sergilemeleri, davranış ve tutumlarının kurumsal etkilerinin farkında olmaları, Akfen ailesinin tüm bireylerinin en doğru yöntemleri kullanmaları hedeflenir.

Akfen Etik Kuralları, mevcut uygulamalarda kullanılan politikaların ve standartların yerine geçmemekle birlikte, tereddütte kalınan durumlar için yol göstermeyi hedefler. Karşı karşıya kalınan, sorunun çözümünün net olarak belirgin olmadığı alanlarda; zamanında, doğru ve sürdürülebilir kararlar alınması beklenir. Akfen'i doğrudan ya da dolaylı etkileyecek iř kararları alınmadan aşağıdaki sorular sorulur:



Eğer "**evet**" cevabı verilemiyorsa, rehberlik alana kadar karar alınmamalı ve eylemde bulunulmamalıdır.

AKFEN ETİK KODLAR

■ YASALARA UYGUNLUK, YÖNETMELİKLER,

Sürdürülebilir bir ülke şirketi olma hedefimizle çeşitli sektörlerde ve iş alanlarında faaliyet gösterirken; birçok farklı kanuna tabiyiz. Müşteriler, çalışanlar, ortaklar, hissedarlar, bankalar, rakipler, medya, taşeronlar, resmi kurumlar vb. dahil olduğu farklı bireysel ve kurumsal gruplarla her gün etkileşim halindeyiz. Söz konusu tüm paydaşlarla olan iş ilişkimizi saygılı, etik ve yasalara uygun bir şekilde sürdürmeyi hedefleriz.

Eşit Fırsatlara Saygı

Akfen olarak faaliyet gösterdiğimiz iş alanlarında karşılaştığımız farklı kültürlere, geleneklere ve iş uygulamalarına karşı saygılıyız. Bu anlamda, etkileşimde olduğumuz paydaşların dinsel, yapısal ve kültürel farklılıklarını kabul eder ve değer veririz. Din, dil, ırk, cinsiyet, yaş, etnik köken ayrımı gözetmeksizin herkese eşit davranırız.

Örnek Olay: Birimde çalışan tek kadınıyım. Birim yöneticimiz, birim toplantısında konu edilen bir sorunla ilgili her birimizden çözüm önerilerini talep etti ve bir dahaki toplantıda sunulan çözüm önerileri üzerinde tartışacağımızı bildirdi. Bir dahaki birim toplantısına katıldığımda, sunduğum önerimin uygunsuz olduğunu öne sürerek, tartışmaya bile açmadı. Kadın olduğum için sunduğum fikrin önemsenmediğini düşünüyorum. Ne yapmalıyım?

Çözüm: Akfen bünyesinde ayrımcılığa sebebiyet verecek her türlü davranış ve söylem kesinlikle yasaktır. Bu konudaki endişelerinizi gerekçeleri ile birlikte öncelikle üst yöneticinizle paylaşmalısınız. Üst yöneticinizden aldığınız cevap sizi tatmin etmiyorsa ya da size karşı tutumunda değişiklik olmadığını düşünüyorsanız, Etik Hat üzerinden durumu paylaşmalısınız.

AKFEN ETİK KODLAR

■ YASALARA UYGUNLUK, YÖNETMELİKLER,

Fikri Haklara Saygı

Tüm kişi ve kuruluşların fikri haklarının korunması hakkındaki yasa ve yönetmeliklere uygun hareket ederek; diğer kuruluşlara ait marka, patent, logo, telif hakları, ticari sırlar ve bilgisayar programları ile diğer fikri ve sinai hakları bilerek ve izinsiz olarak kullanımından ve yasadışı kopyalanmasından kaçınırız.

Örnek Olay: Çalışmış olduğumuz ajansın Akfen tanıtımında kullanmak üzere tasarladığı logonun, daha sonradan başka firma tarafından kullanıldığını tespit ettim. Bu konuda ne yapmalıyım?

Çözüm: Tüm kişi ve kuruluşların fikri haklarının korunması hakkında yasa ve yönetmeliklere, sözleşmelere uygun davranılmasına özen gösterilmelidir. Başka kuruluşların fikri haklarının kullanılmasını önleyebilmek amacıyla, yapılması gerekenlerle ilgili olarak Hukuk İşleri Genel Müdür Yardımcılığı'nın görüşünü almalısınız.

■ YASALARA UYGUNLUK, YÖNETMELİKLER,

Hediye Alma ve Verme

Hediye alma ve hediye verme uygulamalarının yerel kültürel değerlere göre farklılık gösterebileceğinin bilinciyle; hediye alışverişini Akfen ilke ve politikalarına aykırı olmayacak, itibarımıza zarar vermeyecek ve yasal olarak suç teşkil etmeyecek şekilde süreci dürüstlük ve kayıt altına alarak yürütürüz. Ticari işlemlerde kararı olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilecek hediye, hibe veya ağırlama tekliflerini almaktan ve vermekten daima kaçınırız.

Kabul Edilebilecek Hediye ve Ağırlanmalar;

- Maddi değeri makul,
- Çalışma amacının gereği olan,
- Yasalara uygun,
- Yerel örf ve uygulamalarla tutarlı.

Kesinlikle Kabul Edilemez Hediye ve Ağırlanmalar;

- Nakit para ve yerine geçen,
- Rüşvet olarak algılanan, maddi değeri yüksek
- Özel kaynaklardan yapılan alımlar,
- Akfen itibarına zarar verecek tüm hediye ve ağırlanmalar.

Örnek Olay: Birlikte çalıştığımız firma yılbaşı için değeri 150 TL'nin üzerinde olduğunu bildiğim hediye göndermişti. Birlikte çalışmaya devam ettiğimiz için, hediyeyi iade etmem durumunda iş ilişkimizin zarar görebileceğinden tereddüt duyuyorum. Bu konuda nasıl bir yol izlemeliyim?

Çözüm: Özel günlerde yapılan küçük hediyelerin alınıp verilmesi kültürümüzün bir parçasıdır; yasal olarak bir engel olmadığı sürece kabul edilebilir. Ancak, üçüncü kişilerin şüpheye düşmesine sebep olacak maddi değere sahip hediyelerin kabul edilmesi uygun değildir. Konu ile mutlaka yöneticinizi bilgilendirmelisiniz. Hediye kabul edilmemesinin iş ilişkilerine zarar verebileceği düşüncesiyle; hediye kabul edilerek TİKAV' a bağışlanmasını öneriyoruz.

AKFEN ETİK KODLAR

■ YASALARA UYGUNLUK, YÖNETMELİKLER,

Yolsuzluk, Rüşvet ve Borçlanma

Akfen çalışanları olarak rüşvet almayı, vermeyi veya teklif etmeyi hiçbir şart altında kabul etmeyiz. Alt işverenlerden, tedarikçilerden, danışmanlardan, rakiplerden veya müşterilerden kişiye özel ayrıcalık talebinde bulunmayız.

Örnek Olay: Kurumsal olarak uçak rezervasyonlarını yaptırdığımız acentadan kişisel uçak rezervasyonları için indirim talep etmem etik midir?

Çözüm: İş ilişkilerinin kişisel menfaatler çerçevesinde kullanılması uygun değildir. Birlikte iş yapılan şirketlere kişisel seyahat giderlerinin ve benzeri ödemelerin karşılanması ise kesinlikle yasaktır. İndirim talebi, ancak tüm Akfen çalışanları için geçerli olacaksa yapılabilir. İndirim talebi yapmadan önce mutlaka yöneticinizi bilgilendirmelisiniz.

■ YASALARA UYGUNLUK, YÖNETMELİKLER,

Satınalma Kararları ve Uygulamaları

Satınalma görüşmelerimizde, kararlarımızda ve sözleşme süreçlerinde yürürlükteki kanun ve yönetmeliklere uygun olarak davranır; tedarikçilerimizden de aynı adil ve dürüst yaklaşımı bekleriz. İşbirliği yapacağımız tedarikçilerin değerlerimizle örtüşen ilkeleri benimsemiş ve etik beklentilerimizi anlamış olmalarına önem veririz.

Karar süreçlerimizde tüm tedarikçilerin tekliflerini; performans, kalite ve maliyet ölçütlerine göre ayrımcılık yapmaksızın objektif olarak değerlendirir, beklentileri karşılamayan işbirlikçilerimizle sözleşme koşullarını gözönünde bulundurarak iş ilişkisini sonlandırabiliriz.

Örnek Olay: Temizlik malzeme toptan satışında çalışan arkadaşımı; daha hesaplı bir teklif vereceğini düşünerek Satınalma Birimi'ne yönlendirmem etik midir?

Çözüm: Şirket menfaati göz önünde bulundurulduğunda, alternatif fiyat teklifi alınmasında bir sakınca yoktur. Ancak söz konusu alımla ilgili tedarikçi seçiminde birebir karar verici pozisyonda bulunuyorsanız; yapacağınız seçimin objektif olamayacağı düşüncesiyle etik kabul edilmez. Konu ile ilgili mutlaka yöneticinizi bilgilendirmelisiniz. Birebir karar alıcı değilseniz; ilgilileri bilgilendirmek şartıyla teklif verilmesini sağlayabilirsiniz.

AKFEN ETİK KODLAR

■ **BİLGİ GÜVENLİĞİ VE YÖNETİMİ**

Akfen'liler olarak her birimiz faaliyet alanlarımız gereği her gün çeşitli bilgileri oluşturur, kullanır ya da öğreniriz. Bu nedenle hukuksal düzenlemelere uygun, dürüst, güvenilir ve etkin biçimde faaliyetlerimizi sürdürmemiz için edindiğimiz bilgilerin yönetilmesine ve korunmasına önem veririz.

Bilgi Gizliliği

Akfen'e ait gizli ve kamuya açık olmayan bilgileri korumak adına, yasal düzenlemelerin izin verdiği çerçevede yalnızca şirket faaliyet alanları ve süreç iyileştirmeleri için kullanır; kendi kişisel çıkarlarımız için kullanmaktan kaçınırız. Faaliyet alanımız ya da sorumlu olduğumuz operasyonlar nedeniyle edindiğimiz şirket bilgilerini, geçerli ve hukuksal izinler olmaksızın şirket içinden ya da şirket dışından kişilerle paylaşmayız. Çalışma saatimiz ya da Akfen'deki görevimiz sona erse bile edindiğimiz bilgileri her daim saklı tutmanın önemini farkındayız. Aksi takdirde şirketi ve kendimizi ciddi yasal risk altına aldığımızın bilincindeyiz. Bilginin hatalı kullanımını engellemek için Gizlilik Sözleşmeleriyle gerekli önlemleri

- *Gizli bilgileri ailemizle, arkadaşlarımızla ya da üçüncü kişilerle paylaşmayız.*
- *Gizli bilgileri üçüncü şahısların duyabileceği yerlerde, şirket yemekhanesinde ya da koridorlarda konuşmayız ve tartışmayız.*
- *Gizli bilgileri içeren yazılı ya da elektronik belgeleri üçüncü şahısların görebileceği, halka açık ortamlarda bulundurmamız ve kullanmayız.*

Örnek Olay: Çalışanlara olanaklar ve indirimler sağlayacak bir hastane; çalışanları bu konuda bilgilendirmek için şirket e-mail adreslerini ve telefon numaralarını talep etti? Söz konusu bilgileri paylaşmam uygun olur mu?

Çözüm: Olanaklar ve indirimler her ne kadar çalışanların menfaatine olsa da; kişisel e-mail ve telefon numaralarının dış kurumlarla paylaşılması doğru değildir. Çalışanları bilgilendirmek için portalı kullanabilir; ya da gelen tanıtıcı mailin İK adresinden gönderilmesini sağlayabilirsiniz.

■ BİLGİ GÜVENLİĞİ VE YÖNETİMİ

Bilgi Güvenliği

Bilgi bütünlüğünün ve bilgi ulaşılabilirliğinin korunmasındaki önemin ve gerekliliğin bilinciyle; şirket kayıtlarımızı yasal düzenlemelere uygun biçimde saklar ve yetkisiz erişime karşı koruruz. Kayıtlarımızın büyük çoğunluğunu elektronik ortamda toplar, işler, saklar ve ağ üzerinden diğer bilgisayarların kullanımına aktarırız.

Sorumluluk alanımızdaki bilgilerin izinsiz kullanımının, değiştirilmesinin ve silinmesinin önlenmesi iş zorunluluğumuzun yanısıra yasal bir gerekliliktir. Bu nedenle, güvenlik açısından şüphelendiğimiz durumlarda mutlaka üst yöneticimizi bilgilendirir ve ihtiyaç durumunda Bilgi İşlem Müdürlüğü'nden destek talep ederiz.

- *Şirket kayıtlarına erişimi kişiye özel şifrelemeyle yapar,*
- *Lisanslı ürün kullanır,*
- *Akfen şifre politikası doğrultusunda periyodik şifre günceller,*
- *Anti-virüs programlarını aktif olarak kullanır ve günceller,*
- *İşletim sistemimizi güncel tutarız.*

Örnek Olay: Bilgi sistemi şifremi veri girişi yapması için ekip arkadaşım ile paylaşmamda sakınca var mıdır?

Çözüm: Kesinlikle sakıncalıdır. Şirket bilgisayarına ve bilgi sistemine giriş için belirlediğiniz şifreniz kişiye özeldir. Herhangi bir sebeple şifrenizi başkasıyla paylaşmamanız ve gizli tutmak için azami dikkati göstermeniz gerekir.

■ BİLGİ GÜVENLİĞİ VE YÖNETİMİ

Sosyal Medya

Sosyal medyanın günümüz etkileşim dünyasındaki rolünün ve potansiyelinin farkında olarak; sanal platformlarda (facebook, twitter, blog vb.) şirket sözcülerinin bilgisi/onayı haricinde Akfen adına açıklama yapmak ve görüş bildirmekten kaçınırız. Akfen hakkında okuduğumuz ya da gördüğümüz haberlerle ilgili kaygı ve tereddütlerimiz için medya ilişkilerinden sorumlu olan Kurumsal İletişim Birimi'ni bilgilendiririz. Konusuna göre sorumluluk alanlarımız; genel medya iletişiminden Kurumsal İletişim Birimi'miz, kamuya açık operasyonel ve finansal performanslardan Yatırımcı İlişkileri Birimi'miz, şirket uygulama ve yasal düzenlemelerden Hukuk İşleri Genel Müdür Yardımcılığı'mız ile çalışanlar ve potansiyel çalışanlardan İnsan Kaynakları Birimi'miz sorumludur.

Örnek Olay: Takip ettiğim bir online mecrada Akfen hakkında yanlış ve olumsuz bilgi içeren bir haber okudum. Kendi hesabım üzerinden konuyla ilgili görüşlerimi paylaşmamda sakınca var mıdır?

Çözüm: Akfen'in vizyon ve misyonuna hizmet edecek iç ve dış tüm iletişim kanallarındaki itibar yönetimi, kriz yönetimi, medya ve ajans ilişkileri yönetimi faaliyetleri Kurumsal iletişim Birimi'nin sorumluluk alanındadır. Konuyu Kurumsal İletişim Birimi ile paylaşabilirsiniz.

■ ÇIKAR ÇATIŞMASI

Çıkar Çatışması

Bireysel çıkarlarımız ile Akfen veya ilişkili kişi ve kurumların çıkarlarının çatışabileceği durumları gözetir ve önleriz. Görevlerimizi yerine getirirken Akfen'in öz çıkarlarını herşeyin üstünde tutar, Akfen kaynaklarını veya itibarını kullanarak şahsımıza ya da yakınlarımıza çıkar sağlamak anlamına gelen her türlü davranıştan kaçınırız.

- Çalışanın ailesi ya da üçüncü dereceye kadar akrabalık ilişkisi olan kişilerin, Akfen ile ticari ilişkide bulunması,
- Çalışanın ailesi ya da üçüncü dereceye kadar akrabalık ilişkisi olan kişilerin, rakip şirketlerde mülkiyet ve çıkar ilişkisinin olması,
- Çalışanın, ailesi ya da üçüncü dereceye kadar akrabalık ilişkisi olan kişilerin çalıştığı şirketlere iş vermesi,
- Çalışanın iş yaptığı firmalarla ticari ilişkide olması.

Örnek Olay: Eşimin işletmesini yaptığı restoran şirket iftar yemek organizasyonları için uygun fiyat teklifi verdi. İftar yemeği organizasyonun eşimin restoranında düzenlenmesinde bir sakınca var mıdır?

Çözüm: Uygun fiyatlı ve kaliteli hizmet verilmesi takdirde yemek organizasyonların söz konusu restoranta düzenlenmesi uygun karşılanabilir. Ancak, yemek organizasyonları kararına birebir siz dahil oluyorsanız; birinci dereceden aile üyesiyle gireceğiniz ticari iş ilişkisi çıkar çatışması doğuracak ve yanlış anlaşılmalara sebep olacaktır. Bu nedenle etik koda aykırıdır.

■ ÇIKAR ÇATIŞMASI

Kurum Dışı Çalışma

Akfen'in bilgisi ve onayı dışında resmi ve özel, Akfen'deki görevimiz dışında devamlı veya geçici, ücretli veya ücretsiz bir görev kabul etmez, başka bir kurum ya da organizasyonda çalışmaz ve danışmanlık vermeyiz.

Örnek Olay: Yapmış olduğum son projelerle ilgili, bir danışmanlık şirketi haftasonları onlarla çalışmam konusunda teklif sundu. Haftasonları olduğu için işlerimi aksatmama sebebiyet verecek bir durum değil. Teklifi kabul etmemde bir sakınca var mıdır?

Çözüm: Başka işte çalışma yasağı işe giriş sözleşmesinde yer alan ve imza altına alınan bir maddedir; kesinlikle kabul edilemez.

AKFEN ETİK KODLAR

■ SORUMLU ÇALIŞMA ANLAYIŞI

Akfen’li olarak sorumlu kurumsal vatandaş kimliğimizle, toplum ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran, topluma katma değer yaratan sürdürülebilir çalışma ilkelerine inanırız. Tüm paydaşlarımızla saygıya ve güvene dayalı ilişkiler inşa eder ve koruruz.

Çevre Yönetimi

Çevresel açıdan sürdürülebilir bir dünyada yaşamayı ve gelecek nesillere sağlıklı, temiz ve yaşanabilir bir dünya bırakmayı hedefler; bu amaçla faaliyetlerimizde ilgili yasal mevzuat ve düzenlemeler çerçevesinde yüksek standartlı uygulamaları kullanmaya önem veririz. Gelecek nesillere bırakacağımız en önemli mirasın çevre olacağı farkındalığıyla; enerji ve doğal kaynakları gereksiz yere kullanmaktan kaçınır, yatırımlarımızda çevre koruma prensibiyle hareket eder ve atık tüketimini azaltmanın yollarını ararız.

Çalışanların, müşterilerin ve faaliyet gösterdiğimiz bölgede yaşayanların sağlığına ve haklarına zarar verebilecek çevresel kural ihlallerinden kaçınırız. Bu kapsamda iş kararlarımızı alırken çevreye verilen zararı raporlar, olumsuz etkileri en aza indirgeyecek şekilde hareket eder ve önleyici tedbirleri alırız.

Örnek Olay: İnşaat projelerimiz için malzeme satın aldığımız firma hakkında, çevre dostu uygulama yöntemleriyle üretim yapmadığı ve çevre sağlığını tehdit ettiğine ilişkin kamuoyunda haberler çıkmaya başladı. Bu konuda ne yapmalıyım?

Çözüm: Faaliyet gösterilen alanlardaki tüm çalışmalarda, çevre üzerindeki doğal kaynakların tüketiminin asgari düzeyde olmasına, çevre sağlığına uygun kaliteli malzemelerin kullanılmasına ve geri dönüşümün sağlanmasına önem veriyoruz. Bu nedenle, kalite hedeflerimiz doğrultusunda tedarikçilerden satın aldığımız malzemelerin de çevre dostu teknolojilerle üretilmesi önemlidir. Yöneticinizi konu hakkında bilgilendirerek, tedarikçi değişikliğine gidilmelidir. Ayrıca, sözleşme şartları için Hukuk Genel Müdür Yardımcılığı’ndan görüş almalısınız.



■ SORUMLU ÇALIŞMA ANLAYIŞI

İnsan Hakları - Mobbing

Evrensel ilkeler çerçevesinde iş dünyasında ortak bir kültürün oluşmasına katkıda bulunmak amacıyla; Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesiyle ortaya konulan temel insan haklarını destekler ve Sözleşme'yi imzalayan ilk Holding ünvanımızla faaliyetlerimizi yürütürken bu hakları teşvik ederiz.

- *Düşünce özgürlüğü*
- *Mahremiyet hakkı*
- *Adil ve eşit çalışma hakkı*
- *Katılma hakkı*

Örnek Olay: Bağlı olduğum üst yöneticim, daha hızlı olmam ve hata yapmam konusunda sürekli uyarıyor; çalışma arkadaşlarımla yanındayken aşağılayıcı sözler sarf ediyor. Bu durum beni çalışma arkadaşlarımla arasında utandırdığı gibi; motivasyonumu olumsuz yönde etkiliyor ve hata riskimi artırıyor. Bu konuda yapabileceğim herhangi bir şey var mı?

Çözüm: Yöneticilerimizin çalışan haklarına ve kişiliklerine saygı göstermeleri beklenirken; çalışma ortamında insan haklarını suistimal edecek mobbing uygulamalarına asla izin verilmez. Tüm çalışanlara ve tüm çalışanlar birbirlerine saygı çerçevesinde davranmalıdır. Eğer, profesyonel bir şekilde muamele görmediğinizi düşünüyorsanız, önce üst yöneticinizle görüşmeli ve İnsan Kaynakları Birimi'ne danışmalısınız.

■ SORUMLU ÇALIŞMA ANLAYIŞI

Topluma Katkı

Kurumsal sosyal sorumluluk bilinciyle topluma kaliteli insan kaynağını kazandırmak için vakıf ve destek olunan dernekler vasıtasıyla toplum gelişimine katkı sağlayacak çalışmalarını hayata geçiririz. Akfen değerlerini yansıtan, toplum yararına olan bireysel çalışmalara destek olmaya gönüllü oluruz. Gönüllülük çalışmalarını, mesai saatimiz dışında ve kendi kaynaklarımızla yaparız. Akfen'in kurum olarak imzaladığı her antlaşmanın esaslarını benimseriz.

Örnek Olay: Bireysel olarak gönüllü çalıştığım dernek haftasonu kermes düzenleyecek. Tanıdıklarımı kermese davet ederken; kermeste satılmak üzere de kullanmadıkları şal, saat, takı gibi ikinci el ürünlerini bağışlayabileceklerinin bilgisini veriyorum. Akfen çalışanlarından da gönüllü olmak isteyenlerin olabileceğini düşünüyorum. Konuyu paylaşmamda bir sakınca var mıdır?

Çözüm: Üst yöneticinizin bilgisi dahilinde, dernek faaliyetlerinizi kendi kaynaklarınızla yürütebilir ve çalışma arkadaşlarınızla durumu paylaşabilirsiniz. Ancak, çalışma arkadaşlarınızı zorlayıcı tutumdan kesinlikle kaçınmalı ve iş yerinde verimliliği düşürmemek adına çalışmaları mesai saati dışında yürütmelisiniz.

■ SORUMLU ÇALIŞMA ANLAYIŞI

Mali ve Ticari Kayıtlarda Doğruluk

Paydaşlarımızla kurduğumuz sürdürülebilir iş ilişkisinin temelinde güven oluşturan itibarımız vardır; bizler de buradan hareketle faaliyetlerimize ilişkin her türlü bilgiyi doğru, tutarlı ve tam olarak kayıt altına alır ve raporlarız. Kanuna uygun düzenlenmiş, Akfen hakkında gerçeği yansıtan, güncel geçerli bilgiyi kamuya ve diğer resmi kurumlara zamanında sunarız.

Örnek Olay: Birimimizin hazırladığı raporu incelerken, rapor konusuyla ilgili başka bir birimden talep edilen verinin hatalı olarak geldiğini ve rapora da hatalı veri yansıdığını tesadüfen farkettim. Sayısal değer olarak rapor sonucunda büyük bir etkisi olmadığını bildiğim söz konusu hatalı veri hakkında birim arkadaşlarımı ve yöneticimi uyarmalı mıyım?

Çözüm: Hatanın ve eksikliğin büyüklüğüne bakmaksızın, kayıtların hatalı veya eksik bilgi içerdiğini fark ettiğinizde derhal üst yöneticinizi konuyla ilgili bilgilendirmelisiniz. Tam ve doğru olarak gerçeği yansıtan raporlama yapılması esastır.

AKFEN ETİK KODLAR

■ SORUMLU ÇALIŞMA ANLAYIŞI

Akfen Kaynaklarının Kullanımı

Akfen'e ait kayıtları, makineleri, donanımları, demirbaşları ve araçları daima korur; kaynakların hatalı kullanılmasını, zarar görmesini, israf edilmesini ve başkalarına ödünç verilmesini, kiralanmasını ve satılmasını önleriz. Ayrıca; pozisyonlarımızın gerektirdiği yetki ve sorumluluklar çerçevesinde sağlanan iletişim ve ulaşım olanaklarını kişisel kullanımdan kaçınırız.

Örnek Olay: Çocuğumun gireceği sınav için, hocası örnek sınav soruları ve cevapları vermiş. Sınav çıktılarını ortak kullanımda olan şirket fotokopi makinesinde çoğaltabilir miyim?

Çözüm: Özel bir durum söz konusu değilse, şirket donanımlarının kişisel amaçlarla kullanımı uygun değildir.

■ GÜVENLİ ÇALIŞMA ORTAMI

İşyerinde Şiddet

Çalışanlarımızın istismar edildiği, baskı, tehdit gibi fiziksel olmayan şiddete maruz kaldığı, güvenliklerinin ve sağlıklarının riske atıldığı her durumu şiddet unsuru olarak değerlendiririz. Hangi biçimde olursa olsun taciz, tehdit ve fiziksel şiddet içerikli hiçbir bir davranış ve eyleme tolerans göstermeden; böyle bir durumla karşı karşıya kalındığında gerekli hukuksal süreci başlatırız.

Örnek Olay: Çalışma arkadaşım, kendisiyle toplantıda yaşadığım işle ilgili bir tartışmadan sonra ofise gelerek beni benzer bir olayın tekrar yaşanmaması konusunda uyardı. Kendimi tehdit altında hissediyorum, bu konuda nasıl bir yardım alabilirim?

Çözüm: Herhangi bir şekilde fiziksel olan veya olmayan şiddet içerikli bir davranış ve eylemle karşılaştığınızda üst yöneticinizi ve İnsan Kaynakları Birimi'ni bilgilendirmelisiniz. Yaşadığınız durum gerek iş ortamındaki gerekse de sosyal yaşamınızdaki güvenliğinizi tehlikeye sokabilir. Tutumun devam edeceğini ya da artacağını düşünüyorsanız Etik Hat üzerinden yardım talep etmelisiniz.

■ GÜVENLİ ÇALIŞMA ORTAMI

Sağlık ve Güvenlik

Sağlıklı, güvenli ve emniyetli bir çalışma ortamının oluşturulmasına önem veririz. Şirketimizde, işletmelerimizde ve şantiyelerimizdeki tüm faaliyetlerimizde sağlık ve güvenlik konularına uyulması konusunda azami özeni gösterirken; kendimizin ve başkalarının sağlık ve güvenliklerini riske atmamak adına her türlü önlemi alırız.

İş güvenliği ile ilgili yönetmelikleri ve gelişmeleri takip eder, ihmalkarlık yapmaktan kaçınırız.

Örnek Olay: İnşaatı devam eden konut projemizde, alt yüklenici firmaya bağlı işçilerden birinin sahada baretsiz dolaştığını gördüm. Bu konuda bilgi vermem gerekir mi?

Çözüm: Çalışma ortamının emniyetini ve güvenliğini riske sokacak her türlü davranışı derhal üst yöneticinize bildirmelisiniz.

ETİK KURUL

Akfen Holding ve Bağlı Ortaklıklarında etik ihlalleri ihlali ya da etik ikilemlerini ele almak üzere “Etik Kurul” oluşturulmuştur.

■ ETİK KURUL ÜYELERİ:

- **Kurul Başkanı:** *Hukuktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı*
- **Kurul Üyesi:** *İç Denetim Müdürü*
- **Kurul Üyesi:** *İnsan Kaynakları Müdürü*
- **Kurul Sekreteri:** *İnsan Kaynakları Uzmanı*

■ ETİK KURUL SORUMLULUKLARI:

Akfen Holding ve Bağlı Ortaklıklarında ortaya çıkan etik ihlalleri ya da Kurul’a müracaat yoluyla gelen etik ikilemleri, kişisel ve kişiler arası ilişkilerden bağımsız olarak incelemek, soruşturmak, değerlendirmek, en kısa sürede çözümlenerek ve taraflara ve Üst Yönetim’e bilgi vermekten sorumlu olan Kurul, doğrudan Kurumsal Yönetişim Komitesi’ne bağlı olarak çalışır.

■ ETİK KURUL YETKİLERİ:

- *Konuya ilişkin bilgi, belge ve kanıtları ilgili birimden/birimlerden talep etme,*
- *Gerektiğinde ilgili birimlerden kurula teknik uzman/danışman görevlendirilmesini isteme,*
- *Etik ikilemlerde uygulama tarzına yönelik karar alma, gerektiğinde süreç ve kurumsal mevzuatı değiştirme,*
- *Disiplin kuralları çerçevesinde alınması gereken önlemleri tespit etme,*

■ ETİK KURUL ÇALIŞMA

- *Kurula inceleme konusu hakkında baskı ve telkin yapılamaz.*
- *Kurul Üyeleri, inceleme sırasında şirketin organizasyonel yapısı içerisindeki hiyerarşik yapıdan bağımsız çalışırlar.*
- *Kurula müracaat eden ya da şikâyetinde bulunan çalışanların kimlikleri gizli tutulur ve gerekmedikçe açıklanmaz.*
- *Kurul, çalışmalarını müracaat konusuyla sınırlı olacak şekilde yürütür.*
- *Kurulun çalışmaları ve tutanaklar, her türlü dokümantasyon eklenerek ve yazılı olarak kayıt altına alınır.*

