

Düzey

**Düzey Tüketim Malları Sanayi
Pazarlama ve Ticaret A.Ş.**

ETİK İLKELERİ

İçindekiler

Yönetimin Mesajı	3
1. Temel Değerlerimiz	4
2. Etik İlkelerimiz – Neden ve Kimin İçin?.....	5
3. Ülke ve Politikalarımız	6
3.1 İnsan Haklarına Saygı	6
3.2 Her Koşulda Hukuka Uyum	7
3.3 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele	8
3.4 Çıkar Çatışmalarının Engellenmesi.....	9
3.5 Suç Gelirlerinin Aklanması, Terörizm ve Kitle İmha Silahlarının Finansmanının Engellenmesi	10
3.6 Ekonomik Yaptırımlar ve İhracat Kontrollerine Uyum	11
3.7 Gizlilik ve İçsel Bilgilerin Korunması	12
3.8 Bağış, Sponsorluk ve Toplumsal Yatırımlar	13
3.9 Rekabet Hukukuna Uyum	14
3.10 Sağlıklı ve Güvenli Bir İş Ortamı Yaratmak.....	15
3.11 Sosyal Medya Hesaplarının Kullanımı	16
3.12 Paydaşlarımızla İlişkilerde Dürüst ve Adil Davranılması.....	17
4. Endişelerimizin Dile Getirilmesi	18
5. Revizyon Geçmişi.....	19

Yönetimin Mesajı

Değerli Çalışma Arkadaşlarım,

Türkiye'nin en büyük satış ve dağıtım şirketi Düzey ailesi olarak, 1975'ten bu yana sevilen markaları Türkiye'nin her noktasında sevenleriyle buluşturmanın gurur ve mutluluğunu yaşıyoruz.

Koç Topluluğu'nun bir parçası olarak, merhum Vehbi Koç'un "İşinizde her zaman dürüst ve saygılı olunuz, mesleğinize sevgi ve sabırla sarılınız" ilkelerini yarım asırdır şirket kültürümüzün bir parçası haline getirdik.

Ülkemizin her noktasına insanların en temel ihtiyaçlarını ulaştırabilme gücüne sahip, bu gücünü her gün daha da verimli hale getirerek, dijital platformlarımız ve kendi yarattığımız markalarla sektörümüzdeki lider konumumuzu koruyor ve daha da ileriye taşımayı hedefliyoruz. Şirketimizin Etik ilkelerinin değişim, dönüşüm ve dijitalleşme yolculuğumuzda da bizlere yol gösterici olacağına inanıyoruz.

Bu bağlamda, Etik İlkelerimizi titizlikle belirliyor, işimizin geleceği ve sürdürülebilirliği için üstlendiğimiz toplumsal sorumluluğu en iyi şekilde yerine getirmeyi amaçlıyoruz.

Vizyonumuza ulaşma yolunda tüm çalışmalarımızın ve ticari ilişkilerimizin Etik İlkelerimiz ile uyumlu bir şekilde yürütülmesinde göstereceğiniz özveri ve iş birliği için şimdiden teşekkür ederim.

Saygı ve sevgilerimle,

Arif Varolan

1. Temel Değerlerimiz

Koç Topluluğu Şirketi olarak Kurucumuz Vehbi Koç'un hedef ve ilkelerini esas alır, görevlerimizi bu ilkeler ışığında yerine getiririz.

Doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygı; karar ve eylemlerimizde bize rehberlik eden temel değerlerimizdir. Tüm Düzey çalışanları ve yönetimi olarak, bu değerler çerçevesinde kültür bütünlüğünü sağlayacak tavır ve davranışlar sergileriz.

KURUCUMUZ VEHBİ KOÇ'UN İLKELERİ

*Müşterilerimiz
velinimetimizdir.*

*Daima en iyi olmak,
vazgeçilmez hedefimizdir.*

*Amacımız, sürekli gelişmek
için kaynak yaratmaktır.*

*En önemli sermayemiz,
insan kaynağımızdır.*

*Üstün iş ahlakı ve dürüst
çalışma ilkelerine uymak
düsturumuzdur.*

*Tüm ilişkilerimizde
adilane, karşılıklı yarar
sağlamak amacıyla, iyi
niyet ve anlayışla
davranmak, yasalara ve
ahlak kurallarına daima
uymak ilkemizdir.*

2. Etik İlkelerimiz – Neden ve Kimin İçin?

Düzyey Etik İlkeleri; Düzyey yöneticileri, çalışanları ve İş Ortaklarımıza (tedarikçi, müşteri, bayi, yüklenici, danışman, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci vb.) yol gösterici olması amacıyla oluşturulmuş olup Düzyey tarafından özveriyle uygulanmaktadır. Tüm Düzyey çalışanlarının, ülkemizin ve iş ilişkisinde bulunduğumuz ülkelerin yasal düzenlemelerine olduğu kadar, Koç Topluluğu ve Düzyey Etik İlkeleri'ne de uymaları gerekir. Düzyey aynı zamanda, İş Ortaklarının, Koç Topluluğu ve Düzyey Etik İlkeleri'ne ve bağlı politikalara, ilgili olduğu ölçüde uymaları için gerekli önlemleri almalarını bekler.

Koç Topluluğu ve Düzyey Etik İlkeleri'ne uyum, bütün Düzyey çalışanlarının görevi olmakla birlikte, Düzyey üst yönetiminin bu konuda tüm çalışanlara liderlik göstermesi beklenmektedir

Etik İlkelerimiz, Uyum Programının aşağıda belirtilen üç operasyonel temeline dayanır:

- Önleme – Operasyonlarımızın olduğu tüm ülkelerde her seviyede dürüst çalışma kültürünü yerleştirmeyi ve yaymayı amaçlarız.
- Tespit Etme – Çalışanlarımızı, uygunsuzlukları bildirmeleri ve değerlerimizin sesi olmaları için yüreklendiririz.
- Tepki Verme – İhlalleri bildirir, usulüne uygun ve adil bir yaklaşımla soruşturur, gerek olması hâlinde ilgili yaptırımları uygular, kendi sistemimizi sürekli geliştirmek ve iyileştirmek için çalışırız.

Koç Topluluğu veya Düzyey Etik İlkeleri'nde veya politikalarında açıkça yer almayan durumlarda, Etik İlkeleri'mizin ruhuna uygun, temel etik değerlerle uyumlu hareket ederiz. Herhangi bir konuda şüpheye düşüldüğünde, Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışırız.

Detaylı bilgi için lütfen Düzyey Uyum Politikası'nı inceleyiniz.

Doğru Bilinen Yanlış:

Düzyey'in mevzuata, taraf olduğu sözleşmelere ve taahhütlerine uyması Üst Yönetim ve Uyum Görevlilerinin görevidir.

Doğrusu:

Mevzuata, taraf olduğumuz sözleşmelere ve taahhütlerimize uymak tüm Düzyey çalışanlarının görevidir. Üst Yönetim ve Uyum Görevlileri, tüm Düzyey çalışanları ve İş Ortaklarının, bu yükümlülüklere uyumlu hareket etmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

3. İlke ve Politikalarımız

3.1 İnsan Haklarına Saygı

Düzy olarak sürdürülebilir büyümeı sağlayacak, katma değer yaratan, en başarılı ve yetkin profesyonellerden oluşın ve herkesin parçası olmaktan gurur duyduğu ideal kurum olmayı hedefleriz.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'ni benimser, Etik İlkeleri'miz ve ilgili politikalarımızın bu ilkelerle uyumlu olmasını hedefleriz.

Tüm çalışanlarımıza eşit davranma ve adil olma konusunda gerekli özeni büyük bir titizlikle gösterir, aynı tutumu tüm paydaşlarımızdan da bekleriz.

- Tüm paydaşlarımızla olan iletişimimizde, değerlerimizle bağdaşın, kurumsal kimliğimize yakışın bir üslup kullanırız.
- İşe alımlarda cinsiyet, dil, din, ırk, renk, yaş, milliyet ve düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin, tek ölçü olarak işe uygunluk vasıflarını ararız.
- Adil ve rekabetçi ücret politikaları, etkin ve objektif performans değerlendirme sistemi ve uygulamaları ile başarıyı ödüllendiririz.
- Atama, terfi, rotasyon ve ödüllendirmelerde fırsat eşitliği sağlayarak çalışanlarımızın şirkete olan bağlılığını artırmayı hedefleriz.
- Çalışanlarımızın eğitilmesi, yönlendirilmesi ve geliştirilmesi için imkân ve fırsat eşitliği sağlarız.
- İş birliği ve dayanışmanın en önemli unsur olduğu, şeffaf ve karşılıklı saygıyı teşvik eden bir çalışma ortamı yaratırız.
- Ayrımcılığın hiçbir türüne tolerans göstermeyiz.
- Çalışanlarımıza temiz, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlarız,
- Çalışanlarımızın sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarına saygı duyarız.
- Şiddet ve tacizin hiçbir türüne müsaade etmeyiz.
- Çocuk işçiliğine, köleliğe, insan ticaretine ve zorla çalıştırmaya karşı tolerans göstermeyiz.
- Şirket kaynaklarını sorumlu bir şekilde kullanırız.

Daha detaylı bilgi için lütfen Düzey İnsan Hakları Politikası'nı inceleyiniz.

Soru:

Yöneticim sıklıkla etnik kökenim ve ailemle ilgili sorular soruyor. İşimi kaybetmek istemediğim için, bir aksiyon almak istemiyorum ama kariyerimde ilerlememe engel olmasından korkuyorum.

Cevap:

Yöneticinizin davranışının iş ortamında sizi olumsuz etkilediğini ve ayrımcılığa yol açtığını düşünüyorsanız, bu durumu bir üst yöneticinize, anonim olarak ihbar bildirim adresine bildirebilirsiniz.

3.2 Her Koşulda Hukuka Uyum

İş yaptığımız her ülkede, hukuka uygun hareket eder, mevzuatın belirsiz olduğu durumlarda Etik İlkeleri'mize uygun olarak ve gerekli hallerde yetkili mercilere danışarak hareket ederiz.

Düzey olarak fikri ve sınai mülkiyet haklarını sürdürülebilir rekabet avantajı ve en iyi iş sonuçlarını elde edebilmek için önemli bir araç olarak görürüz. Bu kapsamda, fark yaratan yenilikleri ve güçlü markalarımızı iş yapılan pazarlarda korumak, sahip olduğumuz portföyden değer yaratmak, bu kapsamdaki iş birliklerine açık olmak ve üçüncü kişilerin fikri ve sınai mülkiyet haklarına saygılı olmak bu alandaki temel prensiplerimizdir.

Kişisel verilerin işlenmesinde yasal düzenlemelere uygun davranır, gerekli önlemleri alırız. Bu kapsamda, Düzey olarak, tabi olduğumuz yerel ve uluslararası mevzuata ve kişisel verilerin işlenmesinde belirlenen ilkelere her koşulda uygun hareket ederiz.

Tüm ticari faaliyetlerimizi ve kayıtlarımızı yürürlükteki mevzuata uygun olarak eksiksiz ve açık bir şekilde kaydeder, üçüncü taraflarla yapılan anlaşmaların mevzuata, Etik İlkeleri'mize ve politikalarımıza uygun, açık ve anlaşılır olduğundan emin oluruz.

Çalışanlarımıza gerekli eğitimleri veririz, ancak hangi durumlarda yöneticilerinden veya Hukuk ve Uyum Birimi'nden destek alınması gerektiğini bilmelerini bekleriz.

Hukuka uygun davranmamanın, yalnızca ilgili çalışan, departmanı değil Düzey'i de etkileyeceğini biliriz. Yerel mevzuatın yanı sıra şirketimizin sözleşmesel yükümlülükleri kapsamında uluslararası düzenlemelere uyması gerekebileceğini biliriz. Bunlara uyumsuz hareketlerimizin idari para cezaları dâhil, pek çok yaptırım olabileceği ve kişilerin de şahsen sorumlu tutulabileceğinin bilincinde hareket ederiz.

DÜZEY ADINA HAREKET EDERKEN KENDİMİZE SORMAMIZ GEREKENLER

Hukuka uygun davranıyor muyum?

Koç Topluluğu ve Düzey Etik İlkeleri'ne ve politikalarına uygun davranıyor muyum?

Koç Topluluğu ve Düzey kültürünü doğru yansıtıyor muyum?

İlgili riskleri göz önünde bulundurdum mu?

Davranışım şirketimin itibarını veya Koç Topluluğu'nu herhangi bir şekilde olumsuz yönde etkiler mi?

3.3 Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Düzey olarak, yaptığımız her işi ve verdiğimiz her kararı en yüksek etik standartlara uygun olarak gerçekleştiririz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne uygun olarak, yolsuzluk ve rüşvetle mücadele için gerekli önlemleri kararlılıkla alırız.

Etik İlkelerimiz ve ilgili politikalarımız doğrultusunda, yerli veya yabancı hükümet yetkililerine ve diğer üçüncü taraflara, kamu görevlisi olup olmadıklarına bakılmaksızın, gayrimeşru bir fayda elde etmek için bir çıkar sağlanması kesinlikle yasaktır. Bu yasa, Düzey'in ticari faaliyetleriyle doğrudan veya dolaylı olarak alakalı, herhangi bir üçüncü tarafa, verecekleri kararları etkilemek amacıyla, değerli herhangi bir şey sağlamayı, teklif etmeyi, vaat etmeyi veya bu tip bir değeri söz konusu kişilerden kabul etmeyi de içermektedir.

Tüm çalışanlarımız, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusundaki yerel ve ilgili uluslararası mevzuata ve ilgili Düzey politikalarına uymakla yükümlü olup tüm İş Ortaklarımızdan da ilgili düzenlemelere uygun hareket etmelerini bekleriz.

Hediye ve Ağırhlama

Düzey içerisinde hediye ve ağırhlama uygulamalarımız aşağıdaki kurallara uygun olmak zorundadır:

- Mevzuata uyumlu olmalı.
- Politika ve prosedürlerde yer verilen limitler dâhilinde, makul tutarlarda ve nadir bir uygulama olmalı.
- Nakit ve benzeri nitelikte olmamalı.
- Defter ve kayıtlarımızda açık ve şeffaf olarak kayıt altına alınmalı.
- Kabul edilen ticari uygulamalara uygun olarak yapılmalı.
- Herhangi bir iş ilişkimizdeki karar sürecini etkilemeyecek nitelikte olmalı.
- Kamuoyunca bilinmesi durumunda Koç Topluluğu veya Düzey'in itibarına zarar vermeyecek nitelikte olmalıdır.

Detaylı bilgi için lütfen Düzey Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ve Düzey Hediye ve Ağırhlama Politikası'nı inceleyiniz.

Soru:

Tedarikçi firmalarımızdan A'nın satış departmanında görevli Ahmet, düzenli aralıklarla Mali İşler ve Finans departmanına hediyeler yolluyor. Hediyeler zaman zaman yöresel tatlı, çikolata bazen ise gömlek veya kravat olabiliyor. Süregelen iş ilişkimizi bozmamak adına çalıştığımız şirketlerden gelen bu gibi hediyeleri kabul edebilir miyiz?

Cevap:

Hediye ve ağırhlamaların düzenli şekilde yapılması ve makul tutarlarda olmaması hâlinde bu durum Hediye ve Ağırhlama Kriterlerine aykırılık oluşturur. Hediyelerin, karar alma süreci üzerinde etki gösterebilecek veya bu izlenimi uyandırabilecek şekilde düzenli olarak gönderilmesi ve makul tutarlı olmaması durumunda, bu tip hediyeler kabul edilmemelidir.

3.4 Çıkar Çatışmalarının Engellenmesi

Düzey çalışanları olarak rol ve sorumluluklarımıza göre vereceğimiz kararlarda, tarafsız olmamızı engelleyebilecek, kendimize veya yakınlarımıza menfaat sağlayabilecek veya bu izlenimi uyandırabilecek, kişisel çıkarlarımız ile Düzey'e karşı olan sorumluluklarımızın çatışabileceği herhangi bir durum içerisinde olmamaya özen gösteririz.

Çıkar çatışması olarak değerlendirilebilecek bir durumun içinde olmamız hâlinde, konuyu yöneticilerimiz ve Hukuk ve Uyum Birimi ile paylaşarak bu durumun bize ve şirketimize verebileceği zararlardan kaçınıyoruz. Olası çıkar çatışması durumlarının önüne geçebilmek için:

- Unvanlarımızı veya yetkilerimizi kötüye kullanarak kendimiz veya yakınlarımız için menfaat elde etmekten kaçınıyoruz.
- İş dışındaki kişisel yatırımlarımızın Düzey'deki mevcut görevlerimizi yerine getirmek için gerekli zaman ve dikkati ayırmamıza engel hâline gelmemesi ve çıkar çatışması yaratmaması için gereken özeni gösteririz.
- Çalışma saatleri dışında dahi olsa, Düzey'e karşı sadakat yükümlülüğümüze aykırı olabilecek ve/veya bireysel performansımızı olumsuz etkileyebilecek nitelikte bir işte çalışmayız ve/veya ortaklık ilişkisine girmeyiz.
- İş Ortaklarımızın, Düzey ile ilgili ticari faaliyetlerinde, birincil karar alma pozisyonundaki kişiler ile akrabalık veya başka bir yakınlığının olması durumunda, yöneticimiz ile Hukuk ve Uyum Birimi'ni konuyla ilgili olarak bilgilendiririz.

Soru:

Satın alma süreçlerinde karar verici kişilerden biriyim. Kuzenim, bir tedarikçi adayımızın hâkim ortağı konumunda. Fakat bu firma standart satın alma süreçlerinden geçirilmiş, alanında yetkin, en kaliteli ve en uygun fiyat teklifini veren ve muhtemelen sözleşme imzalanacak bir firma olarak öne çıkıyor. Bu durumda ne yapmalıyım?

Cevap:

Satın alma sürecinde yapılan değerlendirmeler neticesinde, bu firma adil ve tarafsız olarak seçilebilir. Fakat bu kararı veren kişilerden biri olarak sizinle ilgili firmanın arasında bir şahsi menfaat ilişkisi olduğu izleniminin doğmaması için bu süreçte karar verici olmamanız gerekir. Dolayısıyla konu hakkında bir üst yöneticimize bilgi vererek değerlendirmenin sizin yerinize başka bir yönetici tarafından yapılmasını sağlamalısınız. Bu vasıta ile kararın etik ve şeffaf bir şekilde alınmasını sağlayabilirsiniz.

3.5 Suç Gelirlerinin Aklanması, Terörizm ve Kitle İmha Silahlarının Finansmanının Engellenmesi

Meşru olmayan yollardan elde edilen gelirlerin, meşru yollarla kazanılmış gibi gösterilmesi amacıyla finansal sisteme entegre edilmesi işlemi, suç gelirinin aklanması olarak adlandırılmaktadır.

Düzy olarak yerel ve uluslararası mevzuata uyumlu olarak, suç gelirlerinin aklanması, terörizm veya kitle imha silahlarının yayılmasının finansmanı şeklinde görülebilecek her türlü ticari işlemde kaçınır, bu nedenle üçüncü taraflarla bir iş ilişkisine girmeden önce ilgili tarafı tanımak için Durum Tespit Çalışması gerçekleştiririz. Düzy olarak hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımız veya hakkında olumsuz istihbarat bulunan, bu ve benzeri nedenlerle risk teşkil eden veya şüphe oluşturan üçüncü taraflar ile iş ilişkisine girmeyiz.

Detaylı bilgi için lütfen [Düzy Suç Gelirlerinin Aklanması, Terörizm ve Kitle İmha Silahlarının Yayılmasının Finansmanının Engellenmesi Politikası](#) 'nı inceleyiniz.

3.6 Ekonomik Yaptırımlar ve İhracat Kontrollerine Uyum

Küresel faaliyet gösteren bir şirket olarak ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrolleri ile ilgili düzenlemelere uyulması için etkili ve gerekli önlemleri alırız.

Bu kapsamda, ambargo ve yaptırım listelerindeki kişilerle ticari ilişki kurmaz, doğrudan veya dolaylı temas kurma zorunluluğu varsa, temas kurulmadan önce mutlaka Hukuk ve Uyum Birimi'nden onay alırız.

Detaylı bilgi için lütfen Düzey Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'nı inceleyiniz.

Soru:

Ticaret yaptığım şirket, yaptırım listesinde değilse, kapsamlı yaptırıma tabi bir ülkede olmasına rağmen bu şirketle ticaret yapabilir miyim?

Cevap:

Kapsamlı yaptırımlara tabi olan ülkelerde, ticaret yaptığın tarafın dışında, sattığın ürünün hammaddesinin menşei, ödeme alınan para birimi, işleme imzacı olan kişilerin tabiiyeti gibi pek çok kontrolün daha yapılması gerekir. Bu ülkelerle ticaret söz konusu ise Hukuk ve Uyum Birimi'nden onay alınmalıdır.

3.7 Gizlilik ve İçsel Bilgilerin Korunması

Şirketimize, çalışanlarımıza veya İş Ortaklarımıza ait kişisel, ticari, finansal, teknik, yasal ve/veya benzeri gizli bilgileri, kendimizin ya da üçüncü tarafların menfaati için kullanmanın ya da paylaşmanın yasak olduğunu bilir, rol ve sorumluluklarımız gereği vâkıf olduğumuz gizli bilgileri korumak için gerekli önlemleri alırız.

Edindiğimiz bilgileri sadece görev tanımımız gereği yapmakla yükümlü olduğumuz işlerimiz için kullanırız. Ticari sır ve diğer gizli bilgilerin paylaşımında ilgili mevzuata ve sözleşmesel yükümlülüklerimize uygun davranırız.

Sermaye piyasası araçları borsalarda işlem gören Koç Topluluğu şirketleri ya da tüm Koç Topluluğu şirketlerinin ihraç ettiği sermaye piyasası araçları hakkında, ilgili sermaye piyasası araçlarının fiyatlarını, değerlerini veya yatırımcıların kararlarını etkileyebilecek nitelikteki ve henüz kamuya duyurulmamış bilgilere (“içsel bilgi”) dayalı olarak eylem veya işlemde bulunarak kendisine veya bir başkasına menfaat temin etmenin yasal bir suç olduğunu (bilgi suistimali suçu) bilir ve buna teşebbüs edilmesini önlemek için çalışanlarımızı bilgilendiririz. İçsel bilgilerin korunmasını ve gizliliğini sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alır; sermaye piyasası düzenlemeleri uyarınca piyasa bozucu eylem, piyasa dolandırıcılığı veya bilgi suistimali sonucunu doğurabilecek iş ve işlemlerde bulunmaktan kaçınırız.

Edindiğimiz gizli bilgileri Düzey’den ayrılırsa bile korur ve üçüncü kişiler ile paylaşmayız.

Soru:

Düzey çalışanı olarak, borsadan Tat Gıda paylarını ya da diğer sermaye piyasası araçlarını istediğim zaman alıp satabilir miyim?

Cevap:

Eğer kamuya açıklanmamış fiyatı etkileyebilecek bir bilgiye sahip değilseniz istediğiniz zaman alım satım yapabilirsiniz. Ancak Düzey içerisindeki görevleriniz sebebiyle Tat Gıda paylarının borsada oluşan fiyatını etkileyebilecek önemde kamuya açıklanmayan bir bilgiye sahip olduğunuz sürece, sermaye piyasalarında şirket pay ve borçlanma araçlarında işlem yapmanız gerekir. Örneğin finansal tabloların, önemli projelerin, yatırımların, faaliyet ve finansal durumla ilgili önemli kararların kamuya açıklanmasından önce eğer bu konular hakkında bilgi sahibiyse kesinlikle işlem yapmamalısınız. Bilgi şirket tarafından açıklanana kadar mutlaka gizliliğini sağlamalı, hiç kimse ile paylaşmamalısınız. Sadece kendinizin değil, yakınlarınızın ve bu bilgiyi aktardığınız kişilerin işlemlerinden de sorumlu olduğunuz unutulmamalıdır.

3.8 Bağış, Sponsorluk ve Toplumsal Yatırımlar

Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda toplumsal kalkınmaya destek olmak için bağış yapabilir ve ilkelerimize uygun etkinliklere sponsor olabiliriz. Bağış ve sponsorluk süreçlerini Şeffaf bir Şekilde yürütür, bu faaliyetlerin Düzey değerleri veya ticari çıkarları ile çeliŐmemesine özen gösteririz.

İnsan ve hayvan haklarının ihlali, tütün, alkol ve uyuşturucuyu teşvik edici, doğaya zarar verebilecek hiçbir etkinlik için bağışta bulunmaz veya sponsor olmayız. Cinsiyet, dil, din, ırk, renk, yaş, milliyet ve düşünce farklılığı temelinde ayrımcılık yapan kuruluşlara bağış yapmaz veya faaliyetlerine sponsor olmayız.

Toplumsal Yatırımlar

Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyanın ihtiyacına yönelik uzun soluklu iş birlikleri geliştirerek çevresel ve sosyal konulara yatırım yaparız. Toplumsal yatırımlarımızın işimizin önceliklerine paralel olmasını, konunun uzmanı kurum veya kişilerle iş birlikleri kurularak hayata geçirilmesini önemseriz.

Siyasi Faaliyet

Siyasi partilere, politikacılara veya siyasi adaylara bağış yapmayız. Buna karşın, çalışanlarımızın yasal siyasi faaliyetlere gönüllü katılımlarına saygı gösterir, sınırlama yapmayız. Siyasi faaliyetler veya bu amaçla yapılacak kişisel bağışlar için Şirket kaynakları (araç, bilgisayar, e-posta vb.) kullanılamaz. Şirket çalışma alanları dâhilinde siyasi amaçlarla gösteri, propaganda ve benzeri faaliyetlere izin verilmez.

Detaylı bilgi için lütfen Düzey Bağış ve Sponsorluk Politikası ve Toplumsal Yatırım Politikası'nı inceleyiniz.

3.9 Rekabet Hukukuna Uyum

Düzey olarak iş yaptığımız her ülkede, itibarımıza yakışır bir şekilde yasal düzenlemeler ve şirket politikalarımız çerçevesinde hareket ederiz. Rekabet hukuku kurallarına aykırılık teşkil edecek hiçbir uygulama içerisinde yer almayız.

Rekabet hukuku kapsamındaki temel ilkelerimiz şunlardır:

- Rekabet hukuku ile ilgili düzenlemelere uyumlu olmak,
- Mevzuatın izin verdiği sınırlar dışında, rakiplerle ya da diğer kişi ya da kuruluşlarla, doğrudan ya da dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacı taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan anlaşma ve davranışlarda bulunmamak,
- Rakiplere dair bilgileri sadece mevzuat ve içtihadın öngördüğü yöntemlerle elde etmek ve ilgili tüm dokümanlarda kaynak belirtmek suretiyle kullanmak,
- Faaliyette bulunduğumuz pazarda hâkim durumda olmamız halinde, kötüye kullanma olarak değerlendirilebilecek davranışlardan kaçınmak,
- Düzey'i temsilen katılım sağladığımız dernek, meclis, oda, meslek birlikleri toplantıları ile konferans, fuar gibi rakipleri bir araya getiren diğer özel veya mesleki toplantı ve görüşmelerde yukarıda belirtilen durumlara yol açabilecek veya bu şekilde nitelenebilecek her türlü görüşme ve iletişimden kaçınmak
- Şirket içinde rekabet hukukuna aykırılık oluşturabilecek konuları aynı özen ve titizlikle ele almak.

Detaylı bilgi için lütfen Düzey Rekabet Hukuku Politikası'nı inceleyiniz.

Soru:

Rakip şirketlerden birinde çalışmış olan bir çalışandan eski şirketi ile irtibata geçerek fiyat, maliyet, stok, zam, indirim, kampanyaları ile ilgili bilgi alması istenebilir mi?

Cevap:

Rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilen fiyat, maliyet, stok, zam, indirim, kampanya gibi bilgilerin doğrudan rakipler arasında paylaşılması rekabet hukuku açısından kesinlikle yasak olup hem Şirketimize hem ilgili çalışanlara ağır para cezaları uygulanması muhtemeldir. Bu nedenle çalışanlar aracılığıyla veya başka bir şekilde rakibe dair bilgileri doğrudan rakiplerden elde etmekten kaçınılmalıdır.

3.10 Sağlıklı ve Güvenli Bir İş Ortamı Yaratmak

Düzeş olarak en büyük hedeflerimizden biri çalışanlarımız için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak, bayilerimiz ve müşterilerimiz gibi İş Ortaklarımızın da böyle bir iş ortamı oluşturmasını sağlamaktır. Bu amaçla her türlü önlemi alır, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında eğitimler sağlayarak bu alandaki farkındalığı artırmaya çalışırız.

Faaliyetlerimizi; çalışanlarımızı, müşterilerimizi, bayilerimizi ve toplumu riske atmadan sağlıklı ve güvenli bir şekilde gerçekteştiririz. Bunu hayata geçirmek için emniyetli tasarıma sahip tesisler kullanırız, içinde yetkin insanlar ile çalışırız ve süreçlerimizde güvenliği ön plana alırız.

Düzeş'da insan hayatı önceliklidir ve hiçbir iş güvenlik ve sağlık önlemleri alınmadan yapılacak derecede önemli olamaz. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm yasal düzenlemelere ve şirket politikalarımıza uygun davranır ve güvenli olmayan çalışma koşullarını derhal iletişim kanallarımıza bildiririz. Herhangi bir kazayı, yaralanmayı ya da sağlıksız durumu derhal bildiririz. Acil durum senaryolarımızı tespit eder ve uygun hazırlıkları yaparız; acil durum hâlinde yapılması gerekenleri biliriz. Uyuşturucu niteliğe sahip maddeler ve alkol etkisinde işe gelmeyiz.

Detaylı bilgi için lütfen Düzeş İş Sağlığı, Güvenliği (İSG) Politikası'nı inceleyiniz.

Soru:

Çalıştığım tesiste güvenliğimiz gereği yanıcı ve parlayıcı maddelerin çalışma alanında bulundurulmasının yasak olmasına karşın bağlı olduğum yöneticim, sigara içiyor. Bu durumda ne yapmalıyım?

Cevap:

Mümkünse öncelikle yöneticinizi uyarmalısınız. Buna rağmen aynı davranışı sürdürmesi halinde bu konuyu bir üst yöneticinize veya İnsan Kaynakları Departmanı'na bildirebilir; isminizi ve iletişim bilgilerinizi gizlemek istemeniz halindeyse Koç Topluluğu ihbar bildirim adresine bildirimde bulunabilirsiniz.

3.11 Sosyal Medya Hesaplarının Kullanımı

Düzey olarak özellikle son yıllarda dünyada ve ülkemizde güçlü büyüme trendine sahip sosyal medyada da ilkelerimize ve marka değerlerimize uygun şekilde yer almaya devam ediyoruz. Kişisel sosyal medya hesaplarının herkesin özel alanları olduğunu biliyor ve paylaşım tercihlerine saygı duyuyoruz.

Diğer yandan sosyal medyanın doğru kullanımından elde edilebilecek faydaların yanında, Koç Topluluğu'na ve Şirketimize getirebileceği önemli itibar risklerinin de farkındayız. Bu nedenle, sosyal medyada paylaşım yaparken kurumsal konularda anlaşmazlık ve belirsizliklere yol açacak içerikler ile şirketlerin gizlilik kurallarını ihlal edecek bilgi ve fotoğraf paylaşımında bulunmaktan kaçınıyoruz. Sosyal medya paylaşımlarımızda her zaman yasal düzenlemelere ve Koç Topluluğu ile Düzey Etik İlkeleri ve ilişkili politikalara uygun hareket ettiğimizden emin oluruz.

Soru:

Sosyal medyada Düzey ve/veya Koç Topluluğu markaları hakkında önemli olduğunu düşündüğüm bir içeriğe rastladım, ne yapmalıyım?

Cevap:

İçeriği kurumsal@duzey.com.tr adresine iletiniz. Bu sayede zaman kaybetmeden, gerekli olduğu takdirde konuyla ilgili harekete geçebiliriz.

3.12 Paydaşlarımızla İlişkilerde Dürüst ve Adil Davranılması

Paydaşlar, Düzey faaliyetlerinden etkilenen ve faaliyetleri Düzey'i etkileyen tüm tarafları ifade etmekte olup paydaşlarımızla olan ilişkilerimizde temel ilkelerimiz aşağıda belirtilmiştir:

- Tedarikçi, bayi, müşteri gibi iş ortakları seçimlerimizde objektif kriterlerle karar veririz ve insan haklarına önem veren, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ilkelerini dikkate alan, yasal yükümlülüklerini yerine getiren taraflarla iş ilişkisi içerisinde olmaya özen gösteririz.
- Paydaşlarımızla olan iletişim kanallarımızı açık tutar, onların şikâyet ve önerilerini her zaman dikkate alırız.
- Paydaşlarımıza yaptığımız ziyaret ve denetimlerde gizlilik kurallarına her zaman riayet ederiz.
- Tüm paydaşlarımızın ilgili kanun ve yönetmeliklere her zaman uymalarını bekleriz.
- Kamuoyuna kişisel görüş bildirmekten kaçınır, Kamuoyuna bilgi verilmesi gerektiğinde, sadece yetkili çalışanlar tarafından Düzey adına açıklama yaparız.
- Kamuoyuna ve medyaya her zaman dürüst ve güvenilir bilgi veririz. Basın açıklamalarında etik değerlerimiz ile çelişen ifadelerde bulunmayız.
- Pay sahiplerinin yasalarla belirlenmiş hak ve çıkarlarını koruruz.
- Onların sağladığı kaynakların karşılığı olarak değer yaratılması için azami gayreti gösterir, oluşan kârı yasalara ve mevzuata uygun şekilde pay sahiplerine dağıtır ya da yatırıma yönlendiririz.
- Şirketimizin, Koç Topluluğu'nun kuruluşundan itibaren süregelen güven ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde yönetilmesini sağlar, sürdürülebilir büyüme ve kârlılığı hedef alarak, şirketlerimizin kaynaklarını, varlıklarını ve çalışma zamanını verimlilik bilinciyle yönetiriz.

Detaylı bilgi için lütfen Tedarik Zinciri Uyum Prosedürü'nü inceleyiniz.

Soru:

Uzun yıllardır çalışmakta olduğumuz bir bayimiz, sektöründe bilinen ve çevresince saygı duyulan bir aileye mensup. Son dönemde oldukça yüksek bir performans sergiliyor ve Şirketimiz için oldukça kârlı bir iş ilişkimiz bulunuyor. Buna karşın çalışanlarının bir kısmının sigortasız olduğunu, iş yoğunluğu olan bazı dönemlerde ise çocuk yaşlardaki kişilerin bu şirkette çalıştığını öğrendim. Bayimiz, bu durumun zorunluluktan doğduğunu, hiçbir çalışanın bu durumdan şikâyetçi olmadığını, tüm maaşların gerekirse nakit olarak işçilere elden ödendiğini söylüyor. Bu durumda ne yapmalıyım?

Cevap:

Düzey olarak tüm İş Ortakları'mızın yasal yükümlülüklerine uygun davranmasını bekler ve buna uygun önlemler alırız. Belirtildiği şekilde mevzuata aykırı hareket eden bir bayi ile çalışılması uygun olmayacağı için ilgili firma ile açık iletişim dâhilinde görüşerek acil önlem alması sağlanmalıdır. Aksi durumda yöneticilerimiz ve Hukuk ve Uyum Birimi'nin bilgisi dâhilinde hareket ederek bayilik sözleşmesinin feshinin de gündeme gelebileceğini bayimize hatırlatmalıyız.

4. Endişelerimizin Dile Getirilmesi

Düzeş olarak, mevzuat ve Etik İlkeleri'mizin ihlalinin bireşlerin, Şirketlerin ve toplumun genel çıkarlarını tehdit ettiğini; adaletsizliğe, maddi ve manevi zararlara yol açtığını; bu gibi durumlar olduğunda bunu sona erdirmek için yetkili makamları bilgilendirmenin vicdani bir görev olduğunu biliriz.

Düzeş, tüm iŐlerinde dürüştlük ve hesap verebilirliğe büyük önem vermektedir. Dürüştlük ve saygı kùltürünü sürdürmek, Őirketin etik standartlarına aykırı olabilecek davranıŐlara karşı çıkmak bizlerin görevidir. Bu nedenle, tüm çalışanlar olarak Koç Topluluğu ve/veya Düzeş Etik İlkeleri ve ilgili politikalara uygun hareket ederiz. Herhangi bir Şüphe halinde Düzeş Hukuk ve Uyum Birimi'ne uyum@duzey.com.tr e-posta adresi üzerinden danışırız.

Őirketin raporlama mekanizmasını en iyi Şekilde yönetmek için herhangi bir suistimal veya etik dıŐı davranıŐa tanık olan veya böyle bir durumdan Őüphelenenlerin endiŐelerini dile getirmeleri beklenmekte ve desteklenmektedir. Yöneticilerin de kendilerine bildirilen tüm hatalı davranıŐları ihbar bildirim adresine iletmeleri gerekmektedir.

Bildirim yapılabilecek konular aŐađıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Hırsızlık ve dolandırıcılık gibi suçlar
- Her türlü ayrımcılık (ırk, din, dil, renk, cinsiyet, yaş vb.)
- Etik ilkelerin, yasaların, ahlaki değerlerin ve yasal düzenlemelerin ihlali
- Toplumun güvenliğini veya sağlığını tehdit
- Şirket ekipmanlarının uygunsuz kullanımı
- Muhasebe kayıtlarında usulsüzlük
- Rüşvet vermek veya almak
- Şirket sırlarını açığa çıkarmak
- Suç gelirlerinin aklanması
- Çevreye verilen zarar
- Taciz
- Mobbing

İhbar ve bildirimlerinizi "koc.com.tr/ihbarbildirim" linki üzerinden yapabilirsiniz.

Detaylı bilgi için lùtfen Düzeş İhbar Politikası'nı inceleyiniz.

5. Revizyon Geçmişi

Düzey Etik İlkeleri 03.03.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Düzey Hukuk ve Uyum Müşavirliği sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	01.09.2023	Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörizmin Finansmanının ve Kitle İmha Silahlarının Önlenmesine ilişkin atıflar eklenmiştir. Ayrıca, muğlaklığa neden olan ifadeler iyileştirilmiştir.