

odelo
etik ve davranış kuralları



odelo
Automotive Signal Lights



Değerli Çalışma Arkadaşlarımız,

Tüm çalışanlarımızın güçlü bağlılığı sayesinde odelo olarak, sofistike tasarımları müşterilerimiz için kusursuz ürünlere dönüştürüyoruz. Araçların stilini, kimliğini ortaya koyan, yol güvenliğini ve konforunu sağlayan otomotiv aydınlatma sistemlerini tüm nesiller için tutkuyla geliştiriyoruz.

odelo'nun başarısının temellerini günlük hayatımızda da benimsediğimiz değerlerimiz ve kurumsal kültürümüz oluşturmaktadır. Küresel bir firma olarak başarımız, yüksek öncelik verdiğimiz müşteri odaklı ekip çalışmasına, saygıya, sadık işbirliğine ve yenilikçiliğe dayanmaktadır. Faaliyetlerimizin temeli bütünlüğümüzdür: dürüstlük, saygı ve güvenilirlik.

Uyum ve geçerli tüm yasa ve yönetmeliklere bağlılık, odelo'nun kurumsal kültürünün temel bir değeridir. Etik kurallarımız, odelo'nun değerlerine, şirket içi yönergelere ve yasalara uyma taahhüdümüze dayalı olarak odelo'nun etik kurallarını belirler. Bu kurallar, yasal riskler konusunda farkındalığı artırmak amacıyla geliştirilmiştir ve odelo'nun tüm lokasyonları için geçerlidir. Çalışanlarımızdan bu kurallara ve firmamız için geçerli olan düzenlemelere uymalarını bekleriz.

Lütfen Etik Kurallarımızı dikkatlice okuyun ve günlük işlerinizde bir kılavuz olarak kullanın. Etik Kurallarımıza ve yasal gerekliliklere uyarak, firmamızın sürdürülebilir ekonomik başarısına önemli bir katkıda bulunacaksınız.



Ahmet Bayraktar

odelo Grup Yönetim Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | GİRİŞ | 5 |
| 1.1 | Temel Firma Değerleri ve Kültürü | 5 |
| 1.1.1 | Misyon, Vizyon, Değerler | 6 |
| | 7/24 Liderlik | 7 |
| 2. | UYGULAMA KAPSAMI | 9 |
| 2.1 | Neden Etik ve Davranış Kurallarımız Var? | 9 |
| 2.2 | Etik ve Davranış Kuralları Kimler İçin Geçerlidir? | 9 |
| 2.3 | Kişisel Sorumluluk | 9 |
| 3. | ÇALIŞANLAR VE ÇALIŞMA ORTAMI | 10 |
| 3.1 | İnsan Haklarına Saygı | 10 |
| 3.2 | Ayrımcılıkla ve Tacizle Mücadele | 10 |
| 3.3 | Farklılık ve Kapsayıcılık | 10 |
| 3.4 | Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması | 11 |
| 3.5 | Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticaretinin Yasaklanması | 11 |
| 3.6 | Çalışma Saati ve Ücretlendirme | 11 |
| 3.7 | Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme | 11 |
| 4. | ÇEVRE, SAĞLIK VE İŞ GÜVENLİĞİ | 12 |
| 4.1 | İş Güvenliği | 12 |
| 4.2 | Çevre | 12 |
| 4.3 | Sürdürülebilir ve Güvenli Ürün | 12 |
| 4.4 | Çatışma Kaynakları | 12 |
| 5. | ADİL İŞ İLKELERİ | 13 |
| 5.1 | Müşterilerimiz | 13 |
| 5.1.1 | Müşterilerle İlişkiler | 13 |
| 5.1.2 | Ürün Kalitesi | 13 |
| 5.1.3 | Şikayetlerin Olumlu Ele Alınması | 13 |
| 5.2 | Tedarikçilerimiz | 14 |
| 5.3 | Adil Rekabet | 14 |
| 5.4 | Yolsuzluğun Önlenmesi | 14 |
| 5.4.1 | Kamu Görevlileri İle İlişkiler | 15 |
| 5.4.2 | Hediye Kabul Etme veya Verme | 15 |
| 5.5 | Çıkar Çatışması | 16 |
| 5.5.1 | İş Ortakları ve Rakipler | 16 |
| 5.6 | Bağışlar ve Sponsorluklar | 17 |
| 5.7 | Kara Para Aklamanın Önlenmesi | 17 |
| 5.8 | İhracat Kontrolü, Gümrük Vergileri ve Vergi Hukuku | 17 |
| 6. | ŞİRKET KAYNAKLARININ UYGUN KULLANIMI VE KORUNMASI | 18 |
| 6.1 | odelo Grup'un Varlık Değerinin Korunması | 18 |
| 6.2 | Fikri Mülkiyetin, Ticari Sırların Ve Gizli Bilgilerin Korunması | 18 |
| 7. | BİLGİYİ İŞLEME VE İLETİŞİM | 19 |
| 7.1 | Veri Gizliliği | 19 |
| 7.2 | Bilgi Gizliliği | 19 |
| 7.3 | Dış İletişim | 19 |
| 7.4 | Sosyal Medya Kullanımı | 19 |
| 7.5 | Doğru Kayıt Tutma ve Doğru Raporlama | 19 |
| 8. | REHBERLİK NASIL ALINIR VE İHLAL NASIL BİLDİRİLİR? | 20 |
| 8.1 | Etik Hat | 21 |
| 8.2 | odelo Çalışanı Olmayan Kişiler Tarafından Etik ve Çevresel İhlallerin Bildirilmesi | 21 |
| 8.3 | Suistimal ve Disiplin Eylemlerinin Soruşturulması | 21 |
| 8.4 | Misilleme | 21 |
| 8.5 | İletişim Bilgileri | 21 |

1. GİRİŞ



1.1 TEMEL FİRMA DEĞERLERİ VE KÜLTÜRÜ

Çalışanlarımız başarımızın temelidir. Karşılıklı saygı, dürüstlük ve güven ile karakterize edilen bir kurum kültürünü sürdürüyoruz. Profesyonel girişimci düşüncüyü, bağlılığı ve takım ruhunu teşvik ediyoruz ve küresel bir şirket olarak bizi karakterize eden kültürel farklılıklara değer veriyoruz.

1.1.1 Misyon, Vizyon, Değerler



Vizyonumuz “Teknolojide lider, global otomotiv aydınlatma sistemleri imalatçısı” olmak.

Misyonumuz

Araçların “stilini”, “kimliğini” ortaya koyan, “yol güvenliğini” ve “konforunu” sağlayan otomotiv aydınlatma sistemlerini tüm nesiller için tutkuyla geliştiriyoruz.

Değerlerimiz

Dürüstlük ve Saygılık

Müşterilerimize, çalışanlarımıza, hissedarlarımıza, yan sanayimize, partnerlerimize ve topluma karşı dürüst adil, saygılı ve tutarlı olmaya devam edeceğiz. Yasalara uygun, şeffaf ve yüksek iş ahlakı ile çalışarak tüm ilgililerin ve toplumun saygınlığını kazanmaya devam edeceğiz.

Takım Çalışması

Global bir düşünce yapısına sahip uluslararası bir şirketin çalışanı olarak kültürel farklılıklara her zaman saygı duyacağız. Takım olarak başarıyı yakalamak için birbirimize yardım ederiz ve bundan keyif alırız.

Yenilikçilik

Öncü ve farklı olma özelliğimizi koruyarak yaptığımız işlerde yeni yöntemler geliştirmeye devam edeceğiz. İnovasyon, sürdürülebilir başarımız ve sürekli büyümemiz için vazgeçilmezdir.

Proaktif Olmak

Sorunlar ortaya çıkmadan, problemleri tanımlayarak gerekli önlemleri alır, hataların tekrarlanmaması için doğru çözümler üretiriz.

Müşteri Odaklılık

Değer yaratma ve iç/dış müşteri memnuniyeti günlük aktivitelerimizi belirler.

Sorumluluk

Çalışanlarımızı en güçlü oldukları alanlarda çalışmalarını için atarız. Çalışanlarımızın girişimci fikirlerini ve bireysel çabalarını teşvik eder, başarılarını takdir ettiğimizi gösteririz.



7 / 24 LİDERLİK



1. ROL MODELDİR

Kişisel özellikleri ile başkalarına örnek olur. Onlarında kendilerini işe adanmasını sağlayarak kurumsal gelişime katkıda bulunur.

- Başarma tutkusuna sahiptir.
- Adil, güvenilir, dürüst ve etik davranışlarıyla örnektir.
- Disiplinli, çalışkan ve fedakardır.
- Kararlı ve tutarlıdır.



2. YÖN BELİRLER

Yarattığı ve ilettiği vizyon, misyon, strateji ve değerler ile kurumsal gelişimi yönlendirir, mükemmellik kültürü oluştururlar.

- Vizyon ve strateji odaklıdır.
- Esnek, değişime ve gelişime öncülük eder.
- Sezgisine güvenir, potansiyel problemleri görür.



3. İŞBİRLİĞİ OLUŞTURUR

İşbirliği ve güven ortamını oluşturarak birlikte ve daha etkili çalışılmasını sağlar.

- Takım çalışması ile sinerji yaratır.
- İşbirlikleri oluşturur ve geliştirir.
- İletişim ve motivasyon sağlar.



4. İŞİ YÖNETİR

İşini etkili şekilde planlayarak, sorumluluğu delege ederek, performansı değerlendirerek ve sistemleri süreçleri iyileştirecek sonuçlara ulaşılmasını sağlar.

- Öncelikleri belirler, planlar, takip eder (Pukö).
- İniyatif kullanır, kararlar verir.
- Süreç odaklıdır, dengeli sonuçlar oluşturur ve gelişimini sağlar.
- Riskleri belirler ve önlemler alır.



5. KATKI SAĞLAR

Kendi kişisel becerileri, deneyimlerini ve mevcut potansiyelini kullanarak, kurumsal başarıya katkıda bulunur.

- İşini iyi bilir, başkalarına öğretir.
- İyi bir dinleyicidir, empati kurar.
- Proaktiftir, çözümler üretir.
- Çalışanlarına ilham verir ve sahiplenme kültürünü destekler.



6. SÜREKLİ GELİŞTİRİR

Sistemleri ve süreçleri bitmez tükenmez bir enerji ile sürekli sorgular ve geliştirir.

- Sürekli öğrenir, öğretir.
- Yenilikçi, yaratıcı ve girişimcidir.
- İrdeler, sorgular, gelişimi sağlar.



7. SÜRDÜRÜLEBİLİR GELECEK İÇİN SORUMLULUK ALIR

Sadece işyerinde değil işyeri dışında da toplumsal ve doğal çevre açısından sürdürülebilirliği dikkate alır.

- Kendine, ailesine ve topluma karşı sorumludur.
- Doğal kaynakların verimli kullanımını sağlar.
- Toplumsal sorumluluk projelerinde yer alır.

2. UYGULAMA KAPSAMI



2.1 NEDEN ETİK VE DAVRANIŞ KURALLARIMIZ VAR?

odelo Etik Kuralları, çalışma arkadaşları, müşteriler, tedarikçiler, diğer iş ortakları ve üçüncü taraflarla olan günlük çalışmalarımızda bize yol gösteren temel davranış kurallarından oluşur.

2.2 ETİK VE DAVRANIŞ KURALLARI KİMLER İÇİN GEÇERLİDİR?

Etik Kurallarımız günlük eylemlerimiz için bağlayıcıdır ve odelo Grup lokasyonlarında görev yapan tüm seviyedeki çalışanları kapsar (Genel müdürler, yöneticiler, çalışanlar, geçici çalışanlar, danışmanlar ve üçüncü taraflar). odelo lokasyonlarının bulunduğu bazı ülkelerde yasal gerekliliklerin bu kurallarda belirtilenlerden daha farklı olması durumunda, yasal gereklilikler uygulanacaktır..

2.3 KİŞİSEL SORUMLULUK

odelo çalışanları olarak, özellikle de liderlik rolüne sahip çalışanlarımız, Etik Kurallar'a uymak konusunda kişisel sorumluluğa sahibiz. Burada belirlenen yönergelere uyulmaması rapor edilmelidir ve gerekli aksiyonların alınması sağlanacaktır. Yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler, çalışanlar ve geçici çalışanlar, hem kanunlar ve yasal yönetmelikler, hem de Etik Kurallar gibi firma içi prosedürler, görev tanımlarıyla ilgili düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olmak ve günlük işlerde de bunlara uymakla yükümlüdür.

Yöneticiler, çalışanlara rol model oldukları için özel bir sorumluluğa sahiptir. Hem yasal düzenlemelere hem de Etik Kurallar dâhil olmak üzere odelo'nun iç prosedürlerine uymanın önemini benimsetmeli, ekiplerine ve diğer tüm çalışanlara bu kuralların içeriğini açıklamaları ve sorumluluk alanlarındaki önemini özümsemeleri açısından liderlik etmelidir.

S&C

Yöneticim, kurallarımızı veya yasalarımızı ihlal edebileceğine inandığım bir görevi yerine getirmemi isterse ne yapmalıyım?

Endişelerinizi yöneticinize açık ve dürüst bir şekilde dile getirin. Aldığınız cevabı yeterli bulmazsanız odelonet'teki Etik Hat üzerinden bildirimde bulunabilirsiniz. Bir yönetici tarafından yönlendirilseniz bile, kurallarımızı, politikalarımızı veya yasaları asla bilerek ihlal etmemelisiniz.

3. ÇALIŞANLAR VE ÇALIŞMA ORTAMI

3.1 İNSAN HAKLARINA SAYGI

Birleşmiş Milletler Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi'ne dayanarak, insan haklarını tüm çalışanlar ve paydaşlar tarafından saygı duyulması ve takip edilmesi gereken temel değerler olarak görüyoruz.

Her türlü ayrımcılığı ve haksız muameleyi reddediyoruz. Bu tür uygulamalar yasalara ve Etik ve Davranış Kurallarımıza aykırıdır.

odelo bünyesinde istihdam edilen her bir çalışan için, ILO Standartları ve Kurum Kültürü & Etik Değerler göz önünde bulundurularak; dil din, ırk, cinsiyet, siyaset ayrımcılığı yapılmaz. odelo grup, çocuk istihdamının sömürülmesine karşı aktif bir şekilde mücadele eder, hiçbir şekilde çocuk işçi istihdam etmez. Benimsenen etik değerler, tüm seviyedeki çalışanları kapsar.

3.2 AYRIMCILIKLA VE TACİZLE MÜCADELE

odelo'da her çalışanın adil muamele, nezaket ve saygı görme hakkı olduğuna inanıyoruz. odelo, çalışanlara, tedarikçilere, müşterilere, azınlıklara, yerel halklara veya diğer kişilere karşı hiçbir şekilde hakaret veya tacize müsamaha göstermez. İşvereniniz, işyerindeki başka bir kişi veya grup tarafından bir kişiye veya bir grup kişiye yönelik her türlü sözlü, fiziksel, sosyal veya psikolojik taciz veya düşmanca davranışın yanı sıra sürekli saygısızlık göstermek ve dedikodu yaymak yasaktır. Bu gibi durumlardan herhangi birinin gerçekleştiğini fark etmeniz durumunda, destek isteyebilir veya Etik Hat üzerinden bildirimde bulunabilirsiniz.

odelo Grup hiçbir şekilde ayrımcılık, mobbing, tacize ve özel veya devlet güvenlik güçlerinin kötü niyetli kullanımına müsamaha göstermez. odelo yerli halkların ve kabile halklarının haklarına ve onların topraklar ve diğer

doğal kaynaklarla bağlantıları da dahil olmak üzere sosyal, kültürel, çevresel ve ekonomik çıkarlarına saygı gösterir. odelo faaliyetlerinde yerli ve kabile halklarının geniş tabanlı onayını almak için ücretsiz, önceden ve bilgilendirilmiş onay ve katılım ilkelerine saygı gösterir.

Yöneticilerimiz, çalışanlarımıza yönelik ayrımcılık, mobbing ve tacizden uzak bir çalışma ortamı yaratmakla yükümlüdür.

Tüm çalışanlarımızdan başkalarına onurlu bir şekilde davranmalarını bekleriz. Çalışanların kişisel veya cinsel olarak taciz edilmediği veya söz ya da jestlerle aşağılanmadığı bir çalışma ortamı yaratılmalı, psikolojik veya baskının her türlü kullanımı yöneticiler tarafından yasaklanmalıdır.

Tüm çalışanların katkılarından dolayı değer verildiğini ve saygı duyulduğunu hissettiği, yıldırma ve tacizden uzak bir çalışma ortamı yaratmak için tüm yöneticilerin üstüne düşeni yapması gerekmektedir.

3.3 FARKLILIK VE KAPSAYICILIK

Uluslararası bir firma olarak diğer kültür ve yaklaşımları bizi zenginleştiren bir değer olarak görmemiz bizi daha da güçlendirmektedir. İş gücümüzdeki çeşitliliğin değerli bir varlık olduğunun bilincindeyiz. Bu nedenle, bir kişiye karşı cinsiyet, renk, din, soy, uyruk veya ırk, cinsel yönelim, yaş veya medeni durum ve o kişinin yasal olarak korunan diğer özellikleri gibi bireysel özelliklerine dayalı olarak ayrımcılık, taciz veya ayrıcalıklı muamele kabul edilemez. Bu yaklaşımı sadece çalışanlarımız için değil, aynı zamanda müşteri, tedarikçi, aday vb. kişilerle ilişkilerimizde de benimsemek zorundayız.

Farklı fikirlere, bakış açılara ve inançlara saygı duyulan kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamaya çalışıyoruz. Tüm odelo çalışanlarının davranışı, karşılıklı takdir, adalet ve açıklık ile karakterize edilir.

S&C

Yeni iş arkadaşım genellikle bana cinsellik odaklı şakalar yapar ve görünüşüm hakkında yorumlarda bulunur. Ne yapabilirim?

Cinsel taciz, hoş karşılanmayan, makul bir kişinin saldırgan bulabileceği cinsel nitelikte sözlü, görsel veya fiziksel davranışlardan oluşabilir. Pek çok biçimde olabilir: cinsellik odaklı talepler veya istenmeyen flört talepleri, cinsel içerikli şakalar, resimler, metinler veya e-posta mesajları, dış görünüşle ilgili açık veya aşağılayıcı yorumlar vb. Siz veya bir başkası ayrımcılık veya tacize maruz kalıyorsa, mutlaka rapor etmelisiniz.



3.4 ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN YASAKLANMASI

odelo grup olarak çocuk istihdamının sömürülmesine karşı aktif bir şekilde mücadele ediyoruz. Hiçbir şekilde çocuk çalıştırmıyoruz ve gelişimlerinin engellenmemesi gerektiğine inanıyoruz.

Tedarikçilerimizden de asgari istihdam yaşına saygı göstermelerini bekliyoruz.

Asgari istihdam yaşı olarak, uluslararası geçerliliği olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) belirlediği limitler benimsenmektedir. Ancak tedarikçinin işyerini işlettiği ülkede daha yüksek bir asgari çalışma yaşı geçerliyse, ilgili standart veya yasa izlenmelidir.

3.5 ZORLA ÇALIŞTIRMA VE İNSAN TİCARETİNİN YASAKLANMASI

Zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığı, etik standartlarımızla ve insan haklarımızla bağdaşmamaktadır. Bu nedenle, bu yasağın ihlal edilmesine de asla müsamaha gösterilmemektedir.

3.6 ÇALIŞMA SAATI VE ÜCRETLENDİRME

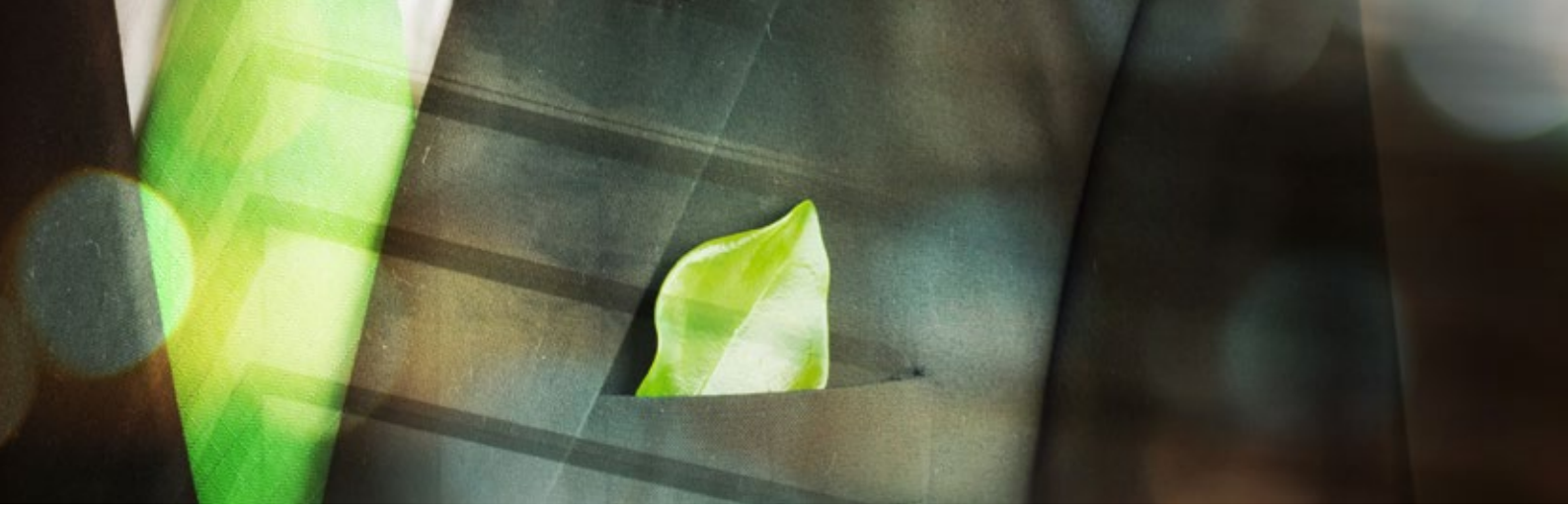
odelo Grup çalışma süreleri ve çalışanlara uygun ücretin ödenmesi konularında yasal düzenlemelere uyum göstermek zorundadır. Yasal olarak belirlenen asgari ücret sınırları ve toplu iş sözleşmelerinde belirlenen ücretler göz önünde bulundurularak çalışanlarına ödeme yapmaktadır.

Uluslararası çerçevede de, eşit değer atfedilen işe eşit ücret ilkesine, ücret ve ücretlendirme koşullarının tüm yönlerinde cinsiyet ve medeni durum ayrımı yapmaksızın uymaya önem vermektedir.

3.7 ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME

Çalışanların sendikalar ve temsilci organlar halinde örgütlenme hakkını destekliyoruz. Hiçbir çalışan, böyle bir kuruluşteki üyeliği veya görevi nedeniyle ayrımcılığa veya ayrıcalıklı muameleye tabi tutulamaz. Buna toplu pazarlık hakkının tanınması da dahildir.

4. ÇEVRE, SAĞLIK VE İŞ GÜVENLİĞİ



odelo olarak sosyal sorumluluğumuzun bilincindeyiz ve bu nedenle çevremizin korunmasını ve iş güvenliğimizi sürdürülebilirliğe odaklı kurumsal felsefemizin önemli bir parçası olarak görüyoruz. Çevre ve iş güvenliği yönetmeliklerine uyum, faaliyetlerimizin asgari şartıdır. Bu doğrultuda Çevre & ISG ve Sürdürülebilirlik politikalarına bağlı hareket edilmektedir.

Çevre ve iş güvenliği herkesin sorumluluğunda olmalıdır. İşimiz ne olursa olsun, hepimizden işimizi güvenli ve çevreye en az etkiyle gerçekleştirmemiz beklenir.

4.1 İŞ GÜVENLİĞİ

İş güvenliği yönetmeliklerinin getirdiği yasal gerekliliklere uyarak kurumsal sorumluluğumuzu yerine getirmekteyiz. Bu amaç doğrultusunda da sorumlu merciler, kurumlar ve iş ortakları ile birlikte çalışmaktayız. Çalışanlarımızın sağlığını korumak yükümlülüğümüzdür. Her birey için geçerlidir ve sürdürülebilirlik politikamızın ayrılmaz bir parçasıdır. Bu sayede iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine aktif olarak katkıda bulunuyoruz.

Ayrıca, tüm çalışanlar, iş güvenliği ve sağlık kurallarına uymaktan, uygun önlemleri almaktan ve güvenli olmayan veya tehlikeli durumları amirlerimize ve/veya her lokasyondaki iş güvenliği ve sağlık birimlerine bildirmekten sorumludur.

4.2 ÇEVRE

Ürünlerimiz en çevre dostu şekilde üretilmektedir. Bu, hem kaynakların ekonomik kullanımı hem de ortaya çıkan atık malzemeler de dahil olmak üzere üretim süreci sırasında üretilen emisyonlar için geçerlidir. Ürünlerimizin çevresel uyumluluğunun ve üretim süreçlerinin daha da iyileştirilip iyileştirilemeyeceğini düzenli olarak kont-

rol ediyoruz. Üretim esnasında çevre, arazi, orman ve su haklarına saygılı bir politika izlenmekte, ormansızlaşmayı önleyen ve doğal ve kritik yaşam alanlarının biyolojik çeşitlilik kaybına yol açacak şekilde dönüştürülmesine karşı koruma sağlayan iyi çevresel uygulamalar kullanılmaktadır.

4.3 SÜRDÜRÜLEBİLİR VE GÜVENLİ ÜRÜN

Ürünlerimiz yasal çevre koruma standartlarına uygundur ve kullanım ömürleri boyunca mümkün olan en düşük çevresel etkiye sahiptir. Çevreye zararlı maddelerin, ürünün hizmet ömrü boyunca, geri dönüştürülmesine veya atılmalarına kadar güvenli bir şekilde ele alınmasını sağlıyoruz.

4.4 ÇATIŞMA KAYNAKLARI

Uluslararası hukukun uygulanabilir olmadığı, insan haklarının ihlal edildiği, çatışma ve yüksek risk bulunan bölgelerde, ürünlerimizin üretimi için hammadde satın alarak doğrudan ya da dolaylı olarak hiçbir silahlı grubu finanse etmiyoruz.

5. ADİL İŞ İLKELERİ



5.1 MÜŞTERİLERİMİZ

Müşterilerimizi, yenilikçi ürün ve hizmetlerimizin kalitesiyle ikna ederiz. Bu nedenle de odelo'nun uzun vadeli ekonomik başarısı, yenilikçi gücümüze ve müşteri odaklılığımızın yanı sıra serbest ve adil rekabete bağlıdır. Performans odaklı bir firma olarak ekonomik başarımızın yasal dayanağını oluşturan yasal düzenlemelere uyumdan yanayız.

Diğer firmalarla, kamu görevlileriyle ve yetkilileriyle olan ilişkilerimizde her türlü rüşveti reddediyoruz. Bununla birlikte rakiplerle birlikte piyasayı etkileyen herhangi bir gizli anlaşma da kabul edilemez.

5.1.1 Müşterilerle İlişkiler

Müşterilerimizle açıklık ve samimiyet ile karakterize edilebilecek uzun vadeli ortaklıklar kurarız. Müşterilerimizle ilişkilerimizde şunları göz önünde bulundururuz: Müşteri lehine dahi olsa müşterinin bilgisi dışında işlem yapılmamalı, hatta firma lehine dahi olsa müşteri zafiyetlerinden istifade edilmemeli ve kâr amacı gütmemelidir, müşteriye yanlış veya eksik bilgi verilmemelidir. Müşterilerimizin talepleri ne olursa olsun, sadece güvenli ve etkili çözümler bulmayı değil, aynı zamanda müşterilerimiz için sürdürülebilir katma değer sağlamayı misyon ediniyoruz. Ancak, iş ortaklıkları kurarken de temel değerlerimizden ödün vermememiz, uzun vadede ekonomik başarı kurmamızı sağlamaktadır.

5.1.2 Ürün Kalitesi

odelo Grup olarak amacımız kalite, fonksiyon ve tasarım açısından en yüksek kriterleri karşılamaktır. Bu doğrultuda kalite yönetimimiz tüm faaliyetlerimizin ayrılmaz bir parçasıdır. Ürünlerimizin kalitesi ve güvenliği önceliğimizdir. Bu nedenle ürünlerimiz sıkı kalite kontrol süreçlerine tabi tutulmaktadır. Şirketimizin geleneğini takip ederek ürün geliştirmede sürekli ilerliyoruz. Her bir çalışanımız yaptığı işin önemini farkındadır ve şirketin sıfır hata stratejisi doğrultusunda hareket eder.

5.1.3 Şikayetlerin Olumlu Ele Alınması

Kalite kusurlarına ilişkin olası şikayetler veya bildirimler, ilgili kural ve yasalara uygun olarak ivedilikle ve tarafsız bir şekilde ele alınır. Bu bağlamda, müşterimizle dostane bir anlaşmaya varmak nihai hedefimizdir.

5.2 TEDARİKÇİLERİMİZ

Tedarikçilerimizi ortaklarımız olarak görüyoruz. Bu nedenle tüm çalışanlarımız, şirketin her tedarikçisine kibar, açık, saygılı bir şekilde yaklaşır ve her zaman gerekli samimiyetle çalışmalara başlanır ve yürütülür. Tedarikçilerimiz, faaliyetlerimizde ve müşterilerimize ürün ve geliştirme hizmetleri sağlama yeteneğimizde hayati bir rol oynamaktadır. Bu nedenle de iş ilişkilerimizi her iki taraf için de mümkün olduğunca faydalı hale getirmeye çalışılmaktadır. Gerçekçi ve ekonomik olarak makul ölçüler doğrultusunda kararlar almaktayız. Bunun karşılığında da iş ortaklarımızdan kalite, maliyet, yenilikçilik ve güvenilirlik konularında en üst düzeyde yetkinlik beklenmektedir.

Ek olarak, iş ortaklarımızdan odelo Etik ve Davranış Kuralları ile tutarlı yönergelere uygun hareket etmelerini bekleriz.

5.3 ADİL REKABET

Davranışlarımızın serbest ve adil rekabeti koruması şirketimizin uzun vadeli başarısı için son derece önemlidir. Bu nedenle her çalışan rekabet yasası hükümlerine uymakla yükümlüdür.

odelo'nun müşterilerinin ve kamuoyunun yalnızca bilinçli kararlar vermelerini sağlayan doğru, eksiksiz ve gerçeğe uygun bilgiler alması bizim için doğaldır.

odelo çalışanlarının diğer şirketlerle rekabete aykırı herhangi bir gizli anlaşmaya katılmaları da kesinlikle yasaktır.

odelo çalışanları, rakiplerle fiyatlar, pazar payları veya satış hacimleri konusunda herhangi bir anlaşmaya giremezler. Müşteri gruplarını rakipler arasında bölmek veya müşteriler için iş şart ve koşullarını kabul etmek de yasaktır. Bir konferans veya ticaret fuarının arka planında yapılan gayri resmi tartışmalar, bu rekabet kanunu gerekliliklerini ihlal etmek için yeterlidir. Tartışmanın amacının rekabeti kısıtlamak olması da yeterlidir.

Bu nedenle, pervasız bir açıklamanın bir rakiple rekabeti engelleyici bir anlaşmaya varma amacını taşıyabileceği izleniminden kaçınmak için, özellikle ticaret fuarlarında ve dernek toplantılarında özellikle dikkatli olunmalıdır.

Aynısı, örneğin bir endüstri derneği tarafından yürütülen pazar analizleri veya rakiplerle ortaklaşa yürütülen kıyaslama çalışmaları için de geçerlidir.

Sıklıkla, “kilit tanık” olarak adlandırılan kartelev bir katılımcı tarafından, rekabete aykırı anlaşmalar yetkili makamların dikkatine sunulur.

Böyle bir kartelev katılmanın yaptırımları şirketimizin varlığını ve dolayısıyla işlerimizi tehlikeye atabilir. Antitröst makamları, odelo Grubunun yıllık cirosunun %10'una ka-

dar para cezası verebilir. Ayrıca yasadışı olarak kazanılan kâra da el koyabilirler. Ayrıca, müşterilerimiz tazminatlar için medeni hukuk iddialarında bulunabilirler.

Bir kartel anlaşmasına dahil olan taraflar, iş kanunu kapsamındaki sonuçların yanı sıra yüksek para cezalarıyla karşı karşıyadır. Ayrıca, medeni hukuk kapsamında tazminat talepleriyle karşı karşıya kalacaksınız. Diğer ülkelerde, kartel ihlaline karışan kişilere para ve hapis cezası verilebilir.

5.4 YOLSUZLUĞUN ÖNLENMESİ

En iyi teklifi verenin en iyi teklifi veren değil, daha düşük kaliteyi daha yüksek fiyata satmak isteyen kişi olmasını sağlamak için rüşvet verilir. Bu, serbest ve adil rekabeti yürürlükten kaldırır ve bir bütün olarak ekonomiye zarar verir.

Haksız menfaatleri kabul ederek ticari hedeflere ulaşmak veya kişisel kazanç sağlamak için rüşvet kullanımı değerlerimize aykırıdır ve suç teşkil eder.

Firma, yüksek para cezalarına ve rüşvete dayalı bir işletmenin elde ettiği kârlara el konulmasına tabi tutulabilir. Ayrıca, firmanın itibarı ve müşterilerimizin on yıllar boyunca oluşan güveni önemli ölçüde zarar görecektir. Bu nedenle, odelo'da yolsuzluk hiçbir şekilde hoş görülmez ve mevcut tüm yasal yollarla cezalandırılır.

Firmamızın bir çalışanı olarak, ticari faaliyetinizin sırasında herhangi bir menfaat kabul edemezsiniz veya başkalarına sosyal olarak tanınan uygun ve geleneksel iş uygulamaları kapsamını aşan herhangi bir menfaat sağlayamazsınız. Davranışımız, uygunsuz bir menfaat sağlayarak - veya kabul ederek - adil ve uygun bir kararı etkilemek istediğimiz izlenimini bile vermemelidir.

Çalışanın kendisi veya aile üyeleri gibi yakınları için talep ettiği maddi menfaatler, davetler, ağırlamalar veya diğer ayrıcalıklar olup olmadığı önemli değildir.

Dünyanın diğer bölgelerinde bu tür faydaların normal iş uygulamasının bir parçası olarak değerlendirilmesi söz konusu olsa bile, bu ceza hukuku hükümlerinin ihlal edilmesini haklı çıkarmaz. Aynısı, örneğin bir sipariş almak için yasa dışı ödeme yapmamızın istendiği müzakereler için de geçerlidir. Durum şantajla karşılaştırılabilirse bile, rüşvet veya diğer menfaatlerin ödenmesini haklı çıkarmaz. Rüşvet vermek ceza gerektiren bir suçtur.

Rüşvet ödemeleri, ilgili kişi için çıkar çatışmalarına yol açar. Bir iş ortağıyla paylaşmak istediğiniz veya size yapılan bir bağışın uygunluğundan emin değilseniz, lütfen amiriniz ile iletişime geçerek konuyu şeffaf hale getirin.

5.4.1 Kamu Görevlileri İle İlişkiler

Kamu görevlileri olarak adlandırılan yetkililerin temsilcileri için özellikle katı düzenlemeler geçerlidir. Kural olarak, iş ortakları ile ilgili olarak hala uygun ve geleneksel kabul edilen bağışları kabul edemezler. Eylemlerimiz, hiçbir koşulda, lehimize makul olmayan avantajlar sunarak devlet kararlarının doğruluğunu etkilemek istediğimiz izlenimini vermemelidir.

Bu, sözde “kolaylaştırma ödemeleri” için de geçerlidir. Bunlar bir kamu görevlisi için küçük avantajlardır, örneğin tabi olduğu resmi bir işleme uymak için bir gümrük memuru.

Şirket, kardeş kuruluşları veya kişinin kendi imkânlarını kullanarak, iştirakler veya diğer kişilere iş veya menfaat sağlamak amacıyla kamu görevlilerine ödeme yapmak, kredi vermek veya nakdi değerde başka avantajlar sağlamak yasaktır. Yöneticiler ve çalışanlar, devlet çalışanlarına, uluslararası kamu kuruluşlarının çalışanlarına, siyasi adaylara veya siyasi partilere odelo’da iş bulmaları veya bu işlerde kalmaları için para veya değerli herhangi bir şey veremez veya vermeyi teklif edemez.

Yöneticilerimiz başta olmak üzere tüm çalışanlarımız, davranışları ile şirketi temsil ettiklerinin ve dolayısıyla şirket dışında adını ve şirket içindeki kültürünü etkilediğinin bilincindedir.

5.4.2 Hediye Kabul Etme ve Verme

odelo çalışanları, firmamızın faaliyetleriyle ilgili kişi ve kurumlardan, doğrudan veya dolaylı olarak hediye kabul edemezler ve hediye veremezler. Firmamız ile bağlantısı olan kişi ve kurumlarla borç/alacak ilişkisinde bulunamazlar.

odelo çalışanlarının, tedarikçiler tarafından, profesyonel amaçlı toplu etkinliklere davet edilmeleri, Genel Müdür tarafından onay verilmesi durumunda kabul edilebilir.

S&C

İş ortağımız bana doğum günüm için bir hediye gönderdi. Almalı mıyım?

Tüm hediyeler, politikamız gereği hediyeleri kabul etmenize izin verilmediği açıklamasıyla gönderene iade edilmelidir.



5.5 ÇIKAR ÇATIŞMASI

5.5.1 İş Ortakları ve Rakipler

odelo iş ortakları veya rakipleri ile profesyonel bir çıkar çatışması ile sonuçlanacak herhangi bir özel iş ilişkisine izin vermemektedir.

Tüm çalışanlarımızdan müşteriler ve tedarikçilerle tarafsız bir ilişki sürdürmelerini ve yalnızca firmamızın çıkarları doğrultusunda hareket etmelerini bekleriz.

İşimizle aldığımız kararları firmamızın yararına olacak şekilde gerçek kriterlere dayalı olarak verilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, kişisel veya finansal çıkarlarınızın şirketinkilerle örtüştüğü durumlarda karar vermekten kaçınmak çalışanımız olarak size kalmıştır.

Örneğin akrabalarınız veya yakın arkadaşlarınız odelo'nun potansiyel bir iş ortağı veya rakibi için çalışıyor veya belirli bir satın alma kararında mali çıkarınız söz konusu olabilir. Böyle bir durumda kalınması halinde konuyu yöneticiniz ve İnsan Kaynakları departmanı ile şeffaf hale getirmeniz, kararın objektif bir yolla alınmasını ve yolsuzluk vb. gibi suçlanmaktan kaçınmanızı sağlar.

Ayrıca odelo'daki görevinize ek olarak yapmak istediğiniz ikincil yan faaliyetler iş sözleşmenize uygun olarak odelo tarafından onaylanmalıdır. Üçüncü taraf şirketlere katılım, yalnızca odelo ile herhangi bir çıkar çatışması içermiyorsa izin verilir. Aksi takdirde katılım iptal edilecektir.

S&C

Bir tedarikçi beni çok pahalı biletleri olan bir futbol maçına davet etti. Bu potansiyel bir çıkar çatışması mı?

Bu, iş ilişkilerini güçlendirmek için fırsat olabilir ancak hediye, bu tedarikçiye ayrıcalıklı muamelede bulunmanız gerektiğine dair bir algı yaratabilir ve ister istemez tedarikçiyi beklenti içerisine sokabilir. Tedarikçide bu şekilde bir algı ve beklenti oluşturacak durumlardan kaçınmalısınız.

5.6 BAĞIŞLAR VE SPONSORLUKLAR

Firmamız, sosyal sorumluluğunu, hayırsever veya kültürel amaçlara maddi veya manevi destek vererek üstlenmektedir.

odelo tarafından yapılan bağışlar her zaman şeffaf, gönüllülük esasına dayalı, toplumsal bir taahhüt olarak ve karşılığında hiçbir şey beklemeden olmalıdır. Tüm bağışlar şeffaf olmalı, alıcısı belirlenmeli ve bağışın amacı yasal olarak gerçekleştirilebilir olmalıdır. odelo Grup, siyasi kuruluşlara, partilere veya bireysel politikacılara doğrudan bağış yapmaz.

Bağışlarla ilgili kararlar sadece yönetim üyeleri tarafından verilmektedir. Nakit bağışlar özellikle banka havalesi şeklinde yapılır, nakit ya da çek olarak yapılamaz. Yapılan tüm bağışlar mutlaka belgelenmelidir.

odelo sosyal sorumluluk projeleri kapsamında çeşitli projeleri bağışlarla desteklemekte veya sponsor işlevi üstlenmektedir. Bu faaliyetleri yalnızca fedakâr, toplum faydasını gözeten bir temelde geliştiriyoruz. Bununla birlikte odelo yönetimi, bir projenin destek almaya uygun olup olmadığına ve ne ölçüde katılacağına karar verme hakkını saklı tutar.

Her durumda ödemeler resmi yollarla yapılır ve mutlaka belgelendirilir.

Bağışlardan farklı olarak sponsorluk odelo Grup için iletişim ve pazarlama faaliyeti olarak iade hizmeti sağlar. Sponsorluk ölçütleri şeffaf olmalı ve yalnızca yazılı anlaşmalara dayanmalı, sponsorluk ve reklam maliyetleri arasında makul bir denge olmalıdır.

5.7 KARA PARA AKLAMANIN ÖNLENMESİ

Kara para aklama, kişi veya kuruluşların yasa dışı parayı saklamaya çalıştığı veya söz konusu paranın yasal olduğu izlenimini verdiği bir süreçtir. odelo'da kara para aklamayı kabul etmiyoruz, kolaylaştırmıyoruz veya desteklemiyoruz.

Uluslararası standartlar gereği, müşterilerimiz tarafından teslim edilen veya gerçekleştirilen mal veya hizmetlere ilişkin ödemeler nakit, seyahat çeki, üçüncü şahıs ödemeleri veya posta havalesi olarak kabul edilemez. Müşterilerimizin faturayı alan müşteri adına açılan banka hesaplarından ödemelerini aktarmalarını bekleriz.

5.8 İHRACAT KONTROLÜ, GÜMRÜK VERGİLERİ VE VERGİ HUKUKU

Firmamızın faaliyet gösterdiği diğer ülkelerin dış ticaret yönetmeliklerine ve şartnamelerine uyulması zorunludur. Ürünlerin ithalat ve ihracat süreçlerinde, doğru belgelere ve uygun gümrükleme işlemlerine özen gösterilmelidir. İlgili lokasyondaki geçerli vergi yasalarına uyulmalıdır. Buna uluslararası ticari işlemlerde diğer ülkelerin vergi kanunları da dahil olabilir.



6. ŞİRKET KAYNAKLARININ UYGUN KULLANIMI VE KORUNMASI

odelo'nun mülkiyeti, ekonomik faaliyetimizin temelini oluşturur. Bu, hem şirketimizin kurumsal mülkiyeti hem de şirketimizin fikri mülkiyeti için geçerlidir.

6.1 ODELO GRUP'UN VARLIK DEĞERİNİN KORUNMASI

Tüm çalışanlarımız firma mülküne ve odelo'nun sahip olduğu diğer nesnelere özen göstermekle yükümlüdür. Bu kapsama alet, ekipman, ürünler, yarı bitmiş ürünler, belgeler, bilgisayarlar, araçlar ve odelo'nun diğer mülklerinden işinizi yapmanız için size sağlanan tüm mülkleri ve kaynakları içerir. odelo mülkü yalnızca odelo iş amaçları için ve hedefe yönelik, verimli ve maliyet bilinciyle kullanılabilir. odelo'nun mülkünü kayıp, tahribat, hasar, yanlış kullanım, hırsızlık ve suistimalden korumak sizin görevinizdir. odelo'nun mülkiyeti, önceden onay alınmadan şirket alanından çıkarılamaz veya kişisel kullanım için kullanılamaz.

6.2 FİKRİ MÜLKİYETİN, TİCARİ SIRLARIN VE GİZLİ BİLGİLERİN KORUNMASI

Firmamızın başarısı yenilikçi gücümüze bağlıdır. odelo, ancak müşterilerimizi yeni ve gelişmiş teknolojiler ve ürün fikirleri aracılığıyla ürünlerimize ve hizmetlerimize ikna edebilirsek, ekonomik olarak uzun vadede başarılı olacaktır.

odelo olarak sahip olduğumuz bilgi birikimi sermayemizdir. Bu nedenle fikri mülkiyetimizi ve buluşlarımızı yetkisiz kullanımlardan koruyoruz, çünkü bu unsurlarla rekabet gücümüzü ve dolayısıyla geleceğimizi güvence altına alıyoruz.

Fikri mülkiyet örnekleri şunları içerir:

- Lisansı münhasıran odelo'ya ait olan patentler, ticari sırlar, ticari isimler, internet alan adları, telif hakları, diğerleri arasında.

Ticari sırlarımızın korunması özellikle önemlidir. Bu nedenle şirketimizin bir çalışanı olarak, gizli ticari bilgileri veya ticari sırları ifşa etmemekle yükümlüsünüz. Bilgileri üçüncü kişilere aktarmadan önce, bilgileri almaya hak kazanıp kazanmadıkları kontrol edilmelidir. Yetkisiz herhangi bir açıklama, cezai yaptırımlara ve tazminat davalarına neden olabilir.

Gizli bilgi, odelo tarafından kamuya açıklanmamış, odelo hakkında herhangi bir bilgidir.

- Gelir bilgileri, Kar bilgileri, Potansiyel satın alma ve yatırımlara ilişkin bilgiler, yeni ürün bilgileri, tasarım ve geliştirme planları, çalışanlarla ilgili kişisel bilgiler, üretim süreçleri vb.

Çalışanlar ve yöneticiler, bilgileri gizli tutmakla yükümlü olmayan kişilerle gizli bilgileri tartışmamalı ve gizli bilgileri halka açık yerlerde tartışmaktan kaçınmaya özen göstermelidir.

Ayrıca, çalışanın şirkette sebebe bağlı olarak sahip olduğu bilgiler, çalışanın veya bir başkasının şahsi menfaati için kullanılamaz.

odelo'nun fikri mülkiyetinin ve gizli bilgilerinin korunması, odelo'da çalışmanın en önemli sorumluluklarından biridir. Bu yükümlülük, istihdam sona erdikten sonra da devam eder.

Fikri mülkiyetin korunması aynı zamanda iş ortaklarımızın patentleri, tasarımları veya ticari markaları gibi gizli bilgilere, ticari sırlara ve sınai mülkiyet haklarına saygı gösterilmesi anlamına gelir. Bu nedenle, üçüncü taraf teknik bilgilerini yalnızca genel olarak erişilebilir kaynaklardan erişimimiz varsa veya sahibi bize onu kullanmamız için yetki veriyse kullanırız.

7. BİLGİYİ İŞLEME VE İLETİŞİM

7.1 VERİ GİZLİLİĞİ

Veri kullanımı, iş süreçlerinin verimli organizasyonunda giderek daha önemli hale gelmektedir. odelo için çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın verilerini koruma konusundaki meşru menfaatlerine saygı duymak çok daha önemlidir.

Bu nedenle, kişisel verileriyle ilgili olarak veri koruma düzenlemelerine (KVKK) sürekli olarak uyarız. Bu tür bilgileri yalnızca yasaların izin verdiği ölçüde veya ilgili kişinin önceden rızasıyla toplar, işler veya kullanırız. Kişisel verilerin saklanması, gerekli bir minimum ile sınırlıdır. Saklanan veriler, uygun veri koruma konseptleri temelinde düzenli olarak engellenir veya silinir. Bu, odelo için tek tip bir veri koruma konsepti sağlar.

Daha fazla ayrıntı için lütfen Gizlilik politikamıza bakın (odelo web sayfasında mevcuttur).

7.2 BİLGİ GİZLİLİĞİ

Modern bilgi teknolojisi, operasyonel iş süreçlerimizin ayrılmaz bir parçası haline geldi. Bu, BT sistemlerimize dışarıdan yapılacak saldırıların yalnızca bu sistemleri değil, aynı zamanda odelo'nun operasyonel çalışmalarını da tehlikeye atma olasılığını daha da artırıyor.

Bilgi, bilgi sistemleri, veri ve bilgi işlem süreçlerinin güvenliğini teknik ve organizasyonel önlemlerle destekliyoruz. Tüm çalışanlar, veri koruma ve bilgi güvenliğine bireysel olarak katkıda bulunmalıdır. Çalışanlarımızdan bu konuya her zaman dikkat etmelerini bekliyoruz.

Bu nedenle tüm çalışanlar, BT güvenlik politikasına uymak ve kendilerine emanet edilen BT ekipmanını özenle kullanmakla yükümlüdür. Bu, denetlenmeyen e-posta eklerini açmamayı veya iş amaçlı kullanım için bilgisayarlara ve cep telefonlarına yüklenen virüs korumasını devre dışı bırakmamayı içerir. IT departmanı tarafından güvenliği kontrol edilmemiş program veya uygulamaların yukarıda belirtilen cihazlara kurulması da yasaktır.

7.3 DIŞ İLETİŞİM

Dış iletişim, ihtiyatlı bir yaklaşım ve yasal ve medya konularının tam olarak anlaşılmasını gerektirir, bu nedenle

odelo Grubu veya bir odelo şirketi adına resmi açıklamalar yalnızca bu konuda yetkilendirilmiş çalışanlar tarafından yapılabilir. Medya soruları yalnızca odelo'nun basın ofisi (medya temsilcileri) tarafından yanıtlanır. Bağımsız önlemler almak genellikle yasaktır.

7.4 SOSYAL MEDYA KULLANIMI

Prensip olarak odelo çalışanları tarafından yapılan kamuoyu açıklamaları ifade özgürlüğü hakkının konusudur. Ancak çalışanlarımız toplumdaki görünümünün odelo Group'un itibarını zedelememesine her zaman özen göstermelidir. Özel görüş beyanlarında kişinin şirketteki rolüne veya faaliyetine atıfta bulunulamaz. Çalışanlarımız sosyal medyayı kullanırken yasal gerekliliklere uymaları gerektiğinin bilincindedir. Bu konuda tüm çalışanlarımızdan profesyonel bir tavır bekliyoruz.

Bu konu hakkında daha fazla bilgi için lütfen odelo Sosyal Medya Standartlarına bakın.

7.5 DOĞRU KAYIT TUTMA VE DOĞRU RAPORLAMA

odelo, raporlardaki ve diğer kamuya açık iletişimlerdeki mali bilgiler de dahil olmak üzere bilgilerin eksiksiz, doğru, zamanında, gerçeğe uygun ve anlaşılır şekilde ifşa edilmesini geçerli yasalara, kurallara ve düzenlemelere uygun olarak sağlamayı taahhüt eder.

Mali defterler, kayıtlar ve hesaplar makul ayrıntılarda tutulmalı, işlemleri ve olayları doğru bir şekilde yansıtmalı ve geçerli yasal ve muhasebe gereksinimlerine uygun olmalıdır.

Denetim raporları, kalite, güvenlik ve personel veri kayıtları ile finansal işlemler ve kayıtlar dahil olmak üzere iş bilgilerinin, verilerinin ve işlemlerinin dürüst ve doğru bir şekilde kaydedilmesini ve raporlanmasını istiyoruz. Kalite ve güvenlik verileri, zaman raporları veya harcama raporları gibi herhangi bir kaydın veya mali raporun tahrif edilmesi, disiplin cezasıyla sonuçlanacaktır.

8. REHBERLİK NASIL ALINIR VE İHLAL NASIL BİLDİRİLİR?



Tüm odelo çalışanları, uyumluluk sorunları ortaya çıktığında soru sormaktan, endişelerini dile getirmekten ve bunları dile getirmekten sorumludur. Belirli bir konudan emin değilseniz, rehberlik almalısınız. Kurallarımızın veya politikalarımızın veya yasalarımızın ihlal edildiğinin farkındaysanız, bunu dile getirmeli ve bildirmelisiniz.

odelo'da rehberlik almak veya ihlal bildirmek için birkaç yolunuz var:

- Genel konularda, her zaman ilk amiriniz veya bir sonraki amiriniz veya İnsan Kaynakları sorumlunuzla iletişime geçmelisiniz. Bunlar işyerinde şiddet, çalışan sağlığı ve güvenliği, gıda güvenliği, iş arkadaşı sorunları, disiplin anlaşmazlıkları, terfi fırsatları, çalışma ortamı vb. konular
- Mevcut kural veya yasal ihlalleri içeren sorunlar için Genel Müdür, Fabrika Müdürü veya odelo Yönetim ekibinin başka bir üyesi ile iletişime geçmelis-

iniz. Bu sorunlara örnek olarak şunlar verilebilir: dolandırıcılık, hırsızlık, rüşvet ve diğer yozlaşmış iş uygulamaları, insan hakları ihlalleri, yasa dışı ayrımcılık veya taciz, mevcut veya olası çıkar çatışmaları

- Olası Kurallar veya yasal ihlaller veya uyumluluk riskleri hakkında tamamen isimsiz bir şekilde bilgi vermek isterseniz, odelonet Etik Hat üzerinden bildirimde bulunabilir ya da çalıştığınız lokasyondaki uyum görevlisi ile iletişime geçebilirsiniz.

8.1 ETİK HAT

Etik Hat, çalışanların Davranış Kurallarımıza, ilgili iç düzenlemelere ve politikalara veya yasalara yönelik ihlalleri ve her türlü etik dışı davranışı isimsiz olarak bildirmelerini sağlar.

Tüm çalışanlar kendi bilgisayarlarından veya ortak bilgisayarlarından kullanıcı girişi yapmadan (kayıt, isim vb.) bildirim yapabilirler. Speak – Up Etik çizgisi, fısıltı politikasına dayanmaktadır. Kişisel bilgiler raporlanarak gösterilmez ve çalışan sistem tarafından verilen kod ile sorunun durumunu takip edebilir. Etik konular, lokasyon İK yöneticisine ve Fabrika Müdürüne iletilir. Böylece konu ile ilgili daha hızlı ve kolay aksiyon alınması sağlanmaktadır.

İyi niyetle yapılan tüm raporlar ciddiye alınır ve kapsamlı bir şekilde araştırılır. Speak-Up Etik Hattı, asılsız suçlamalarda bulunmak için kullanılamaz ve Etik Hattın herhangi bir şekilde kötüye kullanılması yasaktır.

NASIL BİLDİRİMDE BULUNULABİLİRİM?

Personel tarafından odelonet - Etik Hattı üzerinden etik bildirim açılır.

Sistem tarafından personele bildirim takip edebilmesi için bir kod verilir.

Bildirim, İnsan Kaynakları Yöneticisi ve ilgili lokasyondaki fabrika müdürüne mail olarak iletilir.

İnsan Kaynakları Yöneticisi konu ile ilgili aksiyon alınır ve bildirim sisteme işlenir.

Personel, sistem tarafından verilen kod ile bildirim durumunu takip eder.

Bildirim takibi gerçekleştirilir ve gerekli aksiyon alınır.

8.2 odelo ÇALIŞANI OLMAYAN KİŞİLER TARAFINDAN ETİK ve ÇEVRESEL İHLALLERİN BİLDİRİLMESİ

odelo çalışanı olmayan kişiler tarafından (dış firma vb.) yapılacak etik ve çevre şikayet bildirimleri web sitemizde yer alan Etik ve Çevre İhlal Bildirimleri için kullanılan info mail adreslerine yazılı olarak yapılabilmektedir.

Yapılan ihlal bildirimleri odelo lokasyonlarındaki en üst yönetici mail adreslerine iletilmektedir.

8.3 SUİSTİMAL VE DİSİPLİN EYLEMLERİNİN SORUŞTURULMASI

odelo'da, yasaların ve şirket içi yönergelerimizin ihlal edilmesine müsamaha gösteremeyiz ve etmemeliyiz. Bu nedenle, ihlaller yasal olarak mevcut araçlar aracılığıyla cezalandırılacaktır. Bu önlemler, en kötü durumda iş akdinin feshedilmesini de içerebilecek olan iş kanunu önlemlerini içerebilir. Ayrıca, bir hukuk ihlali, bireysel davranış koşullarına bağlı olarak, tazminat için hukuk davalarıyla da sonuçlanabilir.

odelo için geçerli olan yaptırımlardan bağımsız olarak, görevi kötüye kullanmanın cezai sonuçları da olabilir.

8.4 MİSİLLEME

Hiçbir çalışmamız, gerek Kurallarımızda açıklanan bildirim yollarından biri aracılığıyla gerekse devlet yetkililerine iyi niyetle gerçekleştirilen bir bildirim eylemi sonucunda olumsuz bir durumla karşı karşıya kalmayacaktır. Bildirilen vakaların soruşturulması tamamen gizli bir şekilde yürütülür.

8.5 İLETİŞİM BİLGİLERİ

Bu Davranış Kurallarını okuduktan sonra herhangi bir sorunuz varsa veya günlük işlerinizde tanımadığınız bir yasal risk varsa, lütfen amiriniz veya İnsan Kaynakları departmanınız veya bulunduğunuz yerdeki uyum görevlisi ile iletişime geçin.

Bunu yaparak olası yasal ihlallerin önlenmesinde önemli bir rol oynamış olursunuz.

Headquarter

odelo GmbH
Hedelfinger StraÙe 137
70329 Stuttgart
Germany
Phone: +49 (0) 711 185 63 0
Fax: +49 (0) 711 185 63 4242
Email: info@odelo.de

Operational Headquarter

odelo Otomotiv Aydinlatma A.S.
Minarelicavus Bursa OSB Mahallesi
Sari Cad. No: 33
Nilufer, 16220 Bursa, Turkey
Phone: +90 (0) 224 270 07 00
Fax: +90 (0) 224 243 11 92
Email: info@odelo.com.tr

www.odelo.de

odelo 
Automotive Signal Lights