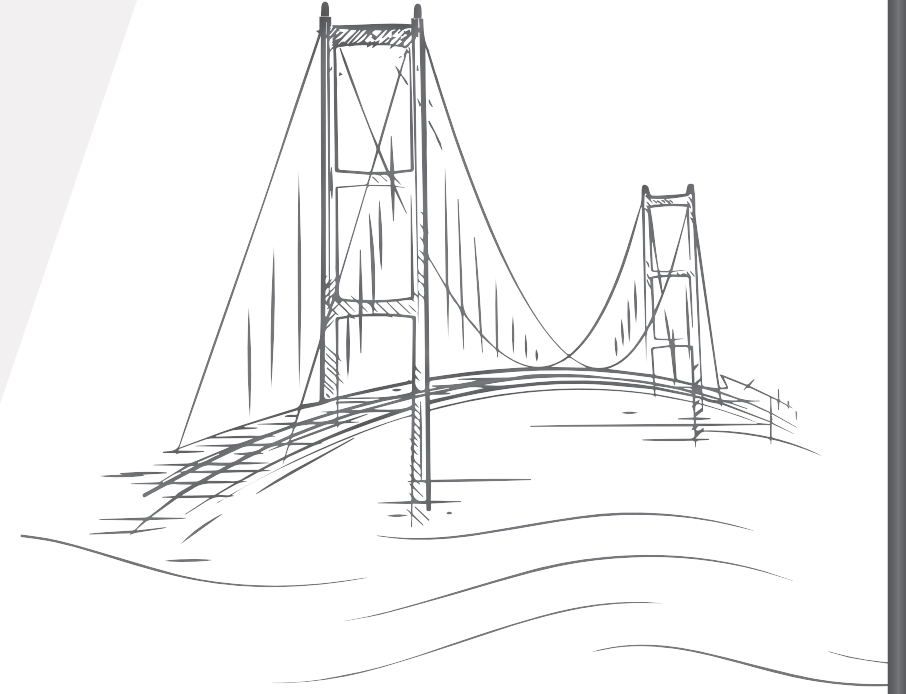


ÇANAKKALE OTOYOL VE KÖPRÜSÜ

ETİK DAVRANIŞ KURALLARI



1915 ÇANAKKALE

İÇİNDEKİLER

YÖNETİMİN MESAJI	1
AMAÇ VE KAPSAM	2
DEĞERLERİMİZ	2
TEMEL İLKELERİMİZ	3
İNSAN HAKLARI	3
ÇIKAR ÇATIŞMALARI	4
RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE	5
HEDİYE VE AĞIRLAMALAR	5
BAĞIŞ VE SPONSORLUK	6
VERİ GÜVENLİĞİ VE GİZLİLİK	6
KARA PARA AKLAMA VE TERÖRİZMİN FİNANSMANI İLE MÜCADELE	7
YAPTIRIMLAR	7
SAĞLIKLI, GÜVENLİ İŞ ORTAMI VE ÇEVRENİN KORUNMASI	7
KAYITLARIN DOĞRULUĞU	8
BİLDİRİMDE BULUNMA	8



YÖNETİMİN MESAJI

Değerli çalışma arkadaşlarım,

Kurumsal başarının ve sürdürülebilir büyümenin temeli, ortak bir etik anlayışla hareket etmekten geçer. Günümüzde yalnızca yaptığımız iş değil, bu işi nasıl yaptığımız da en az onun kadar önemli hale geldi. Bu nedenle, Çanakkale Otoyol ve Köprüsü İnşaat Yatırım ve İşletme A.Ş. olarak, şirketimizin tüm paydaşları için bir rehber niteliğinde olan Etik Davranış Kuralları dokümanını sizlerle paylaşmaktan memnuniyet duyuyorum.

Bu çalışma, yalnızca hukuki yükümlülükleri karşılamakla kalmıyor; aynı zamanda dürüstlük, saygı, sorumluluk ve şeffaflık gibi temel değerlerimizi tüm iş süreçlerimize entegre etmemizi de hedefliyor. İş etiği konusunda ortak bir dil oluşturmak ve karşılaştığımız kararsızlık anlarında doğru yolu birlikte bulmak için elimizde güçlü bir pusulamız olacak.

Unutmayalım ki etik değerler, bir kurum kültürünü şekillendiren ve uzun vadede güvenilirliği pekiştiren en önemli unsurlardandır. Hepimizin bu yolculukta birer “etik lider” olma sorumluluğu bulunuyor. Bu rehber, yalnızca okunması gereken bir belge değil; her günkü iş hayatımıza yön veren bir anlayışın temsilcisi.

1915 Çanakkale Köprüsü ve Otoyolu Projesi’nin çok uluslu finansman ve ortaklık yapısı, beraberinde uluslararası standartlarda sorumluluk almamızı gerektirdi ve gerektiriyor. Sürdürülebilirlik odağında çevre ve sosyal etki yönetimi, insan haklarına saygı ve çeşitliliği bir zenginlik olarak görme anlayışı kurum kültürümüzün ayrılmaz parçaları olmalıdır. Bu sorumluluk bilinci çerçevesinde geliştirdiğimiz Toplum Düzeyinde Destek Programı’mız (TDDP) ile 321 farklı çevresel ve sosyal projeyi hayata geçirmiş olmamız, ilkelerimize olan bağlılığımızın somut bir göstergesi. Kurum değerlerimizin temelinde de bulunduğumuz çevre ve bölge halkı için “iyi bir komşu olma” anlayışımız yatıyor.

Hep birlikte bu ilkeleri benimseyerek yolumuza devam edeceğimize yürekten inanıyorum.

En içten dileklerle,

Mustafa Tanrıverdi
CEO

AMAÇ VE KAPSAM

Çanakkale Otoyol ve Köprüsü İnşaat Yatırım ve İşletme A.Ş. Anonim Şirketi Etik Davranış Kuralları (“Etik Davranış Kurallarımız”), şirketimizin tüm çalışanları, yöneticileri ve iş ortakları için rehber niteliğindedir. Amacımız, işimizi yürütürken dürüstlük, şeffaflık, sorumluluk ve saygı gibi temel değerlerimize bağlı kalarak, herkes için güvenli, adil ve pozitif bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Bu sayede topluma değer katarken aynı zamanda ülkemizin ekonomik kalkınmasına destek olmayı hedefleriz.

Bu kurallar, iş yerindeki davranışlarımızı, birbirimizle ve iş yaptığımız tüm dış paydaşlarla olan ilişkilerimizi düzenler. Ayrıca şirketimizin itibarını korumamıza ve uygulanabilir her türlü hukuki düzenlemeye uyum sağlamamıza yardımcı olur.

Etik Davranış Kurallarımız neden önemlidir?

Etik Davranış Kurallarımız, her birimizin beklentileri anlamasına yardımcı olur ve günlük iş kararlarımızda bizi “doğru olanı yapmak” için yönlendirir. Buradaki kurallar, etik ikilemlerle karşılaştığınızda veya bir konuda doğru yolun ne olduğunu merak ettiğinizde size rehberlik edecektir. Bu kurallar sayesinde hepimiz, güvene dayalı bir iş kültürü oluşturabilir ve korunmasına katkıda bulunabiliriz.

Kimler için geçerlidir?

Bu kurallar, şirketimizin tüm çalışanlarını, yöneticilerini, yönetim kurulunu ve alt yükleniciler, tedarikçiler, bayiler, yetkili satıcılar, hizmet sağlayıcıları, danışmanlar gibi nam ve hesabımıza hareket eden iş ortaklarını kapsar. Kısacası, şirketimizle ilişkili olan herkes, burada belirtilen etik standartlara uygun hareket etmekle sorumludur.

Etik Davranış Kurallarımız hangi durumlarda uygulanır?

Günlük iş süreçlerimizde, müşterilerimizle, iş ortaklarımızla ve birbirimizle olan etkileşimlerimizde etik ve kanunlara uyumlu hareket etmemiz gereken her durumda bu kurallar geçerlidir. Etik Davranış Kurallarımız kapsamında yer alan tüm temel konular iş süreçlerimizde karşılaşılabileceğimiz tüm durumlarda bize rehberlik eder.

DEĞERLERİMİZ

Dürüstlük ve Şeffaflık

Tüm faaliyetlerimizi en yüksek etik standartlara uygun şekilde yürütüyoruz. İş kararlarımızı alırken ve iş ilişkilerimizi yönetirken dürüstlük temel prensibimizdir. İş ilişkilerimizde ve kararlarımızda güven sağlamak için şeffaflığı esas alırız. Dürüstlük ve şeffaflık, hem birbirimize hem de paydaşlarımıza karşı sorumluluğumuzu yerine getirmemizi sağlar.

Saygı ve Çeşitlilik

Herkesin farklı bir bakış açısı, deneyimi ve katkısı olduğunu kabul ediyoruz. Birbirimize ve farklılıklara ve en önemlisi insan haklarına saygı duyarak, çeşitliliği destekleyen kapsayıcı bir ortam yaratırız. Her çalışmamız, burada kendini güvende ve değerli hissetmelidir. Ayrımcılığa ve her türlü kötü muameleye karşı sıfır tolerans gösteririz.

Sorumluluk ve Hesap Verebilirlik

Yaptığımız işin sorumluluğunu alır, davranışlarımızın sonuçlarını kabul ederiz. Tüm süreçlerimizde kararlarımızın etkilerini değerlendirerek hareket ederiz. Her birimiz, işimizi en iyi şekilde yapmaktan ve şirketin değerlerini korumaktan sorumluyuz.

Çevreye ve Topluma Duyarlılık

Daha iyi bir gelecek için çevreyi korur ve topluma katkıda bulunuruz. En doğru kararları verebilmek adına projelerimizin çevre ve toplum üzerindeki etkilerini daima dikkate alırız. Projelerin çevresel ve sosyal durum tespiti sürecini eksiksiz şekilde yürütür ve olası riskleri minimize ederiz. Şirketimizin bu kapsamlı yaklaşımı, çevresel ve sosyal sorumluluk standartlarına dayanan sürdürülebilir bir iş yapma kültürü oluşturarak, paydaşlarımızın güvenini sağlamayı ve topluma olan katkımızı artırmayı hedefler. Çevresel sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk projelerine destek vererek daha sağlıklı bir çevre yaratmayı amaçlarız.

TEMEL İLKELERİMİZ

Her Birimiz Etik Liderlik Sorumluluğunu Paylaşırız.

Etik liderlik, bir liderin hem doğru olanı yaparak hem de başkalarına örnek olarak, adalet, dürüstlük ve sorumluluk gibi değerleri iş hayatına taşımasını ifade eder. Etik bir lider, işinde sadece başarıyı değil, güvene dayalı ilişkiler kurmayı, çalışanlarının gelişimine katkıda bulunmayı ve her durumda etik standartları korumayı hedefler. Şirket olarak, tüm çalışanlarımızdan, bulundukları pozisyonlardan bağımsız olarak etik bir liderlik sergilemelerini bekliyoruz. Bu sayede, dürüstlük ve sorumluluk anlayışıyla hareket ederiz ve güvene dayalı bir iş ortamı oluştururuz.

Daima İnsan Haklarına Saygı Duyarız.

Tüm iş süreçlerimizde uluslararası standartlara uygun olarak insan haklarına en üst seviyede saygı gösteririz. İş yerinde her bireyin güvenile ve saygıyla karşılanmasını, kendini değerli hissetmesini hedefleriz. Ayrımcılığa, zorbalığa, modern köleliğe, zorla çalıştırılmaya, çocuk işçi çalıştırmaya veya kötü muameleye karşı sıfır tolerans gösteririz. Çeşitliliğe ve kapsayıcılığa önem verir, herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu bir iş ortamı yaratırız. Bu yaklaşım, yalnızca çalışanlarımızı değil, aynı zamanda toplumun genelini desteklemek için gösterdiğimiz bir taahhüttür.

Güvenilir Bir Paydaş Olmak İçin Çalışırız.

Şirket olarak, tüm paydaşlarımızla güvene dayalı ilişkiler kurarız. Bu güven, dürüstlük, şeffaflık ve taahhütlerimize sadık kalmak üzerine inşa edilmiştir. Paydaşlarımızın güvenini kazanmak, iş ilişkilerimizin sürdürülebilirliği için esastır. Çalışanlarımıza, iş ortaklarımıza ve yatırımcılarımıza verdiğimiz sözleri tutarak, iş dünyasında güvenilir bir ortak olarak tanınırız. Güvenilir paydaşlık, sadece bugünün değil, geleceğin de teminatıdır. Bu bilinç ile güven inşa eden ve hukuka uygun adımlar atarak uzun vadeli ilişkiler kurmak için çalışırız.

Topluma ve Ekonomiye Katkı Önceliğimizdir.

Şirketimiz, sunduğu hizmetlerle topluma değer katmayı, ülkenin ekonomik kalkınmasına destek olmayı ve uzun vadeli toplumsal fayda sağlamayı temel bir ilke olarak benimser. Yap-İşlet-Devret modeliyle faaliyet gösteren şirketimiz, sürdürülebilir kalkınma ve kamu yararı hedefleri doğrultusunda, güvenilir ve yüksek standartlarda bir altyapı sağlamak için çalışır.

Toplumsal refahı, çevresel sürdürülebilirliği ve ekonomik katkısı esas alarak, tüm faaliyetlerimizi şeffaf, hesap verebilir ve etik kurallara uygun bir çerçevede yürütmek en büyük önceliğimizdir. Bu ilke doğrultusunda, her bir çalışanın bu değerlere bağlı kalarak hareket etmesi, toplumda güvenilir bir kurum olarak varlığımızı sürdürmemize ve geleceğe yönelik sağlam bir miras bırakmamıza katkı sağlar.

İNSAN HAKLARI

Tüm faaliyetlerimizde insan haklarına saygıyı esas alırız ve bu konuda uluslararası düzenlemelere, standartlara ve ilkelere sıkı sıkıya bağlıyız. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve OECD Yabancı Yatırımcı Rehberi gibi küresel insan hakları standartları, şirketimizin faaliyetlerinin temelini oluşturur. Bu standartlar doğrultusunda, çalışanlarımız, iş ortaklarımız ve toplumun diğer üyeleriyle olan ilişkilerimizde her bireyin eşit haklara sahip olduğuna inanıyor ve temel haklarının korunmasını sağlamak için çaba gösteriyoruz. İnsan haklarına saygı, şirketimizin en temel taşlarından biridir.

Bu taahhüdü desteklemek amacıyla, insan hakları ve etik davranış yaklaşımımızın temelini oluşturan ana kavramlar aşağıda tanımlanmıştır:

- **Ayrımcılık:** Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal geçmişe dayalı; istihdam veya meslek alanında fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran ya da zedeleyen her türlü farklı muamele, dışlama veya tercih.
- **Taciz:** Fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan, bir kez veya tekrar tekrar meydana gelen, kabul edilemez bir dizi davranış veya tehdit. Buna, cinsiyet veya toplumsal cinsiyete dayalı eylemler olan cinsiyet temelli taciz de dahildir. Cinsiyet temelli taciz, bireylerin cinsiyeti veya toplumsal cinsiyeti nedeniyle yöneltilebilir veya belirli bir cinsiyete veya toplumsal cinsiyete mensup bireyleri orantısız bir şekilde etkileyen eylemleri ifade eder. Cinsel taciz de buna dahildir.
- **Zorla Çalıştırma:** Bireyin kendi isteği dışında, gönüllü olarak üstlenmediği, ceza tehdidi altında zorla yaptığı her türlü iş veya hizmetin alınması.

- **Çocuk İşçiliği:** Çocuk işçiliği terimi; genellikle çocukların çocukluklarından, potansiyellerinden ve onurlarından mahrum bırakan; fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren işler olarak tanımlanır.
- **Bu, şu işleri kapsar:**
 - » Çocuklar için zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan tehlikeli ve zararlı olan işler,
 - » Çocukları okula gitme fırsatından mahrum bırakarak, okulu erken yaşta bırakmaya zorlayarak veya okula devam etmelerini aşırı uzun ve ağır işlerle birleştirmeye zorlayarak eğitimlerine engel olan işler.

Belirli bir işin çocuk işçiliği olarak kabul edilip edilemeyeceği, çocuğun yaşı, yapılan işin türü ve süresi, gerçekleştirildiği koşullar ile ülkelerin benimsediği hedeflere bağlıdır. Bu konudaki kanuni istisnalar saklıdır. ÇOK A.Ş., ILO standartlarına ve yerel mevzuata uymayı taahhüt eder.

İnsan haklarına saygı, sadece kanun ve diğer düzenlemelerin gerekliliklerini yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda toplumda pozitif bir değişim yaratmaya yönelik bir sorumluluktur. ÇOK A.Ş., çalışma koşullarında eşitlik, adalet ve güvenlik sağlamak için gerekli tüm önlemleri alır. Hiçbir çalışan, ayrımcılık, taciz, zorla çalıştırma, çocuk işçi çalıştırma ya da insan onurunu zedeleyen başka bir uygulama ile karşı karşıya kalmamalıdır. ÇOK A.Ş., çalışanların herhangi bir izin istemeksizin, zorlama olmaksızın ve misilleme korkusu duymadan sendika kurma veya sendikalara katılma hakkına saygı duyar.

Tüm faaliyetlerimizde, ÇOK A.Ş.'nin benimsediği insan hakları ilkelerini ve taahhütlerini, bu ilkelere uyması beklenen kişi ve kuruluşları, kullanılacak başvuru kanallarını ve uyumsuzluk hâlinde uygulanacak disiplin tedbirlerini ortaya koyan ÇOK A.Ş. İnsan Hakları Politikası'na uygun şekilde hareket ederiz. Şirket olarak, insan hakları ihlallerine karşı sıfır tolerans gösteririz ve bu tür ihlallerin yaşanması durumunda gerekli tedbirleri alırız.

ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Çıkar çatışması, bir çalışanın kişisel menfaatlerinin iş yerindeki görev ve sorumluluklarıyla çalıştığı veya çelişiyormuş gibi algılandığı durumlardır. Bu tür çatışmalar, şirketin karar alma süreçlerinde objektifliğini ve güvenilirliğini tehlikeye atabilir, kurumsal itibara zarar verebilir. Tüm çalışanlarımızdan, görevlerini bağımsız ve dürüst bir şekilde yerine getirerek şirket çıkarlarını korumalarını bekleriz. Çıkar çatışmalarının yönetilmesi, güvene dayalı bir iş ortamı oluşturmak için kritik önemdedir.

Tüm iş süreçlerimizde sorumlu ve tarafsız davranmaya özen göstermeliyiz. Karar alma süreçlerini etkileyebilecek Şirket içinde veya dışında yakın bir ilişki veya maddi bir bağa ilişkin bilgi mutlaka paylaşılmalıdır. Çalışanlarımızdan, gerçekleşmesi muhtemel çıkar çatışmalarını tespit etmek ve ele almak amacıyla hazırlanmış olan ve izlenecek süreci ortaya koyan Çıkar Çatışması Politikası'nda belirlenen prosedürlere uygun şekilde hareket etmelerini bekleriz. Bir çıkar çatışmasının tespit edilmesi veya bu konuda tereddüt yaşanması halinde, Çalışanlar'ın Çıkar Çatışması Politikası'nda belirtilen süreci izlemeleri ve konuyu değerlendirilmek üzere Etik ve Uyum Komitesi'ne bildirmeleri beklenmektedir.

Ne Yapmalı?

Ahmet, ÇOK A.Ş.'de proje yöneticisi olarak çalışmaktadır. ÇOK A.Ş., bir yol bakım çalışması için malzeme almaya karar verir ve Ahmet, projeye ilgili ihaleyi organize etmektedir. Ahmet'in kardeşi de yol bakım ve inşaat malzemeleri satan bir şirkette çalışmaktadır. Ahmet, kardeşinin şirketinin ihaleyi kazanması için yardımcı olmaya karar verir.

Sorun: Ahmet, projeyi en iyi şekilde yapacak olan firma yerine, kişisel ilişkisi olduğu için kendi kardeşinin şirketinin ihaleye katılmasını sağlamak istemektedir. Bu durum, şirketin çıkarlarıyla çelişmektedir çünkü en uygun ve en kaliteli malzemeyi sağlayabilecek başka firmalar da bulunmaktadır.

Çözüm: Ahmet, çıkar çatışmasını fark ederek durumu yöneticilerine bildirir. ÇOK A.Ş. Çıkar Çatışmaları Politikası'na göre, bu durumu açıklamak ve Etik ve Uyum Komitesi'nin karar vereceği şekilde sürece devam etmek gerekmektedir. Ahmet'in kardeşinin şirketinin ihaleye katılması, Ahmet'in bu ihale özelinde projeden çıkarılması ve süreçle ilgili bilgi sahibi olmaması sağlarsa mümkün olabilir. Böylece şirketin çıkarları korunduğu gibi, Ahmet'in kişisel ilişkileri de zarar görmemiş olur.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

ÇOK A.Ş., faaliyet gösterdiği her yerde rüşvet ve yolsuzlukla mücadeleye kararlılıkla bağlıdır. Rüşvet ve yolsuzluk, iş süreçlerimizin adil ve şeffaf yürütülmesine zarar verir ve hem şirketimizin hem de toplumun güvenliğini sarsar. Bu yüzden tüm çalışanlarımız, iş süreçlerinde rüşvet, yolsuzluk veya kolaylaştırıcı ödeme gibi etik dışı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

Rüşvet, nakit para teklif etmek kadar; nakit benzeri, hediye, hizmet, seyahat veya iş kolaylıkları gibi menfaatler de içerebilir. Hiçbir çalışanın, işimizin ya da şirketimizin çıkarlarını korumak için bu tür avantajlar verme, teklif etme, kabul etme veya aracılık etme yetkisi yoktur.

Özellikle kamu görevlileri ile ilişkilerimizde rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ve bağlantılı diğer politikalarımız bakımından en üst düzeyde dikkat ve özenle hareket ederiz. Etik dışı herhangi bir uygulamaya ilişkin şüphe yaratabilecek tüm uygulamalardan kaçınırız. Şirketimiz; başta Türkiye Cumhuriyeti'nde yürürlükte bulunan ilgili tüm kanun ve ikincil düzenlemeler olmak üzere; aynı zamanda ABD Yabancı Yolsuzluk Uygulamaları Yasası ("FCPA"), İngiltere Rüşvet Yasası ("UK Bribery Act 2010"), Sapin II Yasası gibi sınır ötesi etkileri bulunan rüşvet ve yolsuzlukla mücadele düzenlemelerine de uygulanabilir olduğu ölçüde tam uyum sağlamayı taahhüt eder. ÇOK A.Ş.'nin Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ile Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesi Politikası, çalışanlara ve iş ortaklarına rehberlik etmeyi amaçlayan ilkeleri, ayrıca uyumsuzluk hâlinde uygulanacak bildirim sürecini ve disiplin işlemlerini belirler.

Politikaya ve bu düzenlemelere uyum, faaliyetlerimizi yürütürken tüm iş ortaklarımıza, yatırımcılarımıza ve geniş topluma karşı sorumluluklarımızı da yerine getirmemizi kolaylaştırır.

HEDİYE VE AĞIRLAMALAR

Hediye ve ağırlamalar, iş dünyasında bazen ilişkilerin güçlendirilmesi amacıyla kullanılabilir. Hediye ve ağırlamalar kapsamında maddi değer ihtiva eden şeyler ile birlikte yemekler, seyahat, konaklama, hizmet, etkinlik, üyelik, işe alım teklifi gibi uygulamalar yer alabilir. Ancak bu tür davranışlar, hiçbir zaman tarafsızlık, şeffaflık veya dürüstlük ilkesine aykırı olmamalıdır.

Hediye ve Ağırlamalar yalnızca ölçülü, makul değerinde ve sıklıkta, iş teamüllerine uygun ve yasal ve etik iş ilişkisi bağlamında ise verilebilir veya kabul edilebilir.

Bu konuda yapılan uygulamaların herhangi bir iş kararını etkileme amacı taşımasına, çıkar çatışması yaratmamasına, rüşvet ve yolsuzluk şüphesi doğurmamasına her zaman büyük bir dikkat ve özen gösteririz. Özellikle kamu görevlileri ile ilişkilerimizde hediye ve ağırlama uygulamalarından kaçınırız.

Çıkar Çatışması Politikamız, iş ilişkilerinde hediye ve ağırlama konularına ilişkin temel ilkeleri ortaya koyar. Çıkar Çatışması Politikası hem çalışanların hem de iş ortaklarının olası çıkar çatışmalarını fark etmeleri ve yönetmeleri konusunda rehberlik etmek üzere tasarlanmıştır. Ayrıca, çıkar çatışması veya herhangi bir uyumsuzluk durumunda izlenecek usulleri de belirlemektedir.

Ne yapmalı?

Satış Müdürü Zeynep Hanım, yerel bir belediye başkanını iş süreçlerimizi görüşmek için davet etmektedir. Belediye başkanı, şirketin yeni projelerinin onay sürecinde önemli bir karar verici konumundadır. Zeynep Hanım, toplantıya başkanla iyi ilişkiler kurmak amacıyla ona lüks bir saat hediye etmeyi düşünür. Ayrıca, öğle yemeğinde bir lüks restoranda ziyafet vermeyi planlamaktadır.

Çözüm: Bu tür durumlar için şirketin politikalarına uygun olarak, hediye olarak defter, kalem gibi sembolik bir ofis malzemesi sunulabilir. Ayrıca, lüks restoran yerine daha mütevazı ve uygun fiyatlı bir yemeği tercih etmek daha etik olacaktır. Hediye veya ağırlama teklifleri, yalnızca iş ilişkilerinin güçlendirilmesi ve karşılıklı saygıyı artırmaya yönelik olmalıdır, herhangi bir çıkar sağlama veya iş kararlarını etkileme amacı taşımamalıdır.

BAĞIŞ VE SPONSORLUK

ÇOK A.Ş., toplumsal fayda sağlamak ve sosyal sorumluluk projelerini desteklemek amacıyla bağış ve sponsorluk anlaşmaları yapabilir. Bu tür faaliyetlerin değerlerimize ve etik davranış kurallarımıza uygun olmasına özen gösteririz. Bağış ve sponsorluklar topluma fayda sağlama ve sosyal sorumluluk amacının ötesinde herhangi bir iş kararını etkileme, dolaylı yoldan rüşvet veya yolsuzluk izlenimi uyandırma veya çıkar sağlama amacı taşımamalıdır.

Bağışlar, genellikle eğitim, kamu hizmetleri, sosyal refahın artırılması, sağlık, çevre gibi toplumsal fayda sağlayan alanlara yönelik olarak yapılmaktadır. Benzer şekilde; sponsorluklar da şirketin değerleriyle uyumlu olan ve topluma katkı sağlayacak projelere yönlendirilmektedir.

ÇOK A.Ş., özellikle kamu görevlilerine veya siyasi partilere yapılan bağış ve sponsorlukları kesinlikle yasaklar. Bu tür faaliyetler, çıkar çatışmasına yol açabileceği gibi, rüşvet ve yolsuzlukla ilgili şüpheler doğurabilir. ÇOK A.Ş.'nin Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ile Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesi Politikası, bu konuda çalışanlara ve iş ortaklarına rehberlik etmeyi amaçlayan ilkeleri, ayrıca uyumsuzluk hâlinde uygulanacak bildirim sürecini ve disiplin tedbirlerini belirler.

Tüm çalışanlarımızın bu konuda belirlenen kurallara tam uyum içerisinde hareket etmesi beklenmektedir.

VERİ GÜVENLİĞİ VE GİZLİLİK

ÇOK A.Ş. olarak, çalışanlarımızın, müşterilerimizin ve iş ortaklarımızın kişisel verilerini en yüksek düzeyde güvenlik ve gizlilikle koruruz. Kişisel veri, bir kişinin kimliğini belirleyebileceğimiz her türlü bilgiyi ifade eder ve bu tür bilgiler yalnızca gerekli olduğu durumlarda, yasal çerçevelere uygun olarak toplanabilir, işlenebilir ve saklanabilir.

Şirket olarak, veri koruma yasalarına tam uyum sağlarız. Çalışanlarımız, iş süreçlerinde yalnızca yetkili oldukları verileri toplamalı ve kullanmalıdır. Kişisel veriler, izinsiz bir şekilde paylaşılmamalı, kullanılmamalı veya üçüncü taraflara açıklanmamalıdır. Bu tür verilerin güvenliğini sağlamak için gerekli teknik ve organizasyonel önlemleri alırız.

ÇOK A.Ş. tarafından gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetlerine ilişkin açıklamalar için Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikamıza atıfta bulunmaktayız.

Bununla birlikte, Çalışanlarımız, şirketin tüm ticari sırlarını, verilerini ve diğer gizli bilgilerini koruma konusunda büyük bir sorumluluğa sahiptir. Şirket dışı kişilerle yapılacak iş görüşmeleri, anlaşmalar veya sözleşmelerde de gizliliğin sağlanması adına uygun sözleşme hükümleri ve güvenlik protokolleri uygulanmalıdır. Veriler üçüncü şahıslarla paylaşılmadan önce, gizlilik anlaşmaları yapılmalı ve yalnızca yetkili kişilerle paylaşılmalıdır.

Ne Yapmalı?

Mehmet Bey, şirketin İnsan Kaynakları departmanında yönetici olarak görev yapmaktadır. Bir pazarlama şirketi, şirketin çalışanlarına yönelik bir pazar araştırması yapmak amacıyla, çalışanların kişisel bilgilerini içeren verileri toplamak için İnsan Kaynakları departmanına ulaşır. Pazarlama şirketi, çalışanların demografik bilgilerini, eğitim geçmişini, iş performansını ve diğer kişisel verilerini elde etmek için teklif sunar ve bu verilerin pazarlama stratejilerini daha etkili hale getireceğini belirtir. Üstelik, bu hizmeti sağlayacaklarına dair şirketin çıkarları doğrultusunda ödeme yapılacağını da eklerler.

Mehmet Bey, pazarlama şirketinin teklifini bir fırsat olarak değerlendirir ve teklifin şirketin hedef kitlesine yönelik pazarlama faaliyetlerini güçlendireceğini düşünerek bu verileri sağlama kararı alır. Ancak, teklifin kabul edilmesinin ardından bir çalışan, kişisel verilerin bu şekilde üçüncü şahıslara aktarılmasının Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na aykırı olduğunu fark eder. Çalışan, durumu şirkete bildirir ve Mehmet Bey'e de iletilen bu şikayet, veri güvenliğine dair büyük bir sorunun yaşandığını ortaya koyar.

Çözüm: Mehmet Bey, en baştan pazarlama şirketinin teklifini derhal reddetmeli ve kişisel verilerinin yalnızca Kanunda öngörülen koşullar çerçevesinde aktarılacağı konusunda gerekli bilgilendirmeleri yapmalıdır.

KARA PARA AKLAMA VE TERÖRİZMİN FİNANSMANI İLE MÜCADELE

ÇOK A.Ş., kara para aklama ve terörizmin finansmanı gibi yasa dışı faaliyetlere karşı sıfır tolerans politikası izler. Yürürlükteki hem yerel hem de uluslararası kanunlara uygun hareket ederek, bu tür suçların önlenmesine yönelik gerekli tüm önlemleri alırız. Kara para aklama, suçtan elde edilen paranın yasal gelir gibi gösterilmesi işlemidir. Terörizmin finansmanı ise terörist grupların faaliyetlerini desteklemek amacıyla yapılan her türlü finansal işlemidir. Bu tür faaliyetler hem şirketimizin itibarını hem de toplumu tehlikeye atar.

Çalışanlarımız, kara para aklama ve terörizmin finansmanı ile mücadelede, şüpheli işlemleri derhal raporlama sorumluluğuna sahiptir. Ayrıca, şirket içindeki tüm finansal işlemler doğru ve şeffaf bir şekilde yapılmalıdır. Şirketimiz, kara para aklama ve terörizmin finansmanına karışan herhangi bir kişi veya kuruluş ile iş yapmayı reddeder. Kanunlara uyum, tüm çalışanlarımız için bir önceliktir ve bu kurallar ihlal edilmemelidir. Her çalışan, şüpheli işlemleri fark ettiğinde bunu, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ile Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesi Politikası'nda düzenlendiği üzere, zaman kaybetmeden Etik ve Uyum Komitesi'ne bildirmekle yükümlüdür.

YAPTIRIMLAR

ÇOK A.Ş., faaliyet gösterdiği her ülkede ve küresel ölçekte geçerli olan ekonomik yaptırımlar ve ticaret yasalarına tam uyum sağlamayı taahhüt eder. Uluslararası ekonomik yaptırımlar, bir ülkenin veya uluslararası kuruluşların, başka bir ülke, gerçek ve/veya tüzel kişilere karşı uyguladığı ticari ve finansal kısıtlamaları ifade eder.

ÇOK A.Ş. başta Türkiye Cumhuriyeti tarafından uygulananlar olmak üzere Amerika Birleşik Devletleri Yabancı Varlıkları Kontrol Ofisi ("OFAC"), Birleşik Krallık Hükümeti ("HM Treasury"), Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi gibi idari otoriteler tarafından uygulanan uluslararası ekonomik yaptırımları dikkate alır ve iş ortakları ile ilişkilerinde ilgili düzenlemelere uyum sağlamak için en üst düzey çabayı gösterir. Bu bakımdan yaptırım listelerinde yer alan kişilerle iş ilişkilerini sürdürmemek ve uluslararası yaptırımların ihlal edilmemesini sağlamak için düzenli kontroller

gerçekleştirmeyi taahhüt ederiz.

Şirketin Yaptırımlar ve İhracat Kontrollerine Uyum Politikası, uluslararası ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrol yükümlülükleri ile disiplin tedbirlerine uyumu sağlamak üzere genel ilkeleri ve disiplin işlemlerini belirlemektedir.

SAĞLIKLI, GÜVENLİ İŞ ORTAMI VE ÇEVRENİN KORUNMASI

Çalışanlarımızın sağlığını ve güvenliğini her şeyin önünde tutarız. Bu kapsamda çalışanlarımızın güvenli bir ortamda çalışabilmesi için tüm önlemler alır ve işyerindeki her türlü risk minimize edilmeye özen gösteririz. Şirketimiz, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal ve uluslararası standartlara, yasal düzenlemelere ve sektörel gereksinimlere tam uyum sağlar. Çalışanlarımızın sağlığı ile ilgili sadece fiziksel güvenlik değil, aynı zamanda psikolojik güvenliklerini de tüm süreçlerimizde göz önünde bulundurmayı bir ilke olarak benimseriz.

Her çalışanımız, güvenli bir çalışma ortamının korunması için aktif bir rol oynar ve olası tehlikelere karşı en yüksek düzeyde dikkat ve özen gösterir. Şirket olarak gerekli tüm sağlık ve güvenlik ekipmanlarını sağlayarak bu konuda gerekli tüm eğitimleri vererek rehberlik ederiz.

Çevresel etkilere yol açabilecek tüm faaliyetlerimizde ÇOK A.Ş. Çevre ve Sosyal Sürdürülebilirlik Politikası'na uygun hareket etmekteyiz. Çalışanlarımız, faaliyetlerimizde doğal kaynakları etkin bir şekilde kullanmak, atıkları minimize etmek ve çevreye zarar vermemek için dikkatli ve özenli davranır. Çevresel sorumluluklar, yalnızca yasal yükümlülükleri yerine getirmekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda toplumsal sorumluluklarımızı da kapsar.

KAYITLARIN DOĞRULUĞU

ÇOK A.Ş., kayıtların doğruluğu ve şeffaflığı konusunda yüksek standartlara sahiptir. Tüm finansal işlemler doğru, eksiksiz ve zamanında kaydedilir. Tüm işlemlerimizi, yalnızca gerçek ve hukuka uygun belgelerle desteklemeye ve doğru şekilde yansıtmaya büyük özen gösteririz.

Tüm çalışanlarımız, kayıtlara ilişkin herhangi bir yanlışlık ya da eksiklik durumunda derhal bu durumu bildirmekle sorumludur. Yanıltıcı, eksik veya yanlış kayıtlar, şirketin güvenilirliğini zedeler ve hukuki, finansal veya itibari riskler doğurabilir. Bu yüzden, tüm çalışanlarımız şirketin finansal raporlama süreçlerine, yasal düzenlemelere ve uluslararası muhasebe standartlarına tam uyum göstermelidir.

BİLDİRİMDE BULUNMA

ÇOK A.Ş. olarak, etik kültürün benimsendiği ve hukuka uygun faaliyetlerin güvenli bir çalışma ortamı sağlamak adına çalışanlarımızın, karşılaştıkları her türlü etik ihlal, hukuka aykırılık ya da olumsuz durumu bildirebilme hakkını güvence altına alırız. Çalışanlarımız, Etik Davranış Kurallarımız kapsamında düzenlenen ana konulara ilişkin herhangi bir sorun, yanlışlık ya da uygunsuzluk karşısında bildirimde bulunmakta özgürdür. Bu bildirimler, şirketimizin güvenlik, dürüstlük ve şeffaflık kültürüne katkı sağlar.

Bildirimde bulunmak, her çalışanın sorumluluğu olmasının yanı sıra, işyerindeki etik standartların korunmasını ve geliştirilmesini sağlayan önemli bir adımdır. Şirketimiz, bildirilen her türlü durumu ciddiyle inceleyerek çözüme kavuşturmak için en yüksek çabayı gösterir. Şirketimiz, bildirilen konuları tarafsız ve adil bir şekilde ele alır ve ilgili durumları hızla çözüme kavuşturmak için çalışır. Bu süreç, çalışanlarımızın güvenliğini ve gizliliğini en üst düzeyde koruyacak şekilde tasarlanmıştır.

Çalışanlar, etik ihlalleri veya diğer sorunları bildirebilmek için kimliğini açıklamak zorunda kalmadan anonim olarak da başvurabilirler. Ayrıca hiçbir çalışan, bildirimde bulunmaktan dolayı herhangi bir misilleme ya da olumsuz sonuçla karşılaşmaz. ÇOK

A.Ş. bildirimde bulunma kültürü ile ilgili olarak misillemeye karşı sıfır tolerans ilkesini benimser.

Yalnızca çalışanlarımızı değil tüm iş ortaklarımızı da herhangi bir etik dışı uygulama, hukuka aykırılık veya uygunsuz duruma maruz kalmaları, şahit olmaları veya şüphelenmeleri durumunda etik bildirim kanallarımız aracılığıyla bildirimde bulunmaya teşvik ederiz.

Aşağıdaki kanallar aracılığı ile bildirimlerinizi gerçekleştirebilirsiniz:

Telefon: 0212 800 65 81 numaralı telefonu arayabilirsiniz.

E-posta: cok.ethics@peak-hub.com adresine e-posta gönderebilirsiniz.

Bildirim Formu: www.peak-hub.com/cok-ethics adresinde yer alan bildirim formunu doldurabilirsiniz.

Ek olarak, ÇOK A.Ş. çalışanı iseniz bildiriminizi bağlı olduğunuz yöneticinize veya Etik ve Uyum Komitesi'ne doğrudan iletebileceğinizi de hatırlatmak isteriz.