

GROUPE DELACHAUX

Mesleki Ahlak Kurallari

Günden güne taahhüdümüz





Who We Are

*Bizler müşteri memnuniyeti için
Sürekli ilerleyen
Ve birlikte çalışan
yetkili ekipleriz*

WE Our Worldwide Engagement



Pazar liderleri olarak uygulamamızda örnek teşkil etmek ve sürdürülebilir gelişim için olumlu bir iz bırakmak istiyoruz.

Taahhüt ettiklerimiz:

Faaliyetlerimizin etkilerini kontrol ederken müşterilerimizin değer zincirinde güçlü ve yenilikçi bir unsur olarak hareket etme.

Ekiplerimiz ve çevremizdeki topluluklardaki insanların refah ve gelişim seviyelerini artırma.





CEO'nun Mesajı Guy Talbourdet

Delachaux Grubu, yüz yılı aşkın bir süredir dünya çapındaki müşterilerine çözümler sunmaktadır. Lider global markalarımız (Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler ve DCX Chrome) güvenilirliği, uzmanlığı ve yenilikçi olmasıyla tanınmaktadır. 40'tan fazla ülkedeki 3800'e yakın çalışmamızdan oluşan güçlü ve yetkin ekiplerimiz, müşteri odaklı bir yaklaşımı hayata geçirmek amacıyla kendilerini sürekli olarak geliştirmekte ve bu amaç doğrultusunda hep birlikte çalışmaktadır. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza atan bir taraf olarak kendimizi her ülkede kurumsal sosyal sorumluluğa adanmışız.

Ahlaki davranış, uzun süreli performansımızın temel taşıdır. Günümüz dünyasında sorumluluk ve performans birbirleriyle bağlantılıdır. Pazarlar, müşteriler ve düzenlemeler giderek daha fazla küreselleşmekte. Yasayı ihlal eder ya da adaletsiz davranırsak, itibarımıza zarar verir ve şirketin başarısını tehlikeye atarız. Bu, içinde bulunduğumuz dünyanın bir gerçeğidir ve bizim de bu konuya dikkat etmemiz gerekmektedir.

Ahlaki davranış her şeyden önce bir fırsattır:

- > Müşterek kaderimizi yine bizlerin tayin etmesi ve Delachaux ailesinin girişimci ruhuna sadık kalmak için;
- > Ortak bir değer yaratarak müşteriler ve tedarikçilerle uzun süreli ilişkiler geliştirmek için; ve
- > Kendinizi ifade edebileceğiniz saygın bir ortamda kendinizi geliştirmeniz için.

Bu yüzden bu Mesleki Ahlak Kuralları'nı okuyorsunuz.

Mesleki Ahlak Kurallarımız, gezegenin neresinde olursak olalım hepimizden beklenen davranışları tanımlar ve örnekler.

Bu Kurallar, hepimizin saygı duyması gereken evrensel prensipleri ve değerleri ana hatlarıyla belirtir. Ayrıca, riskli durumları tespit etmeniz ve ortak çıkarlar doğrultusunda doğru cevabı bulmanız için size araçlar sağlar.

Zor durumlarda yalnız olmadığınızı bilmenizi isterim. Bu Mesleki Ahlak Kuralları, endişelerinizi nasıl dile getireceğinizi ve fikir alabileceğinizi açıklamaktadır. Karşılıklı konuşma ve açık sözlülük kültürü gelecekteki başarımızın anahtarlarıdır. İşte bu şekilde Delachaux Grubu'nun gelecek yüzyılda da sürdürülebilir bir şekilde büyümeye devam etmesini sağlamak için gururla çalışmaya, tutkuyla müşterilere hizmet vermeye ve iş birliği içinde olmaya devam edeceğiz.

Özveriniz için teşekkür ederim.

Guy Talbourdet,
Başkan, Delachaux Grup, Ocak 2023



Delachaux Grubu, dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik girişimi olan Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne imza atmış olmaktan gurur duyar. 2000 yılında oluşturulan girişim şu anda İnsan Hakları, İş Gücü, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadele gibi alanlarda 170 ülkede 12.000'den fazla imza sahibini 10 evrensel ilke etrafında birleştiriyor.



Mesleki Ahlak Kurallarını günlük hayatınızda kullanma



Mesleki Ahlak Kuralları nedir ve kimler için geçerlidir?	5
Mesleki Ahlak Kuralları nasıl kullanılır?	5
Nasıl fikir alınır ve endişeler nasıl dile getirilebilir?	6
Yöneticinin rolü nedir?	7
Mesleki Ahlak Kurallarına uyulmamasından doğan yaptırımlar nelerdir?	7



Operational Excellence



Sağlık ve Güvenlik	9
Adil pazar uygulamaları	10
Yolsuzluk ve kolaylaştırma ödemeleri	11
Temsil ve lobicilik	12
Çıkar çatışmaları	13
Hediyeler ve ağırlama	14
Çevre	15
Şirket kaynakları ..	16
İletişim ..	17



People Development

İnsan Hakları	19
Çeşitlilik ve içerme	20
Taciz karşıtı	21
Gizlilik ..	22
Yardımsverlik	23





> Mesleki Ahlak Kuralları nedir ve kimler için geçerlidir?

Bu Mesleki Ahlak Kuralları, çalıştıkları yerden ve iş sözleşmelerinin türünden bağımsız olarak tüm Delachaux Grup çalışanlarından beklenen davranışları tanımlamakta ve örnelemektedir. Ayrıca müşteriler, tedarikçiler ve diğer üçüncü taraflarla olan ilişkilere de dahil edilebilir.

Delachaux Group Etik ve Uyum Komitesi tarafından yılda bir kez gözden geçirilir.

Delachaux Grubu'nun bir çalışanı olarak, bu Mesleki Ahlak Kurallarını bilmeniz ve ona göre davranmanız beklenmektedir.



Yerel bir yasa Mesleki Ahlak Kuralları'ndan farklı olursa hangisini seçmeliyim?

Daima en üst düzey ahlak standardını dikkate alın:

- yerel yasa Mesleki Ahlak Kurallarından daha katıysa yerel yasalara uyun.

- Mesleki Ahlak Kuralları yerel yasadan daha katıysa Mesleki Ahlak Kurallarına uyun.

Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin yasalarına her zaman saygı duymaktayız.

> Mesleki Ahlak Kuralları nasıl kullanılmalıdır?

Delachaux Grubu farklı kanun, kültür ve uygulamaları olan çok çeşitli ülkelerde faaliyet göstermektedir. Ev sahibi ülkelerin yasalarına ve düzenlemelerine her zaman saygı duymaktayız.

Bununla birlikte, bazı durumların karmaşık olduğunun farkındayız. Bu "gri alanlar", bir bireyin veya bir şirketin maruz kalabileceği alanlardır. Bu türde, uygun olmayan davranışlar bir kişi ya da işletme için son derece ciddi ve zararlı sonuçlar doğurabilir.

Bu Mesleki Ahlak Kuralları, böyle durumlarda nasıl davranmanız gerektiği konusunda size rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

Aşağıdaki sayfalar, Delachaux Grubu çalışanlarından bir dizi olağan durumda beklenen davranışı ana hatlarıyla belirtmektedir. İtranetimiz üzerindeki Grup Politikaları ve Prosedürlerine bağlantılar da bulunmaktadır Gruba ait şirket intranetinde ve grubun Sharepoint platformunda mevcuttur [DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES](#).

Ancak bu Mesleki Ahlak Kuralları, her durumu öngöremez ve ele alamaz. Bu nedenle, bu Mesleki Ahlak Kuralları kapsamında olmayan bir durumla karşılaştığınızda, kendinize şu soruları sorarak başlayın:



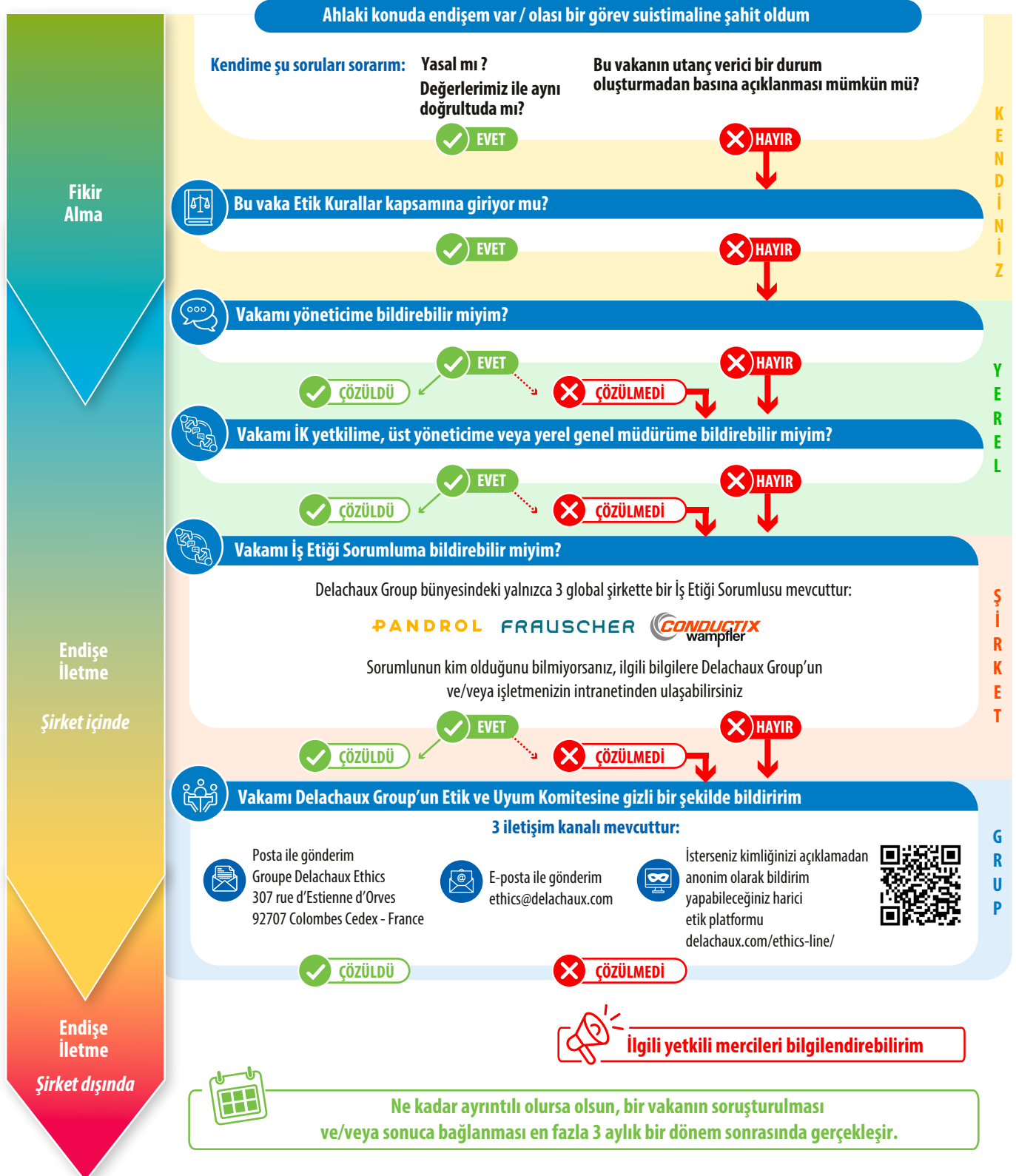
Size doğru karar hakkında bir fikir vermelidir. Eğer şüpheleriniz varsa yalnız olmadığınızı bilin. Delachaux'ta, şunları yapmanın her zaman iyi olduğunu düşünüyoruz:

- > konuyu açıklamak;
- > bunu açıkça konuşmak;
- > ve bir yönetici ya da şirket içi uzmanlardan fikir almak.

> Nasıl fikir alabilirim ve endişelerimi nasıl dile getirebilirim?

Delachaux Grubu, çalışanların fikir alabileceği ve endişelerini dile getirebileceği bir açık sözlülük kültürünü teşvik eder. Kendi davranışımızın ve iş ortaklarımızın davranışlarının bu Mesleki Ahlak Kurallarına uymasını sağlamak bizim ortak sorumluluğumuzdur.

Ne yapmanız gerektiğinden veya bu Mesleki Ahlak Kurallarına aykırı davranışı iyi niyetle bildirmeniz gerekip gerekmediğinden emin değilseniz lütfen aşağıdaki adımları takip edin:





Yerel düzeyde sorununuzu konuşamayacağınızı veya endişenizi dile getiremeyeceğinizi düşünüyorsanız iki farklı bildirme seçeneğiniz vardır:

1. Şirket içinde

ethics@delachaux.com adresine e-posta veya Delachaux Group Ethics Unit, 37 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANSA adresine mektup göndererek. Mesajınız gizlilik içerisinde ele alınacaktır.

2. Bir aracı aracılığıyla

Web sitesinde <https://delachaux.com/ethics-line/>. Ülkenizde yasal olması koşuluyla, isimsiz kalmayı seçebilirsiniz.

Delachaux Grubu açık sözlülük ve şeffaflığa değer verir. İyi niyet içerisinde endişelerinizi dile getirdiğiniz için ayrımcılığa veya baskıya maruz kalmayacaksınız. Bu tür bir ayrımcılık veya baskı hiçbir koşulda hoş görülmecektir. Endişelerinizi paylaşmaktan korkmayın! Destek alacaksınız ve sizi dinleyen biri olacak.



Bir raporlama yaptığımda ne olur?

Raporlar, paylaşıldıkları seviyeye göre alınır ve işlenir: Yerel, Şirket, Grup.

Daha ayrıntılı bilgiler için lütfen Sayfa 6'daki akış şemasını inceleyin.

Bir soruşturmanın yürütülmesine ilişkin prosedürler, vakanın ele alındığı seviyeye bakılmaksızın "[Grup Etik Uyarı Prosedürü](#)" belgesinde tanımlanmıştır.

Gizli ve isimsiz raporlama arasındaki fark nedir?

veya soruşturmada görevli olan kişilerin kimliğini ve raporun içeriğini bileceği anlamına gelir. Delachaux Grubu, kendinizi rahat hissettiğiniz tüm konularda bilgi iletmenizi teşvik etmektedir.

Yerel yasalarla sınırlanmadığı durumlar dışında, isimsiz kalabilirsiniz. Kimliğiniz, telefon numaranız veya IP adresiniz, Delachaux Grubu'na iletilen hiçbir rapora kaydedilmeyecek veya eklenmeyecektir. Önemli olan neyin rapor edildiğidir, kimin rapor ettiği değil. Her halükarda, endişenizi paylaştığınız için benzer bir karşılık alacağınıza dair korkmayın.

"İyi niyet" nedir?

İyi niyet, daha sonra yanıldığınız kanıtlanmış olsa bile o dönemde kapsamlı, doğru ve kesin olduğuna inandığınız bilgileri verdiğiniz anlamına gelir. Ayrıca, iftira niteliğinde olduğu kanıtlanan herhangi bir bilginin yaptırımlara yol açabileceği anlamına gelir.



Yöneticinin rolü nedir?

Uygun davranışla ilgili herhangi bir sorunuz olursa ilk irtibat kişiniz yöneticinizdir. Endişeleriniz hakkında yöneticinizle konuşamayacağınızı düşünüyorsanız, lütfen önceki sayfada belirtilen süreci izleyin.

Bir insan yöneticisi olarak, ayrıca:



- > davranışlarınızla örnek olmalı;
- > bir rol model olarak hareket etmeli;
- > güven vermek için çaba harcamalı;
- > ekibinizle diyalog kurmaya açık olmalısınız.

Ayrıca ekibinizin bu Mesleki Ahlak Kuralları'nı okuduğundan ve buna göre davrandığından emin olmanız gerekmektedir. Ancak her soruya yanıt vermeniz beklenmemektedir. Bu nedenle, konuyu üstünüze aktarma prosedürünü izlemekten ve bunu şirket içi uzmanlarla veya kendi yöneticinizle görüşmekten çekinmeyin.

Mesleki Ahlak Kuralları'na uyulmamasından doğan yaptırımlar nelerdir?

Bu Mesleki Ahlak Kuralları'nın ihlali sizi veya şirketinizi zor durumda bırakabilir. Bu Mesleki Ahlak Kuralları'na uyulmaması, nihayetinde kanuna göre cezalandırılabilir veya şirketin saygın bir iş ortağı olarak itibarını zedeleyebilir.

Mesleki Ahlak Kuralları'na aykırı herhangi bir davranışa yerel İK Politikaları'na göre yaptırım uygulanır. Yaptırımlar şunları içerebilir:



- > Sözlü kınama cezası;
- > Yazılı kınama cezası;
- > Uzaklaştırma; ya da
- > İş akdinin feshi.



[KSS Prosedürü \(İngilizce\)](#)



Operational Excellence

Operasyonel Mükemmellik faaliyetlerimizin etkilerini kontrol ederken müşterilerimizin değer zincirinde güçlü ve yenilikçi bir unsur olarak hareket etmek anlamına gelmektedir.



Sağlık ve Güvenlik

Sağlıklı, güvenli ve emin bir çalışma ortamına sahip olma hakkına ve buna katkıda bulunma sorumluluğuna sahibiz.



Adil pazar uygulamaları

Adil bir şekilde rekabet ediyoruz ve sektörün ahlaki standartlarını yükseltmeye yardımcı oluyoruz.



Yolsuzluk ve kolaylaştırma ödemeleri

Kolaylaştırma ödemeleri de dahil olmak üzere her türlü yolsuzlukla mücadele ediyoruz.



Temsil ve lobicilik

Bizim adımıza çalışan ve bizi temsil eden herkes, bizimle aynı ahlaki standartlara dahil olmaktadır.



Çıkar çatışmaları

Olası çıkar çatışmalarını daima ifşa ederiz.



Hediyeler ve ağırlama

Asla rüşvet şüphesi veya çıkar çatışması yaratabilecek hediyeler vermeyiz veya almayız.



Çevre

Değer zinciri boyunca çevresel etkimizi en aza indirmeye çalışırız.



Şirket kaynakları

Şirket kaynaklarını dürüst ve verimli bir şekilde kullanırız.



İletişim

Şirketin itibarını koruruz.



> Sağlık ve Güvenlik

Sağlıklı, güvenli ve emin bir çalışma ortamına sahip olma hakkına ve buna katkıda bulunma sorumluluğuna sahibiz.

Bir Delachaux Grubu çalışanı olarak sağlıklı, güvenli ve emin bir çalışma ortamına sahip olma hakkınız vardır.

İş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen kanun ve yönetmelikler hakkında bilgilendirilmeli ve eğitilmelisiniz.

Şunları yapmanız gerekmektedir:

- > Güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlamak için her türlü makul önlemi almak;
- > Az da olsa çalışma alanınızın güvenliğini tehlikeye atabilecek davranış, tesisat veya malzemeler gibi, tüm kazaları bulduğunuz yerdeki güvenlik yöneticisine veya yönetime derhal rapor etmek;
- > Tüm güvenlik talimatlarını ve uyarıları izlemek;
- > Zorunlu olduğu belirtilen alanlarda her zaman koruyucu ekipman kullanmak;
- > Eylemlerinizin sizi veya başkalarını riske atmadığından emin olmak;
- > İş yerinizde acil durumlarda ne yapacağınızı bilmek.

Güvenlik aynı zamanda iş gezileri ve ekip toplantıları sırasında da bir önceliktir.



CEO bugün tesisimizi ziyaret ediyor. Onunla planlanmış bir toplantım var ama geciktim. Toplantı odasına giderken zeminin kaygan olduğunu fark ediyorum... ne yapmalıyım?

İnsanlar

kayıp, zarar görebilir: bu bir güvenlik sorunudur. Tehlikeli alanı işaretlemeli (örneğin bir ikaz konisi ile) veya sorunu çözmeli ve ardından toplantınıza gitmelisiniz. Güvenlik birinci önceliğiniz olmalıdır. Başka hiçbir şey daha önemli değildir.

Yöneticim, bu faaliyetin iş tanımına göre görevimi yerine getirirken eldiven giymem konusunda ısrar ediyor. Şirkette geçirmiş olduğum 20 yıl boyunca hiçbir zaman eldiven kullanmadım ve hiçbir zaman bir sorun olmadı. Sanırım sadece o buralardayken eldivenleri giyip ayrıldığı zaman çıkartacağım. Bu uygun mudur?

Endişenizi yöneticinizle görüşmeli ve bir uzlaşmaya varmalısınız. Bir yönetici olarak, önerilerinizin ekibiniz tarafından anlaşılmasını ve kabul edilmesini sağlamalısınız. Aksi takdirde, göstermelik bir ortam yaratma riskiyle karşı karşıya kalırsınız. Güvenlik bir şey yapıyormuş gibi davranmak değildir. Herkes tarafından anlaşılacak ve uygulanan ortak bir kültür olmalıdır.





> Adil pazar uygulamaları

Adil bir şekilde rekabet ediyoruz ve sektörün ahlaki standartlarını yükseltmeye yardımcı oluyoruz.

Rakipler dahil tüm sektör paydaşlarına saygı duyuyoruz. Onlara bize davranmalarını istediğimiz şekilde davranıyoruz. Ticari uygulamaların saygın olduğu bir sektöre sahip olmak bizim yararımızdır. Bir sektör lideri olarak görevimiz iyi bir örnek oluşturmak ve yasal ve ahlaki olarak rakiplerimizden üstün olmaktır.

Abartılı iddialar veya yanıltıcı reklamlar kullanmayız. Ürünlerimiz ve hizmetlerimiz kendi yarar ve kaliteleriyle öne çıkmalıdır. Rakiplerin ürünleri veya hizmetleri hakkında yanlış veya kötüleyici yorumlar yapmayız.

Fiyat veya satışa ilişkin şart ve koşullar gibi gizli bilgileri asla rakiplerle paylaşmayız. Resmi veya gayriresmi, yazılı veya sözlü olarak aşağıdakiler için rakiplerle asla bir anlaşma yapmayız:

- > fiyatları veya diğer satış koşullarını belirlemek için;
- > teklifleri ayarlamak için;
- > müşterileri, satış bölgelerini veya ürün gruplarını tahsis etmek için.

Rakiplerle ilgili istihbaratları yalnızca raporlar, ticaret gazeteleri, kamuya açık yapılan konuşmalar ve benzer rakip teklifler bağlamında müşterilerden gelen yasal yollarla toplamaktayız.



Geçenlerde bir fuarda rakipte çalışan bir satış temsilcisiyle karşılaştım. Onu 10 yıldır tanıyorum ve arkadaş olmuştuk. Fuar sonrası daima birlikte bir şeyler içeriz. Doğal olarak iş de dahil olmak üzere birçok şey hakkında konuşuruz. Buna izin var mı?

Arkadaş olabilirsiniz ama iş konuşurken, antitröst veya rekabet yasalarını çiğneyecek ayrıntıları paylaşmamak için dikkatli olmalısınız. Bu; fiyatları, işlem hacimlerini ve genel pazar şart ve koşullarını içerir. Bu yasaların ihlal edilmesi şirketimiz için ciddi yasal cezalar ve sizin ve arkadaşınız için cezai yaptırımlara neden olabilir. Şüphenez varsa şirketin hukuk departmanından yardım isteyin. Antitröst yasalarının ihlali konusunda şüphenez varsa bunu hemen bildirin.

Bir müşteriden yanlışlıkla rakibe yönelik olan bir e-posta aldım. Yaklaşmakta olan bir ihale için tüm fiyat detaylarını içermekte! Değerli bir bilgi olacağı için bunu ekibimle paylaşmak istiyorum. Bunu çalmadığım için yasal sayılır mı?

Antitröst ve rekabet yasalarını ihlal edeceğinden, yanlışlıkla alınmış olsa bile gizli bilgileri kullanmamalısınız. Müşterinize hatayı bildirmeli ve e-postayı silmelisiniz. Herhangi bir şüphe durumunda, şirketin hukuk departmanına başvurun.

Rakip için çalışmış olan birisini işe aldım. Bu küçük bir sektör ve daima bir şirketten diğerine geçen insanlar bulunmakta. Ondan rakip hakkında bilgi paylaşmasını isteyebilir miyim?

Hayır. Bir çalışanı öncelikle becerilerini baz alarak işe almalısınız, bir rakipten olası gizli bilgilere sahip olduğu için değil.





> Yolsuzluk ve kolaylaştırma ödemeleri

Kolaylaştırma ödemeleri de dahil olmak üzere her türlü yolsuzlukla mücadele ediyoruz.

Yolsuzluk, faaliyet gösterdiğimiz topluluklar için zararlıdır ve şirketin itibarına zarar verebilir. Dünyanın neresinde olursanız olun, yolsuzlukla mücadele yasalarına tabisinizdir.

Yolsuzluk, gayrimeşru yollarla avantaj elde etmeye çalışan yasalara aykırı veya uygunsuz davranışlardır.

Yolsuzluk biçimlerine örnekler:

- > rüşvet;
- > yetkinin kötüye kullanılması;
- > haraç;
- > dolandırıcılık;
- > hile;
- > hileli anlaşma;
- > karteller;
- > yolsuzluk ve;
- > kara para aklamadır.



Bunların içinde "kolaylaştırma ödemeleri", izinlerin alınması veya gümrükte tutulan malların serbest bırakılması gibi devletin rutin yasal icraatlarını hızlandırmak için yapılan küçük ödemeler olarak tanımlanmaktadır. Can kaybı, uzuv veya özgürlük kaybı (haraç) yaşamamak adına başka alternatifleri olmayan bireylerin içerisinde bulunduğu olağanüstü durumlar dışında kolaylaştırma ödemelerine izin vermemekteyiz.

Herhangi bir olası ya da gerçek yolsuzluk planı ya da anlaşmasından haberdar olmanız durumunda, 6. sayfada açıklanan Mesleki Ahlak Hattı prosedürü yoluyla derhal bildirin.

Devlet görevlileriyle çalışırken daha da dikkatli olmalısınız. Bu, aşağıdaki görevlere sahip herhangi bir kişiyi içeren çok geniş bir tanımdır:

- devlet için veya devlete ait/devlet tarafından kontrol edilen bir kuruluş için çalışan veya onun aracısı olan kişiler;
- uluslararası kamu kuruluşlarının temsilcisi;
- düzenleyici kuruluş veya departman çalışanları..

Şüphenez varsa lütfen hukuk departmanına veya KSS yöneticisine başvurun.



Habersiz denetim için bir iş gücü yönetimi yetkilisi ofise geldi. Yasal olarak uyumlu olmadığımızı öğrendi. Kendisine 1000 Avro nakit ödeme yapmazsak, tesisimizi kapatma gücüne sahip olduğunu iddia etmekte. Yoğun bir üretim programımız var ve zaman kaybetmeyi göze alamayız. Ona ödeme yapabilir miyim?

Hayır! Bir iş gücü yönetimi görevlisi bir devlet görevlisidir: ona ödeme yapmak yasa dışı olacaktır. Kendisinin talebi de bir haraç olabilir. Uygun cevap maksimum derecede açık sözlü olmalıdır: yöneticinizle, onun yöneticisiyle konuşun. Ödemek zorunda kalırsanız, makbuz isteyin.

Her türlü yolsuzlukla savaşmamız gerektiğini söylüyorsunuz. Bu kulağa hoş geliyor, ama gerçek dünyada bazen işi rakiplere kaptırmamak için ellerinizi kirletmeniz gerekir! İşlerin nasıl ilerlediğini hepimiz biliyoruz.

İnsanların yolsuzluğu haklı çıkarmak için birçok bahanesi vardır:

- kayıtsızlık (bunu her zaman yaptık...);
- kültürel alışkanlık (burada işler böyle yürüyor...);
- savunma psikolojisi (sadece ... yaparsanız rekabet edebilirsiniz).

Gerçek şu ki hem kanunları çiğniyor hem de yolsuzluğu devam ettirmiş oluyorsunuz. ASLA yalnız değilsiniz ve yolsuzluğa karşı HER ZAMAN alternatifler var. Kendinizi ne zaman rahatsız hissederseniz fikir almak için yöneticinize veya rüşvetle mücadele uzmanına başvurun.

Yerel bir demiryolu şirketinden büyük bir projeyi kaybettik. Rakiplerimizin demiryolu şirket yetkililerine nakit ödemeler de dahil olmak üzere çeşitli yemekler sunduğunu, bununla birlikte rüşvet karşılığı politikalarımız nedeniyle bizim bunu yapmamızın yasak olduğunu duydum. Bu adil görünmüyor!

Hepimiz adil rekabet ilkelerine bağlı kalmaktayız. Rakiplerimizin ahlak dışı davrandığını varsaymadan önce neden kaybettiğimizi anlamaya çalışmalıyız. Rakibimizin yasaları çiğnediğine dair kanıtımız varsa doğru bir eylem planı için yasal danışmanlık almalıyız.



[Rüşvetle Mücadele Prosedürü \(İngilizce\)](#)



> Temsil ve lobicilik

Bizim adımıza çalışan ve menfaatlerimizi temsil eden herkes, bizimle aynı ahlaki standartlara dahil olmaktadır.

Önemli ticari işlerde bir dizi üçüncü taraf ve aracıya itimat etmekteyiz. Şirketimizin bir parçası olmasalar bile bu ortakların etik olarak davranmalarını sağlamalıyız. Eğer uygunsuz davranırlarsa bu saygınlığımızı zarar verebilir veya bizi cezai açıdan yükümlü kılabilir.

Her şeyden önce sipariş ve izinleri almak için tutulan acenteler veya diğer araçlarla çalışırken şu kişiler de dahil olmak üzere çok dikkatli olmalıyız:

- > satış temsilcileri;
- > gümrük memurları;
- > avukatlar;
- > lobiciler; ve
- > danışmanlar.

«Kirli işler» yaptırmak adına asla kimseyi işe almayız ve araçların bizim adımıza neler yaptığını bilmeliyiz.

Şirketin adına veya iş yerinde politik faaliyetlerde bulunmayız. Kurumsal fonlardan siyasi bağışlar yapmayız.

Doğrudan veya dolaylı olarak lobi yapabiliriz (örneğin ticari kurumlar aracılığıyla). Lobicilik, faaliyetlerimizi etkileyebilecek düzenlemeler hakkında kamusal karar verme sürecine katkıda bulunmak anlamına gelir. Amaç, karar verenlerin bu tür düzenlemelerin etkisini anlamalarını sağlamaktır.

Bu Mesleki Ahlak Kuralları'nı üçüncü taraflarla paylaşabilir ve okumalarını rica edebilirsiniz.



Ürünlerimi yeni bir pazarda satmak istiyorum ve sadece ulusal teknik ofisten ürün sertifikasına ihtiyacım var. Bu beklenenden uzun sürmekte ve yöneticim beni işi başlatmam konusunda zorluyor. Belgeleme sürecini kolaylaştırabileceğini söyleyen bir aracıyla tanıştırdım. Normal bedeli 8.000 Avro olmasına rağmen benden 80.000 Avro talep etmekte. Bunun nedenini sorduğumda bunun "normal onaylama süreci" olduğunu söylüyor. Ne yapmalıyım?

Bu aracı ile çalışmada yolsuzluk riskinin yüksek olduğu açıktır (bkz. Yolsuzluk ve Kolaylaştırma Ödemeleri, sayfa 11). Temsilcinizin sizin adınıza ne yaptığını her zaman bilmeniz gerekir. İhmal veya kasıtlı bilgisizlik, cezai kovuşturmalarda asla kabul edilebilir bir savunma değildir. Bunu yöneticinizle konuşmalı ve daima en ahlaki yolu seçmelisiniz.

Aynı satış temsilcisiyle 20 yıldan fazla bir süredir çalışıyoruz. Kendisi iş getirme konusunda her zaman için çok başarılı olmuştur. Ancak almış olduğu komisyon rakamları karşısında şaşırımdım. Yasal ekibimizle yapmış olduğumuz araştırma sonrasında, onunla hiçbir sözleşme yapmadığımızı tespit ettik. Bir şeyleri değiştirirsek onu kaybedeceğimizden korkuyorum. Ne yapmalıyız?

Bir aracı, özellikle de bir satış temsilcisi ile her zaman bir sözleşme imzalamanız gerekir. Temsilciler rüşvetin başlıca kanalları olarak bilinir. Aradaki ilişkiyi sözleşmeye dayalı bir hale getirmek, hem temsilciyi hem de şirketi korur. Temsilcilere ödenen komisyon oranları ve tutarları, Grup'un Yetki Sınırları prosedürüne uygun olacaktır.

İlimizdeki belediye başkanı yeniden seçilmek için aday. Ekibindeki üyelere biri tesisimize gelerek kampanyasına maddi katkıda bulunmamızı istedi. Hatırı sayılır miktarda para vermenin bizim yararımıza olacağı konusunda ısrar etti. Ne demeliyim?

Şirket sermayesini asla politik amaçlarla kullanmayız. Bu, aynı zamanda bir suç sayılan, devlet görevlisine yolsuzluk ödemesi olarak düşünülebilir (bkz. sayfa 11 Yolsuzluk ve Kolaylaştırma Ödemeleri). Ayrıca, eğer bu kişi bağıştta bulunmanız konusunda ısrar eder veya dolaylı olarak sizi tehdit ederse, bu da haraç adı verilen ve ceza gerektiren bir suça girer. Her zaman haraca karşı çıkmalı ve hukuk departmanınıza veya KSS yöneticinize danışmalısınız.



[Satış Temsilcileri Yönetimi Prosedürü \(İngilizce\)](#)



> Çıkar çatışmaları

Olası çıkar çatışmalarını daima ifşa ederiz.

Her zaman Delachaux Grubu'nun çıkarları doğrultusunda hareket etme yükümlülüğümüz vardır. Çıkar çatışmaları, kişisel çıkarlarımız ya da bize yakın olan kişilerin çıkarları Grup çıkarları ile çatıştığı zaman ortaya çıkar.

Olası çıkar çatışmalarını tanımlayabilmeli ve ortaya çıkarabilmelisiniz. Bir çıkar çatışmasının, Mesleki Ahlak Kuralları'nın ihlali olmasına gerek yoktur. Ancak, ortaya çıkarmamak veya gizlemek sizi yaptırımlara maruz bırakabilir.

Olası çıkar çatışmalarını aşağıdaki kişilerle konuşabilirsiniz:

- > İK irtibat kişiniz;
- > yöneticiniz;
- > yasal danışmanınız; ya da
- > daha önce belirtilmiş olan Mesleki Ahlak Hattı aracılığıyla.

Ortaya çıkarılması gereken bir çıkar çatışması olup olmadığını belirlemek için kendinize şu soruları sorun:

- > Şirket dışı çıkarlarım ticari kararlar verme yeteneğimi etkiliyor mu veya etkiliyor gibi görünüyor mu?
- > Bu duruma dahil olmam sonucu kazanç sağlayacak mıyım? Bir arkadaşım ya da akrabam kazanç sağlayacak mı?
- > Bu faaliyete katılmam, işimi yapabilmeme engel olabilir mi?
- > Bu durum kendi çıkarlarımı şirketin çıkarlarının önüne koymama mı neden oluyor?
- > Bu durum herkes tarafından bilinirse utanç duyar mıyım?

Bir çıkar çatışmasının ortaya çıkabileceği sıkça rastlanan durumlar şu şekillerde ortaya çıkabilir, siz (veya size yakın olan biri):

- > Rakip bir şirket, tedarikçi veya müşteriden mali bir çıkar sağlıyorsanız;
- Şirketin çıkarlarıyla rekabet eden ya da rekabet eder gibi görünen faaliyetlere katılıyorsanız;
- > Şirket varlıklarını, bilgilerini veya kaynaklarını şahsi çıkarlarınız veya başkalarının çıkarına kullanıyorsanız;
- > Bir aile bireyini veya romantik bir ilişkiniz olan birini işe alıyor, denetliyor ya da doğrudan veya dolaylı olarak bağlı çalışıyorsanız;
- > İş performansınızı olumsuz yönde etkileyen ya da mesleki sorumluluklarınızı engelleyen, mevcut işiniz haricinde bir istihdama sahipseniz.



Yeni bir Satış Müdürü işe alıyoruz. Bir arkadaşım, satış yöneticilerinin istihdamında uzman bir danışmanlık firmasında çalışmakta. Bu kişiyi yerel İK ile paylaşabilir miyim? Bu bir çıkar çatışması değil midir?

Kişisel veya profesyonel ağıdan yararlanmak şirkete fayda sağlasa bile birisini tavsiye etmek çıkar çatışmasına neden olabilir. Aşağıdaki sorular, ağ kurma ile çıkar çatışması arasında ayırım yapmanıza yardımcı olacaktır:

- > Satış departmanında mı çalışıyorsunuz?
- > Bu danışmanlık şirketiyle çalışmanız size kişisel bir fayda sağlıyor mu?
- > İK departmanınızı bu kişiyle çalışmaya zorluyor musunuz? "Size yakın olan bir kişi" geniş bir tanım. Ne anlama gelmekte?

"Size yakın olan bir kişi" geniş bir tanım. Ne anlama gelmekte?

Bir çıkar çatışmasını tanımlamak çoğu zaman muhakeme ederek en doğru kararı almak anlamına gelir. Ancak, «Size yakın olan bir kişi» şu anlama gelir:

- > Öncelikli olarak aileniz ve arkadaşlarınız;
- > Daha genel olarak söylemek gerekirse aşağıda belirtilenleri yapabilmeleri için sizinle yeterince yakın bir ilişkisi olan herhangi bir kişi:
 - objektif karar verme yeteneğinizi etkileyebilen;
 - verdiğiniz kararları etkileyen.

Tedarikçilerimizden biri borsada işlem görüyor ve ben de hisse senedi almak istiyorum. Harika ürünleri olan güçlü bir şirket ve ben bunun iyi bir yatırım olacağından eminim. Bunu yapabilir miyim?

Olaya dahil olursunuz sadece mali anlamda olsa bile şirketteki konunuza bağlı olarak bir çıkar çatışması olabilir.

Siz...

- > onlarla doğrudan temas halinde misiniz?
- > satın alma bölümünde misiniz?

Kendinize bu soruları sorun ve ardından konuyu yöneticinizle görüşün veya yasal danışmanlık alın.



> Hediyeler ve ağırlama

Rüşvet şüphesi veya çıkar çatışması yaratacak hediyeleri asla vermeyiz veya almazız.

Hediye verme veya alma ya da iş ağırlaması (yemek, eğlence) uygulaması birçok ülkede yasal ve alışlagelmiştir.

Bununla birlikte bazı hediyeler, usule aykırı avantaj elde etmek adına alıcının yargı ve kararlarını etkilemek için verildikleri izlenimi yaratabilir. Çeşidine, miktarına, içeriğine veya sıklığına çok dikkat etmelisiniz.

Aksi halde bunlar rüşvet sayılabilir ve sizi ve şirketi cezai sorumluluğa maruz bırakabilir. Rüşvet, uygunsuz bir avantaj elde etmek için vaat edilen veya verilen değerli herhangi bir şeydir.

Sonuç olarak ne zaman bir hediye alırsanız/verirseniz, muhakeme yeteneğinizi lütfen her zaman için en doğru şekilde kullanın ve kendinize sorun:

Tedarikçilerimizden biri bize her yılbaşında bir kutu çikolata gönderiyor. Reddetmeli miyiz? Bu hediyeyi belirli bir avantaj elde etmek için mi veriyorum?

- > Bu hediyeyi almak benim işle ilgili olan kararımı etkiliyor mu?
- > Herkes tarafından duyulursa bu nasıl algılanırdı?

Hediyelerin ve eğlencenin uygun olup olmadığına dair şüpheniz varsa, lütfen bunu yöneticinizle görüşün ve kararın tamamen şeffaf olduğundan emin olun.

Hediye verilmesi ve ağırlama uygun şekilde izin verilmiş ve açıklanabilir olmalıdır. Nakit para veya nakit benzeri hediyeler (hediye kuponları), miktarına bakılmaksızın kesinlikle yasaktır.

Bir devlet görevlisine verilen ya da teklif edilen en ufak bir hediye veya yemeğin yasa dışı olabileceğini lütfen unutmayın. Bir devlet görevlisine davetiye vermeden önce yöneticinizin onayını veya yasal tavsiye almalısınız. 'Devlet görevlisi' tanımı için lütfen sayfa 11'deki Yolsuzluk ve Kolaylaştırma ödemeleri bölümüne bakın.



Yakında yapılacak büyük bir proje hakkında görüşmek için bir müşteriyle buluşuyorum. Toplantıdan sonra yakındaki bir restoranda onu öğle yemeğine davet etmek istiyorum. Dikkatli olmam gerektiğini biliyorum ve bu yüzden çok sıradan bir restoran seçtim. Bu uygun mudur?

Hediyenin değeri sadece maddi ölçüt değildir. Böyle bir durumda, zamanlama önemlidir. İhale sırasında rüşvet olarak algılanabilecek herhangi bir davranıştan kaçınmalısınız. Son karar verilene kadar öğle yemeği teklifinizi erteleme öneririz.

Bir müşteriyle yeni bir sözleşme konusunda görüşüyorum. Bağlantım, rakiplerimizin kendisine «daha iyi» davrandığını iddia ederek teklifimizi incelemeyi reddediyor. Benden bir şey istediğini düşünüyorum ancak belirli bir şey de talep etmedi. Ne yapmalıyım?

Öncelikle şüphelerinizi yöneticinizle paylaşmalı ve onun fikrini almalısınız. Bu kişinin kesinlikle bir rüşvet ya da başka uygunsuz avantajlar aradığı görülüyor. Bu kuşku davranışı yasa dışı olduğu için bu kişinin yöneticisine bildirmek de isteyebilirsiniz. Her halükarda, aklınızın çelinmesine izin vermeyin; rüşvetle suçlanabilirsiniz. Sağlıklı bir anlaşma, çalışanlarına hediye verme konusundaki istekliliğimize değil, ürünlerimizin kalitesine ve müşteriler için sağladıkları değere dayanmaktadır.

Tedarikçilerimizden biri bize her yılbaşında bir kutu çikolata gönderiyor. Reddetmeli miyiz?

Yılbaşı hediyeleri vermek pek çok Batı ülkesinde gelenekseldir. Bu tedarikçi şu anda bir ihaleye dahil değilse hediyeyi kabul edebilirsiniz. Eğer kendinizi rahatsız hissediyorsanız şunları yapabilirsiniz:

- > çikolataları meslektaşlarınızla paylaşabilirsiniz;
- > bir çekiliş organize edebilirsiniz;
- > nedenini açıklayarak kutuyu geri gönderebilirsiniz.



[Hediye ve Davet Prosedürü \(İngilizce\)](#)



> Çevre

Değer zinciri boyunca çevresel etkimizi en aza indirmeye çalışırız.

Faaliyet gösterdiğimiz her ülkede çevre yasalarına ve düzenlemelerine saygı duyuyoruz.

Ürünleri tasarlarken, çevresel ayak izini gözetmeye ve doğal kaynak tüketimini en aza indirmeye çalışıyoruz.

Ürünleri üretirken su ve enerji girişi miktarını azaltıyoruz. Yenilenebilir enerji kullanımını ve atıkların geri dönüşümünü teşvik ediyoruz.

Bir Delachaux çalışanı olarak, eylemlerimin çevresel etkilerinin farkına varmaya ve bunları en aza indirmeye çalışırım.



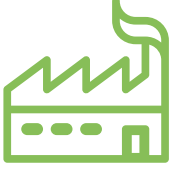
Yeni bir ürün tasarlıyoruz ve daha iyi çevresel performansa sahip bir malzeme buldum. Ancak, fiyat standart bileşenlerden daha yüksek ve müşterilerimiz tarafından ağır bir fiyat baskısı altındayız. Ne yapmalıyım?

Öncelikle, ürününüzün çevresel ayak izini tespit etmeyi başarmanız harika. Çeşitli seçenekler arasında bilinçli seçimler yapmanızı sağlayacaktır. Ürün tasarımımda fiyat, kalite, güvenlik ve çevresel ayak izi temel kriterlerdir. Yöneticinizle mümkün olan en iyi dengeyi nasıl bulabileceğiniz hakkında konuşmalısınız. Ayrıca unutmayın, çevre dostu seçenekler her zaman daha pahalı demek değildir!

Yerel bir gazetede yeni açılan bir şirketin atıklardan yer karoları yaptıklarını okudum. Tesisimiz normal atık grubuna giren çok sayıda kum kalıbı üretmektedir. Bunu daha fazla araştırmalı mıyım?

Elbette! Bizim için atık olan bir şey başkası için bir kaynak olabilir. Bu yeni kurulan şirketle iletişime geçmeniz veya bilgileri ilgili meslektaşlarınızla paylaşmanız gerekir. Bu, paradan tasarruf sağlayabilir ve çevresel etkimizi azaltabilir!





> Şirket kaynakları

Şirket kaynaklarını dürüst ve verimli bir şekilde kullanınız.

Kaynaklar maddi olmayan varlıkların yanı sıra fiziksel varlıkları da içerir.

Şirket kaynaklarını yalnızca meşru iş amaçları için kullanmalı ve onları hırsızlık, kayıp, hasar veya kötüye kullanımdan korumalısınız. Şirket kaynaklarının yanlış kullanılması hepimize zarar verir ve Delachaux Grubu'nun faaliyet ve mali performansını etkiler.

Bu kaynaklardan bazılarını her zaman ve ara sıra da ofis dışında (dizüstü bilgisayar, cep telefonu, fotokopi makinesi) kullanıyor olsak bile bunların şirkete ait olduğunu hatırlamalıyız.

Ayrıca, uygun bir iş-yaşam dengesi sağlamaya çalışmalı ve bu kaynakları yalnızca mesai saatleri içerisinde kullanmalıyız.



İş bilgisayarında kişisel e-postamı kontrol edebilir veya kişisel amaçlarla internet sitelerine göz atabilir miyim?

Dizüstü bilgisayarınızı ara sıra, makul düzeyde ve işinize müdahale etmediği sürece kişisel amaçlı kullanabilirsiniz.

Fabrika dışına yığılmış, çöpe atılmayı bekleyen çok sayıda ahşap palet var. Bunları satın almak isteyecek birini tanıyorum. Paletleri satabilir ve komisyon alabilir miyim? commission?

Atıkları çöp depolama alanına koymaktansa geri dönüştürmek her zaman en iyisidir. Bu nedenle, bu fırsatı bölge yöneticinizle konuşmalı ve herhangi bir yasal engel olup olmadığını kontrol etmelisiniz. Ancak, bu tür malların şirkete ait olduğunu unutmayın. Bu nedenle, bunları kendi başınıza satmanıza veya satış komisyonu almanıza izin verilmez.

Tedarikçilerimizden biri ürün izlenebilirliğini iyileştirmek için bir uygulama geliştirdi. Bir QR Kodu kullanarak kaynak kullanımı veya çevresel etki hakkında bir dizi bilgiye erişiminiz oluyor. Ne yazık ki iş yerinden verilmiş olan bir telefonum yok. Yöneticim şahsıma ait akıllı telefonu kullanmamı önerdi. Bu uygun mudur?

İşinizi yapmak için uygun kaynakları size sağlamak işverenin sorumluluğundadır. Yöneticiniz, işle ilgili yapacağınız şeyler için kişisel kaynaklarınızı kullanmanızı istememelidir. Eğer bu uygulama işiniz için gerekliyse yöneticinizle birlikte, işinizi yapmanızı sağlayacak bir çözüm bulmaya çalışmalısınız (bir şirket akıllı telefonu edinme, uygulamanın PC sürümüne erişme...).





> İletişim

Şirketin itibarını koruruz.

Günümüz dünyasında bilgi paylaşımı esastır. Delachaux Grubu toplantılar, çağrılar ve bültenler aracılığıyla düzenli olarak dahili iletişimi teşvik etmektedir.

Bilginin değerli olduğunu unutmayın. Gizli bilgilerin izinsiz ifşa edilmesi itibarımıza zarar verebilir ve büyük bir ticari etkiye neden olabilir.

Gizli bilgi, bir rakibin avantaj elde edebileceği ticari, tanıtıcı, endüstriyel veya mali amaçlı kullandığımız halka açık olmayan herhangi bir bilgidir.

Yalnızca belirli sözcüler basınla konuşabilir veya finansal bilgileri paylaşabilir. Gazeteciler sizinle iletişim kurarsa, onları bölge yöneticinize, yöneticinize veya iletişim ekibinize yönlendirin.

Delachaux Grubu ile ilgili olarak örneğin şirketin web sitesinde mevcut olan kamuya açık bilgiler gibi bilgileri, gruba ait resmi bir sunumda veya yıllık raporda paylaşabilirsiniz.

LinkedIn, Facebook veya Twitter gibi sosyal medya kanallarını kullanırken dikkatli olun. Kişisel sosyal medya hesapları kullanıyorsanız, şirket adına konuşmadığınızı ve görüşlerinizin kişisel olduğunu açıkça belirtin.

Hakkınız olmadıkça, şirket fotoğraflarını veya videolarını paylaşmamalısınız.



Eski okulum/üniversitemde işim hakkında bir konuşma yapmam istendi. Belirlenmiş bir şirket sözcüsü olmadığım için reddetmeli miyim?

Kesinlikle bir konuşma yapabilirsiniz! Şirket hakkında konuşmak her zaman için büyük bir kişisel onur ve iyi bir fırsattır. Bununla birlikte, sadece halka açık olan bilgileri kullanmalısınız.

Gelecekteki projeler, ürünler veya finansal sonuçlar gibi gizli hiçbir şeyi ifşa etmemeye dikkat edin. Şüpheleriniz olursa, iletişim ekibiyle görüşün.

"Gizli bilgilerin" tanımını okudum, ancak biraz belirsiz görünüyor.

Gizli bilgilerin kapsamı aslında içeriğe bağlı olarak değişebilir. Her zaman için bir bilgiyi ifşa etmek için hakkınız olup olmadığını ve bunun ne gibi sonuçlar doğuracağını düşünmeniz tavsiye edilir. Şüpheye düşerseniz, yöneticiniz veya iletişim ekibinizden fikir alın.

Pazarlama müdürümüz bizi şirketin LinkedIn grubuna katılmaya davet etti. Benden gönderileri "beğenmemi" ve "paylaşmamı" istiyor, ama gizliliğimi korumak istediğim için bunu yapmak konusunda isteksizim. Ne yapmalıyım?

Sosyal medya hesabınız kesinlikle kişiseldir ve şirkete ait değildir. Bu nedenle, şirket paylaşımlarını beğenip paylaşmanız tamamen size kalmıştır



[İletişim Politikası \(İngilizce\)](#)





People Development

İnsan gelişimi, ekibimizdeki ve çevremizdeki topluluklardaki insanların refahını ve gelişimini desteklemek anlamına gelmektedir.



İnsan hakları

Her zaman insan haklarına saygı gösterir ve olası insan hakları ihlallerine karşı dikkatli oluruz.



Çeşitlilik ve içerme

Biz kapsayıcı ve fırsat eşitliği sunan bir işvereniz. İstihdam politikamız becerilere, profesyonelliğe ve performansa dayanmaktadır.



Taciz karşıtı

Saygı hakkı ve insan haysiyetine değer veriyoruz. Her türlü taciz veya şiddet ile mücadele ediyoruz.



Gizlilik

Herkesin gizlilik hakkı vardır ve kişisel verileri kullanırken dikkatli olması gerekir.



Yardımseverlik

Çevremizdeki topluluklarda aktif ve olumlu bir rol oynarız.



> İnsan Hakları

Her zaman insan haklarına saygı gösterir ve olası insan hakları ihlallerine karşı dikkatli oluruz.

İş yerinde ve tedarik zincirimizde temel insan haklarını korur ve destekleriz.

Çocuk işçiliğini yasaklıyoruz ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerine uygun olarak istihdam için asgari bir yaşa saygı duyuyoruz: Gençlerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye atabilecek her türlü iş için en az 15 ve 18 yaş sınırı.

Zorla çalıştırma, kölelik ve insan kaçakçılığını yasaklamaktayız.

Tedarik zincirimizde herhangi bir insan hakları ihlali belirtisine karşı dikkat etmekteyiz.



[İstihdam Politikası \(İngilizce\)](#)

Delachaux Group şunları uygular:

- > Çok Uluslu Şirketler için OECD Yönergeleri
- > İş ve İnsan Haklarına Yönelik BM Kılavuz İlkeleri
- > Uluslararası Çalışma Örgütü'nün istihdam kabulü için ortalama yaş (C138 no.lu sözleşme), zorla çalıştırma (29 ve 105 no.lu sözleşmeler), çocuk işçiliği (182 no.lu sözleşme) ile ilgili temel sözleşmeler.



İş arkadaşımın 14 yaşındaki oğlu, atölyede yazın 3 haftalığına çalışması için işe alındı. Bunu hep yaptık. Bu çocuk işçiliği sayılabilir mi?

Bir uygulamanın normal görünmesi onun yasal olduğu anlamına gelmez. Yerel ülke yönetmelikleri uyarınca belirli iyi tanımlanmış koşullar dışında 15 yaşın altındaki bireylerin işe alınması yasaktır. Herhangi bir endişeniz varsa İK departmanınıza iletmelisiniz.

Bir İK danışmanlık firması tarafından önerilmiş olan yeni bir çalışan var. Özgeçmişinde 19 yaşında olduğu yazıyor ama daha genç görünüyor. Ne yapmalıyım?

İster tesisinizde isterse geçici bir istihdam kuruluşu, alt yüklenici veya hizmet sağlayıcısı sözleşmesi altında istihdam ediliyor olsun, yeni çalışanlarınızın kimliğini doğrulamanız gereklidir. Dünya çapında 150 milyondan fazla çocuk çalışmakta: özellikle gelişmekte olan ülkelerde yeni bir çalışana işe alırken dikkatli olun.

Kölelikle savaşmamız gerektiğini söylüyorsunuz. Bu kulağa 19. yüzyıldaymışız gibi geliyor! Bu, günümüzde hala var mı?

Dünya çapında modern kölelik koşulları altında çalışan tahmini 50 milyon insan bulunmaktadır! Bunun en yaygın şekli, insanların borçlarını ödemek için çalışmak zorunda oldukları zorunlu işçi (veya borç esareti)'dir.

Şirket veya tedarik zincirindeki modern köleliğe ilişkin işaretler konusunda dikkatli olun. Kendinize sormanız gereken basit sorular:

- > Çalışanın pasaportu var mı?
- > Hareket serbestliği var mı?
- > Yaptığı iş için çok az ücret alıyor veya hiç ücret almıyor mu?



> Çeşitlilik ve İçerme

Biz kapsayıcı ve fırsat eşitliği sunan bir işvereniz. İstihdam politikamız becerilere, profesyonelliğe ve performansa dayanmaktadır.

Çeşitlilik, tüm benzersiz özelliklerimizin toplamıdır (aşağıdaki resme bakın).

Ayrımcılık, bu özelliklerden herhangi biri, insanları işe alma veya terfi ettirme gibi iş durumlarında kullanıldığında ortaya çıkar.

Aşağıdakiler dahil olmak üzere hiçbir ayrımcılık türüne müsamaha etmeyiz:

- > Cinsiyet;
- > Sağlık durumu veya sakatlık;
- > Cinsel yönelim;
- > Medeni hal veya aile durumu;
- > Dini inançlar;
- > Siyasal görüşler;
- > Sendika etkinliği;
- > Fiziksel görünüm;
- > Yaş;
- > Etnik, sosyal, kültürel veya ulusal kökenler.

Etrafımızdaki dünyada var olan çeşitlilikte bir iş gücünü bünyemize katmak, bunu geliştirmek ve sürdürmek için çaba gösteriyoruz. Farklılıklarımızın gücünü kucaklayan kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamaya gayret ediyoruz.

Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde ayrımcılığa ilişkin yasa ve düzenlemelere uyuyoruz.

Delachaux Group ayrıca ayrımcılık yapmama ilkelerine ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerini (100 ve 111 no.lu sözleşmeler) uygulamaktadır.

İşe alma, eğitim, maaş ve kariyer gelişimine eşit erişim hakkı sağlıyoruz.

Ekipler arasında beceri, uzmanlık ve örnek olmayı destekliyoruz.



İK, engelli bir kişiyi ekibime katmamı önerdi. Çeşitliliğin önemli olduğunu biliyorum, ancak bu kişinin sık sık hastalık izni alacağı konusunda endişeliyim: bu ekibin geri kalanını altüst edebilir. Ayrıca, kendisine özel bir muamele yapmak durumunda kalacağımdan ve bunun diğer ekip üyeleri arasında kıskançlığa yol açacağından da korkuyorum.

Bunlar önyargıyla yaklaşılacak kavramlardır. Deneyimler, engelli kişilerin varlığının iş ilişkilerini önemli derecede değiştirmediklerini göstermektedir. Tıpkı diğer insanlar gibi, engelli adaylarda da işe alım yeteneklerine göre yapılır. Tek fark, iş pozisyonunun uyumluluğunun sistematik olarak gözden geçirilmesidir. Bazı durumlarda uyarlamalar gerekli olabilir ancak oldukça nadirdir.

"Çeşitlilik" sadece kadınları veya etnik azınlıklardan insanları işe almam veya terfi ettirmem gerektiği anlamına mı geliyor?

Hayır, beklenen bu değil. Liyakata göre işe alım yapıyoruz: bu nedenle, iş için en iyi adayı seçmelisiniz. Ancak, çeşitliliğin sadece kadınlar ve etnik azınlıklar ile sınırlı olmadığını unutmayın. Yaşlılar gibi genellikle ayrımcılığa maruz kalan diğer grupları da içermektedir.



[Ödenek ve Yan Haklar Politikası \(İngilizce\)](#)
[İstihdam Politikası \(İngilizce\)](#)





> Taciz karşıtı

Saygı hakkı ve insan haysiyetine değer veriyoruz: her türlü taciz veya şiddet ile mücadele ediyoruz.

Taciz, meşru bir iş yeri işlevi olmayan, istenmeyen bir davranış veya tutum olarak tanımlanmaktadır. Taciz başka kişi veya kişileri korkutur, küçük düşürür veya rencide eder. Taciz (cinsel ve/veya ahlaki) ülkenizdeki yerel yönetmeliklerle tanımlanmış olabilir.

Spesifik olarak cinsel taciz, istenmeyen veya birisinin kendisini rahatsız hissetmesine neden olan cinsel nitelikteki sözlü, görsel veya fiziksel davranışlardan oluşabilir.

Tacizin yarattığı baskı, iş performansını etkileyerek korkutucu, düşmanca veya rencide edici bir çalışma ortamı yaratır. Bu nedenle herhangi bir tacizi önlemek ve tespit etmek bizim ortak sorumluluğumuzdur.

Taciz vakalarında, tacizci olduğu iddia edilen kişinin niyetinin ne olduğu önemli değildir. Önemli olan şey, tacize uğrayan çalışanın taciz sonrasında nasıl hissettiğidir. Bu nedenle, taciz olduğundan şüphe ettiğiniz bir durum varsa bunun hakkında konuşmak ve fikir almaktan asla korkmamalısınız. Ayrıca meslektaşlarınıza yönelik tacizi de bildirebilirsiniz.



Yöneticim zaman zaman çok göz korkutucu olabiliyor. Kaliteli bir iş sunmamız için bizi zorladığını ve öfkeli olmasına rağmen iyi bir insan olduğunu biliyorum. Ancak, zaman zaman tüm ekibin moralini etkileyecek derecede insanları gerçekten küçük düşürebiliyor. Bu tacize girer mi?

Yöneticinizden, kaliteli bir iş çıkması için ekibinin mücadelesini sağlaması ve onları yönlendirmesi beklenir. Bu, ekip üyelerinin performansını eleştireceği veya yorumlayacağı anlamına gelebilir. Bununla birlikte, bir insan yöneticisinin ekip üyelerine saygılı davranması ve gereken hassasiyetle hareket etmesi de beklenir. Size profesyonel bir şekilde davranılmadığını düşünüyorsanız; yöneticinizle, İK irtibat kişinizle veya bölge yöneticinizle konuşmalısınız.

Ekibimize yeni bir yönetici katıldı ve beni gerçekten istifaya zorladığını hissediyorum. İşimle ilgili sadece olumsuz geri bildirim yapmakta. Şimdi bir hata yapmaktan ve hatta işe gelmekten korkuyorum. Bu normal mi?

Taciz birçok şekilde olabilir. Bu, bir insana hata yapması için kasıtlı olarak tuzak kurmayı veya fiziksel ve sosyal anlamda soyutlamayı içerir. Öncelikle konuyu yöneticinizle açık bir şekilde konuşmayı denemeli veya yerel İK temsilcinizle konuşmalısınız. Her halükarda, işe korkarak gelmemeli veya sağlığını tehlikeye atmamalısınız.



İK departmanınıza veya yöneticinize ülkenizdeki geçerli yasaları sorabilirsiniz.



> Gizlilik

Herkesin gizlilik hakkı vardır ve kişisel verileri kullanırken dikkatli olması gerekir.

Delachaux Grubu'nda idari amaçlarla veya örneğin müşteri veritabanını korumak için kişisel verileri saklamak ve işlemek durumundayız.

Kişisel veriler, doğrudan veya dolaylı olarak bireye ait olan ve potansiyel olarak hassas bilgileri içeren bilgilerdir.

Bir Delachaux Grubu çalışanı olarak, gizliliğiniz ve kişisel verilerinizle ilgili bir dizi hakka sahipsiniz. Yerel İK irtibatınız (veya Avrupa Birliği ülkelerindeki Veri Koruma Görevlisi) size tüm detayları sağlayabilir ve sorularınızı cevaplayabilir.

Diğer çalışanların, müşterilerin ve tedarikçilerin kişisel verilerini işlerken de dikkatli olmalısınız. Kişisel verilerin nerede saklandığına ve hangi amaçla kullanıldığına daima dikkat edin. Sadece gerekli olan bilgileri toplayın.

Çalıştığınız ve kişisel bilgilerinizin paylaşılabilirliği, üçüncü tarafların gizlilik yönetmeliklerine uyduklarından emin olmalısınız.

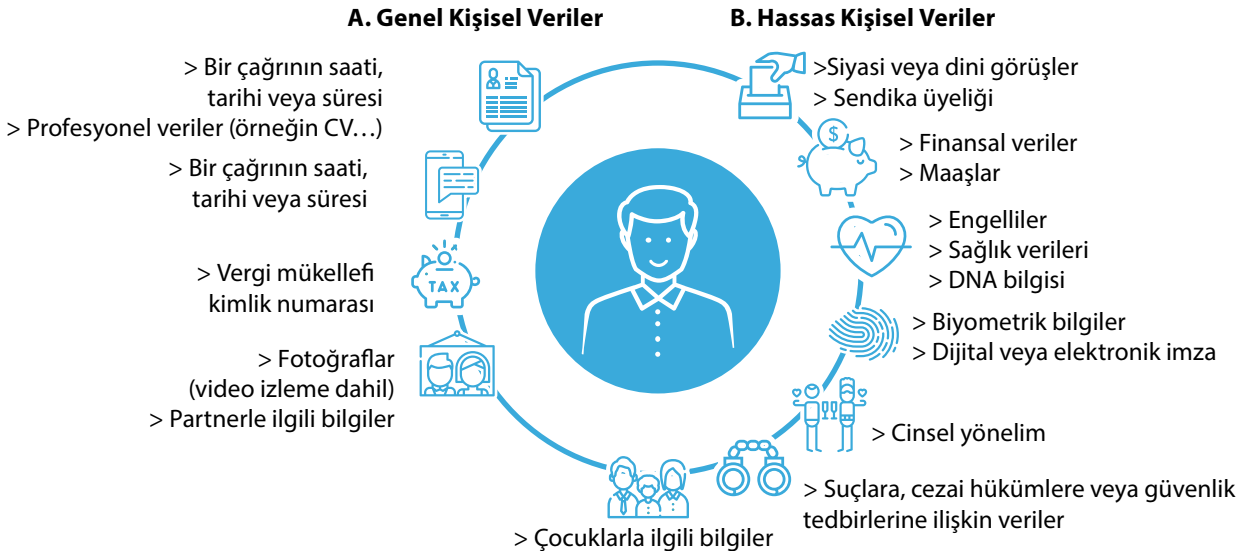


İş bilgisayarım çalındı ve içerisinde müşteriler ve çalışanlar hakkında kişisel bilgiler bulunmaktaydı. Ne yapmalıyım?

Bu bir veri koruma ihlalidir. Bunu yerel Veri Koruma Görevlinize (Avrupa Birliğinde) veya yerel İK irtibat kişinize bildirmelisiniz.

Yakın zamanda yapılmış olan bir hayır etkinliği sırasında ekibimin fotoğrafını çektim ve yaklaşmakta olan TRAME'de ve sosyal medyada yayınlamak istiyorum. Bunu yapmaya iznim var mı?

Fotoğraf kişisel veri olarak kabul edilir. Bu nedenle, fotoğrafı dahili veya harici iletişimde kullanmadan önce ön onay almanız gerekmektedir. Ön onay formu Delachaux Group Intranet'ten veya iletişim ekibinden alınabilir.





> Yardımseverlik

Çevremizdeki topluluklarda aktif ve olumlu bir rol oynarız.

Sponsorluk veya yardımseverlik bağışları, şirket dışında iyilik yapmak adına ve bir davayı veya Sivil Toplum Kuruluşlarını (STK'ları) desteklemek için fırsattır.

Çalışanları boş zamanlarında sorumlu vatandaşlar olarak toplumsal faaliyetlere katılmaları için teşvik ediyoruz. Desteklenen dava, WHO WE ARE ve OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT mottolarımız ile tutarlıysa (bakınız sayfa 2), iş yerinde bağış toplama etkinlikleri düzenleyebilirsiniz. Şüphe durumunda, lütfen yöneticinize veya yerel İK temsilcinize danışın.

Değerlerinin Mesleki Ahlak Kurallarımıza uygun olması koşuluyla, resmi bir davayı veya bir STK'yı desteklemek için şirket fonlarını kullanabiliriz. Yardımseverlik bağışlarını uzun vadeli bir taahhüt olarak görmekteyiz. Büyüklüklerinden bağımsız olarak tüm eylemler, zaman içinde ortaklığın nasıl geliştirileceğine dair net bir plan içerisinde gerçekleştirilmelidir.

Yardımseverlik bağışları gizli rüşvet amacıyla kullanılabilir. Bu bağışların miktarının, sıklığının veya içeriğinin rüşvet veya siyasi bir bağış olarak görülmemesine dikkat etmeniz gerekmektedir (bakınız sayfa 12 Temsil ve lobicilik).

Bir bağış yaparken veya ortaklık kurarken Kurumsal Sosyal Sorumluluk uzmanınıza danışmanız gerekir.



Yeni bir devlet ihalesi için teklifte bulunuyorum. Görüşmelerin ortasında bir devlet bakanından yerel bir okul için bağış toplama amacıyla yardımseverlik bağışı yapmam istendi. Tutar, yapmayı planladığımız işe oranla az bir miktar. Bu iyi bir neden, bu nedenle imajımız için faydalı olacak. Kabul edebilir miyim?

Yardımseverlik bağışları genellikle iyi bir şeydir, ancak yardım dernekleri de yozlaşmış olabilir veya yolsuzluk için araç olarak kullanılabilir. Bu yardım derneğini araştırmalı ve paranın diğer lehtarlara yönlendirilmediğinden emin olmak için durum tespiti yapmalısınız.

Dahası, görüşme sürecinde olduğunuz için bu bağışın, işi size vermesi adına bakanı etkilemek için tasarlanmış bir rüşvet olarak görülmesi muhtemeldir.

Pazarlama faaliyetleriyle ilgili yardımların her zaman için olası bir risk olduğunu ve kaçınılması gerektiğini unutmayın. Bu nedenle, ortaklık gelişiminiz veya taahhüdünüzle ilgili uzun vadeli bir bakış açısına sahip olmanız önemlidir.

Eğitimi teşvik eden bir dernekte gönüllüyüm. Para toplamak için bir maraton düzenliyorum ve bu haberi şirket içinde yaymak istiyorum. Duyuru panosuna bir haber asabilir miyim?

Elbette! Ayrıca bu dava ahlaki değerlerimizle uyumlu bir fırsat anlamına geliyorsa, şirketin etkinliğinin daha kapsamlı bir sponsoru olmasının veya şirket ile STK arasında yapılabilecek bir ortaklığın mümkün olup olmadığını öğrenmek için yöneticinizle konuşmalısınız. Bu projenin kurumsal sponsoru olabilir ve birlikte anlamlı ve uzun vadeli bir program geliştirebilirsiniz. Büyük hikayeler genellikle küçük adımlarla başlar!

Uzun vadeli bir bakış açısına sahip olmanın ve şunları birleştiren ortaklıklar geliştirmenin her zaman en iyi yöntem olduğunu unutmayın:

- > nakit;
- > aynı bağış;
- > çalışan yardımları;
- > becerilere dayalı sponsorluk.



WE Care



