

## İçindekiler

<b>Davranış İlkelerimiz .....</b>	<b>3</b>
Aleniyet.....	3
Çıkar Çatışmaları .....	3
Hediye ve Teşvikler .....	3
Bilginin Gizliliği.....	4
Nesnellik .....	4
Mesleki Yükümlülükler .....	4
<b>Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı .....</b>	<b>4</b>
<b>Giriş .....</b>	<b>5</b>
Etik ilkelere kimler uymalıdır? .....	6
Etik ilkeleri ihlal ettiğimde ne olur? .....	6
İkelere uyumla ilgili şüphelerim olması durumunda ne yapmalıyım? .....	6
Etik ilke ihlallerini nasıl bildireceğim? .....	7
Yerel kanunlar ve etik ilkeleri arasındaki denge nasıl sağlanır? .....	7
<b>Etik testi .....</b>	<b>7</b>
Etik testini nasıl yapabilirsiniz? .....	7
Etik ilke gereksinimi nasıl ortaya çıktı? .....	8
İnsan hakları aynı zamanda neden şirketlerin sorumluluğundadır? .....	8
<b>Integrity Partners ve Çalışanlarımız .....</b>	<b>9</b>
Birbirimizi etkileme şeklimiz .....	9
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	<i>9</i>
Çalışma Ortamı .....	9
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	<i>9</i>
<i>Aşağıdaki temel ilkeler de yöneticiler için geçerlidir:.....</i>	<i>10</i>
Ayrımcılık .....	10
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	<i>10</i>
<i>Aşağıdaki temel ilkeler de yöneticiler için geçerlidir:.....</i>	<i>10</i>
İstihdam ve özel hayatın gizliliği hakkı.....	10
<i>Aşağıdaki temel ilkeler yöneticiler için geçerlidir:.....</i>	<i>11</i>
Zorla çalıştırma ve istihdam şartları.....	11
<i>Aşağıdaki temel ilkeler yöneticiler için geçerlidir:.....</i>	<i>11</i>
Çocuk İşçilik ve Gençlerin İstihdamı.....	11
<i>Aşağıdaki temel ilkeler yöneticiler için geçerlidir:.....</i>	<i>12</i>
Gizli Bilgi .....	12
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	<i>12</i>
Elektronik iletişim araçları .....	12
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	<i>12</i>
Alkol ve uyuşturucu .....	13
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	<i>13</i>
Hırsızlık ve dolandırıcılık .....	13
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	<i>13</i>

Siyaset.....	13
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	14
Çıkar çatışmaları .....	14
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	14
<i>Hiçbir şekilde:.....</i>	15
<i>Aşağıdaki temel ilkeler de yöneticiler için geçerlidir:.....</i>	15
<b>Integrity Partners ve Dış Ortaklarımız.....</b>	<b>15</b>
Suiistimal, Yolsuzluk ve Rüşvet .....	15
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	16
<i>Aşağıdaki temel ilkeler yöneticiler için geçerlidir:.....</i>	17
Kara Para Aklama ve Vergi İşlemleri .....	17
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	17
Kolaylaştırıcı Ödemeler .....	17
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	17
Hediyeler ve Ağırılama.....	18
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	18
Üyelikler, Bağışlar ve Sponsorluklar .....	18
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	18
Adil Rekabet.....	19
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	19
Rakiplerle İlgili Bilgiler.....	19
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	19
Hizmet Güvenliği.....	20
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	20
Kriz Yönetimi Ekibi ve Kriz Anında Yönetim Prensipleri .....	22
Kriz Anında Yönetim Prensipleri .....	22
Kriz Sonrası İtibar Yönetimi.....	22
<b>Integrity Partners ve Toplum .....</b>	<b>23</b>
İletişim ve Şeffaflık.....	23
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:.....</i>	23
<i>Aşağıdaki temel ilkeler de yöneticiler için geçerlidir:.....</i>	23
Yerel Sosyal Bağlılık .....	23
<i>Aşağıdaki temel ilkeler tüm yöneticiler için geçerlidir: .....</i>	24
<b>Kim ile İletişime Geçmeliyim? .....</b>	<b>24</b>

## Davranış İlkelerimiz

### Aleniyet

Belirli bir görevde, bizim yargılamamızı veya tarafsızlığımızı etkileyebilecek veya zayıflatabilecek herhangi bir özel ilişki, özel durum veya iş ilişkisi oluştuğunda veya müvekkil veya diğer kişiler tarafından etkileyebileceğinin düşünüldüğü durumlarda fırsatını bulduğumuz en erken dönemde bu durum tarafımızca ortaya çıkarılacaktır.

Integrity Partners Danışmanlık ve Ticaret A.Ş, sunulan hizmetlerin açıklanmasından çıkarılmayacak olan tüm ilgili kişisel, finansal veya diğer ticari çıkarlar hakkında önceden bilgilendirme yapacaktır.

Bu husus özellikle aşağıdakilerle ilgilidir:

- Müşteri ile rakip herhangi bir işte yer alan herhangi bir idare veya çoğunluk hissesi
- Müşteriye sağlanmış veya önerilmiş herhangi bir ürün veya hizmetteki finansal çıkar
- Müşteri hizmetinde çalışan herhangi biriyle kişisel ilişki
- Müşteri veya onun ana veya yan kuruluşlarından herhangi birinde kişisel yatırım
- Doğrudan rakip müşterilerle hassas alanlarda yapılan yeni veya güncel iş bağlantısı
- Herhangi bir karşı ticari işlemde, düzenlenmiş ve düzenleyici işte veya var olan müşterinin uyum performansını değerlendirmede yer alan 3. taraflarla yapılan herhangi bir iş

### Çıkar Çatışmaları

Integrity Partners, mesleki yükümlülükleri ile çelişen veya herhangi bir şekilde bütünlüğü bozduğu düşünülen şartlar altında bir müşteriye hizmet vermeyecektir. Bir çıkar çatışması veya çıkar çatışması potansiyelinin ortaya çıkması halinde, görevden çekilir. Çıkar çatışmasının sebepleri ortadan kaldırılmasının mümkün olduğu hallerde çıkar çatışması beyanı ile birlikte müşteriye çözüm önerisi sunulur ve iş ilişkisi çözümün müşteri tarafından kabulüne vabeste olmak kaydı ile devam edebilir.

### Hediye ve Teşvikler

Integrity Partners, herhangi bir iş ilişkisi öncesi veya sonrasında müşteri veya kamu görevlisine, konaklama, komisyon veya hediye vermez. Bu yolla avantaj elde etme gayretine girmez.

### Bilginin Gizliliği

Integrity Partners, bir görevin yürütülmesi için kendisine emanet edilen tüm bilgilerin gizlilik ve mahremiyetinin korunması için azami özeni gösterecek ve bu konuda tabi olunan tüm yasal şartlarla müşteri ile yapılan gizlilik sözleşmesine istisnasız uyacaktır.

Gerek duyulması halinde müşteri bilgilerinin mahremiyeti adına özel koruma yöntemleri oluşturulacaktır.

### Nesnellik

Integrity Partners, müşterilerine vereceği hizmetin faydaları konusunda nesnellliğini korumakla yükümlüdür. Müşterinin fayda beklentisini karşılarken gerçekçi olmayan hedefler vermez.

### Mesleki Yükümlülükler

Integrity Partners, çalıştığı tüm proje ortakları ve alt yüklenicilerinin mesleki yükümlülükleri ve niteliklerine saygılıdır.

Integrity Partners, bir müşterisini başka bir danışmana yönlendirirken ilgili danışmanın nitelikleri hakkında yanlış beyanda bulunmaz ve referansını sadece müşteriye ideal desteğin verileceğinden emin olduğu danışman yönünde kullanır.

Integrity Partners, başka bir danışman tarafından kendisine hizmet verildiği bilinen bir müşteri için çalışmaya başlamadan önce olası çıkar çatışmaları veya verimsizlikler konusunda müşteriye bilgilendirir.

### Yönetim Kurulu Başkanı'nın Mesajı

...

...

...

Saygılarımla,

Tayfun Zaman

Yönetim Kurulu Başkanı

## Giriş

şirket İř Etiği Rehberi, Integrity Partners'ın etik anlayışını üç ana bölümde incelemektedir:

- Integrity Partners ve Çalışanlarımız
- Integrity Partners ve Dış Ortaklarımız
- Integrity Partners ve Toplum

Bu rehber, bir referans olup içindekiler tablosu ele alınan konular hakkında genel bilgi verir.

Bu ilkeler, Integrity Partners'ın çoğunluk hissesi sahibi olduğu iştirakler ve ortak teşebbüsler dahil olmak üzere tüm Integrity Partners çalışanları ile temsilcilerine rehberlik etmek üzere hazırlanmıştır.

Integrity Partners İş Etiği Rehberi, sadece şirket içi kullanıma yöneliktir.

Kaleme alınan böyle bir rehberin tüm olasılıkları ele alması, tüm soruları cevaplayabilmesi mümkün olmayacaktır. Bu gibi hallerde, işle ilgili etik ikilemler hakkında danışmanlık sunan ve yardımda bulunan yöneticiniz veya etik ve uyum yöneticiniz ile iletişime geçin.

Fikir almak, danışmak ve yardım istemek, Integrity Partners'ın itibarını tehlikeye atmamak için atacağınız ilk ve en önemli adım olacaktır.

Genel soruların cevaplarını aşağıda bulabilirsiniz.

#### Etik ilkelere kimler uymalıdır?

Şirkette çalışan herkes, etik ilkelerimize uymalıdır. Bu ilkeler tüm çalışanlar, yöneticiler, stajyerler ve temsilciler için eşit ölçüde geçerlidir. Ayrıca yönetici iseniz, tüm çalışanlarınızın, etik ilkelerimizi ve şirketin doğru davranışla ilgili beklentilerini bilip anlamasını sağlamaktan bilhassa sorumlusunuz.

#### Etik ilkeleri ihlal ettiğimde ne olur?

Integrity Partners'ın çıkarlarına veya itibarına zarar verecek ya da gölge düşürecek hiçbir faaliyete katılmamalısınız.

Davranışlarınızdan sadece siz sorumlusunuz ve etik ilkelerimizi dikkate almamayı tercih ederseniz şirket iş sözleşmenizin feshedilmesine kadar gidebilecek sonuçlarla karşılaşabilirsiniz.

#### İlkelere uyumla ilgili şüphelerim olması durumunda ne yapmalıyım?

Doğru davranıp davranmadığınıza dair şüpheleriniz varsa, aşağıdaki etik testini yapabilirsiniz.

Bu, etik ilkeleri nasıl yorumlayacağınızla ilgili şüphenizi gidermezse, yöneticinize danışmalı veya Etik ve Uyum Yöneticisi ile iletişime geçmelisiniz.

## Etik ilke ihlallerini nasıl bildireceğim?

Etik ilkelerle çelişen veya herhangi bir şekilde Integrity Partners'a zarar verebilecek ya da şirket itibarını zedeleyebilecek bir durumu fark ettiğinizde, derhal harekete geçmelisiniz. Yöneticiniz veya [etik@integritypartners.com.tr](mailto:etik@integritypartners.com.tr) adresinden veya +90 (534) 973 74 85 numaralı telefonu arayarak Etik ve Uyum Yöneticiniz ile iletişime geçmelisiniz.

## Yerel kanunlar ve etik ilkeleri arasındaki denge nasıl sağlanır?

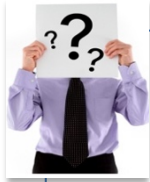
Integrity Partners bünyesindeki tüm iş birimleri, departmanlar ve çalışanlar, tabi olduğumuz tüm yerel kanunlarına uymalıdır.

Şirketin etik ilkelerinin yerel mevzuattan daha katı olduğu hallerde, İş Etiği Rehberi ilkelerine uyulmalıdır. Yerel mevzuat ve etik ilkelerimiz arasında bir çelişki olduğuna tanık olursanız, yöneticiniz veya etik ve uyum yöneticiniz ile iletişime geçmelisiniz.

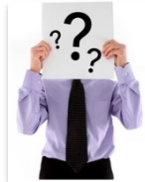
## Etik testi

### Etik testini nasıl yapabilirsiniz?

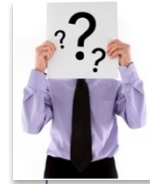
Etik davranıp davranmadığınızdan emin değilseniz, kendinize aşağıdaki dört soruyu sormalısınız. Bir veya daha fazla soruya "hayır" cevabı verdiyseniz, bunları yapmaktan kaçınmalısınız.



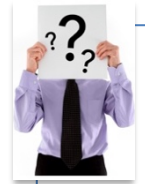
Yasaya, ilgili yönetmelik ve kurallara uyuyor muyum?



Verdiğim karar Integrity Partners etik ilke ve politikalarına uygun mu?



Integrity Partners'a sadık davranıyor muyum? Davranışımın şirketime zarar verme ihtimali var mı?



Kararım neticesinde ortaya çıkacak durumu gazetelerde okusam rahatsız olur muyum?



Kararımı ve sonucunda ortaya çıkabilecek neticeleri ailem ve dostlarım duysa ne hissederim?

## Integrity Partners Etik İlkeleri ile BM Küresel İlkeler Sözleşmesi arasındaki ilişki nedir?

Integrity Partners, on iyi kurumsal yurttaşlık ilkesinden oluşan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi inisiyatifine katılmıştır. Bu ilkeler insan hakları, işçi hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele çalışmalarımız için bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu nedenle, bu ilkeler Integrity Partners İş Etiği Rehberi ve Müşteri ve 3. Taraf İlişkileri'ne dahil edilmiştir.

Integrity Partners Müşteri ve 3.Taraf İlişkileri, müşteri ve tedarikçilerimizin sosyal ve çevresel sorumluluğuyla ilgili koşulları açıklamaktadır.

### Etik ilke gereksinimi nasıl ortaya çıktı?

Etik ilkelerimiz şirket değerlerine ve sürdürülebilir gelişmeye yönelik minimum gereklilikler olan uluslararası bildirimler, anlaşmalar ile beyanlarda yer alan gereksinimlere dayalıdır. Bunlar arasında, örneğin BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) işçi haklarına ilişkin temel anlaşmaları yer almaktadır.

### İnsan hakları aynı zamanda neden şirketlerin sorumluluğundadır?

Bizler, küresel pazarda yer alıyor, çok uluslu şirketlere hizmet veriyoruz. Dolayısıyla Integrity Partners, insan haklarının korunduğundan emin olunamayacak alanlarda da faaliyet gösteriyor olabilir. Ancak şirketimiz, sosyal sorumluluk sahibi bir şirket olarak, insan haklarına saygıyı desteklemelidir. İşle ilgili kararlarımızda ve faaliyetlerimizde İnsan Haklarının ihlali suçuna iştirak etmediğimizden ve nüfuzumuzu tüm insanların onurunu korumak için kullandığımızdan emin olmaktan sorumluyuz.

#### **İhlal durumunda Etik Hattını nasıl kullanabilirim?**

Kurum içi internet sitesini ziyaret edebilirsiniz.

Bildiriminiz, daima gizlilik içinde ele alınacaktır.

İsminizi vermemeyi tercih edebilirsiniz.

İyi niyetle dile getirilen endişeler, asla yanıtız bırakılmayacaktır.

Bildirilen duruma bakılmaksızın tüm vakalar profesyonellikle ele alınacaktır.

Etik vakalarıyla ilgilenmekten sorumlu etik ve uyum yöneticisi bildirimleri daima takip edecektir.



## Integrity Partners ve Çalışanlarımız

### Birbirimizi etkileme şeklimiz

Integrity Partners, çalışanların dürüstlük içinde ve birbirlerine karşı saygılı olmasını beklemektedir.

Integrity Partners, çalışanların kendilerini özgürce ifade etme hakkına saygı göstermekte ve yöneticiler ile çalışanlar arasında açık iletişimi ve yapıcı geri bildirimini teşvik etmektedir.

Farklı görüşler ve deneyimlerin, bizi küresel piyasada rekabetçi kılacak yenilikçi çözümler geliştirmeye katkı sağlayacağına inanıyoruz.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- İş arkadaşlarınıza dürüst ve adil davranmalısınız.
- İşle ilgili sorunların çözümü için yeni fikirler önermekten çekinmemelisiniz.

### Çalışma Ortamı

Integrity Partners'a göre; çalışanların yaralanmadan veya hastalanmadan çalışabilecekleri iyi ve güvenli bir çalışma ortamı, sağlam ve etkili iş yapmanın ön koşullarından biridir.

Çalışma ortamıyla, işyerinde çalışanların sağlığını ve sıhhatini etkileyen fiziki, kimyasal ve psikolojik koşullar kastedilmektedir. Örneğin insanlara veya çevreye zararlı olabilecek maddelerin kullanımını en aza indirgeyerek çalışma ortamı sorunlarını önlemek için tedbirli şekilde çalışıyoruz.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Çalışma ortamı ve işyeri güvenliği ile ilgili bilgilerden haberdar olmalı ve bilgilerinizi güncel tutmalısınız.
- Size verilen güvenlik talimatlarına uymalısınız.
- İşinizi yapmak için gerekli kişisel koruyucu donanımı kullanmalısınız.
- Kendinizi veya başkalarını, gereksiz fiziki veya psikolojik gerilime maruz bırakmamalısınız.
- İş kazası sebeplerinin belirlenmesine katkı sağlamalı ve bunların tekrarını önleme sürecine katılmalısınız.
- İlimli bir çalışma ortamı yaratmaktan müştereken sorumlusunuz.

Aşağıdaki temel ilkeler de yöneticiler için geçerlidir:

- Çalışanlarınızın eğitim almalarını ve çalışma ortamı ile güvenliğine ilişkin tüm koşullara uymalarını sağlamalısınız.
- Üst düzey güvenliği sürdürmek için gerekli olduğu kanıtlanan ekstra eğitim ihtiyacını sürekli belirlemelisiniz.
- Çalışanlarınızın, iş kazalarının tekrarını önleyecek öğrenme noktaları hakkında sürekli bilgilendirilmelerini sağlamalısınız.
- Olumsuz bir çalışma ortamı yaratacak konularla ilgili önlem almalısınız.

### Ayrımcılık

Kültürel farklılıklara saygı duyan Integrity Partners, her bir çalışanına insan onuruna yakışır şekilde davranır ve tüm çalışanlarından aynı hassasiyeti bekler.

İş yerinde ayrımcılık asla kabul edilemez ve çalışanların haksız ayrımcılıkla karşı karşıya kalmamalarını sağlamak önceliğimizdir.

Tüm çalışanların potansiyellerini geliştirme fırsatına sahip olması şirket gelişimi için önemlidir. İş yerindeki ayrımcılık, bu fırsatı ortadan kaldırır.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Cinsiyet, yaş, uyruk, etnik köken, din, cinsel yönelim, engellilik veya siyasi görüş sebebiyle fiziksel şiddet, ayrımcılık ve taciz gibi eylemlere katılmamalısınız. Ayrıca, başkalarını rencide edecek şekilde konuşmanız kabul edilmez.
- Size ya da başkalarına ayrımcılık yapılması halinde, olaya müdahale etmeli ya da **Etik Hattı** ile iletişime geçmelisiniz.

Aşağıdaki temel ilkeler de yöneticiler için geçerlidir:

- Tüm çalışanlarınıza eşit davranılmasını ve tüm çalışanlarınızın niteliklerine ve performansına göre değerlendirilmesini sağlamalısınız.
- İş yerinde çeşitliliğin sağlanmasına yönelik olumlu eylemlerle ilgili olduğu haller dışında işe alım, maaş düzenlemeleri, kariyer fırsatları, ileri eğitim veya personel kesintileri ile ilgili olarak cinsiyete, yaşa, milliyete, etnik kökene, siyasi görüşe, engellilik durumuna dikkat etmemelisiniz.

### İstihdam ve özel hayatın gizliliği hakkı

Integrity Partners, çalışanların özel hayatının gizliliği hakkına saygı duyar. Bu hak hem mevcut çalışanlarımız hem de yeni çalışanların işe alımı ve istihdamı sürecinde geçerlidir. Kişisel verilerin korunmasıyla ilgili mevcut kurallara uygunluk sağlamak için çaba sarf ediyoruz.

Aşağıdaki temel ilkeler yöneticiler için geçerlidir:

- Çalışanların kişisel bilgileri, sadece iş amaçlı kayıt altına alınmalıdır ve bu bilgiler, güvenli bir şekilde ve kanuni hükümler doğrultusunda işlenip saklanmalıdır. Tüm çalışanların kendi kişisel bilgilerini okuma hakkına saygı göstermelisiniz.
- Integrity Partners'ın sadece kesinlikle gerekli olan veya çalışanlardan özellikle talep edilen sağlık testlerini istemesini sağlamalısınız ve sağlık testlerini ayrımcılık amaçlı kullanmamalısınız.
- Çalışma performansı veya güvenliğiyle ilgili olmadığı ya da ilgili mevzuata uyum açısından gerekli olmadığı sürece başvuran kişinin sağlık durumunu sorgulamamalısınız. Ayrıca, başvuran kişinin özel hayatı, siyasi bağı, cinsel yönelimi ve dini ya da hamilelik dahil olmak üzere ailevi durumlarla ilgili özel sorular sormamalısınız.
- İşe alım danışmanı tutmanız halinde, danışmanları kişisel verilerin korunması ve sağlık testlerinin kullanımı ile ilgili yukarıda belirtilen ilkeler hakkında bilgilendirmelisiniz.

#### Zorla çalıştırma ve istihdam şartları

Integrity Partners, zorla çalıştırmaya veya diğer gönülsüz çalışma şekillerine müsamaha göstermez. Çalışanlarımızın çalışma saatleri ve boş zamanı arasında sağlıklı bir denge kurma hakkına saygı duyuyoruz ve Uluslararası Çalışma Örgütü' nün (UÇÖ) bu alandaki konvansiyonlarına uyuyoruz.

Aşağıdaki temel ilkeler yöneticiler için geçerlidir:

- Çalışanın gönüllü çalıştığına açıkça ortaya çıkması yönünden her bir çalışanın iş sözleşmesi olmasını veya istihdam ve fesih koşullarını belirten yazılı koşullar kapsamında olmasını sağlamalısınız.
- Yeni iş sözleşmeleri veya diğer yazılı iş koşullarının, çalışanın Integrity Partners etik ilkelerine uymasını gerektirecek koşullar içermesini sağlamalısınız.
- Mesai ücreti dahil olmak üzere maaşın yerel mevzuata ve anlaşmalara uygun olmasını sağlamalısınız.
- Çalışanın önemli iş talimatlarını (ör. güvenlik kuralları) kasıtlı olarak ihmal ettiği durumlar ve yazılı uyarının etkisinin çok sınırlı olduğu durumlar dışında, disiplin cezası olarak maaş kesintisi uygulamaktan kaçınmalısınız. Maaş kesintileri, asla yazılı uyarı yerine geçmemelidir. Maaş kesintileri, son çare olmalı ve sadece belirli ölçüde yapılmalı ve aylık maaş, asla asgari maaştan düşük olmamalıdır.

#### Çocuk İşçilik ve Gençlerin İstihdamı

Integrity Partners, çocukların gelişme ve eğitim hakkına saygı duymaktadır, bu nedenle, çocuk işçiliğine müsamaha göstermiyoruz.

Aşağıdaki temel ilkeler yöneticiler için geçerlidir:

- 15-18 yaş arası genç ve çocukları işe almanız halinde, bu genç ve çocukların yerel asgari çalışma yaşının ve yerel zorunlu eğitimi tamamlama yaşının üstünde olduğundan emin olmalısınız. Ayrıca, çocuklar tehlikeli iş yapmamalı, gece çalışmamalı ve 18 yaş üstü çalışanlardan daha çok mola vermelidir.

### Gizli Bilgi

Şirket ve çalışanları arasındaki güven ilişkisi, gizli bilgilerin yetkisiz şahıslara ifşa edilmemesini gerektirir. Gizli bilgi normalde üçüncü taraflarca erişilemeyen, Integrity Partners'ın işi açısından önem taşıyan ve/veya ön onay olmaksızın üçüncü taraflara yasal olarak sunulamayan bilgilerdir. Şirketin stratejisi, teknolojisi, ürünleri, fiyatları veya iş ortakları ile ilgili bilgiler, gizli bilgiler arasında yer alır.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Integrity Partners'ın gizli bilgilerini kişisel amaçla kullanmamalısınız.
- Şirketin gizli bilgilerini, şirket bünyesinde olmayan kişilere ifşa etmemelisiniz.
- İş ortaklarıyla ilgili gizli bilgileri, üçüncü taraflara ifşa etmemelisiniz.
- Üçüncü tarafların elinizde bulunan (ör. bilgisayarınızda, telefonunuzda veya belgeleriniz arasında) bilgilere ulaşmamalarını sağlamalısınız.

### Elektronik iletişim araçları

Integrity Partners, çalışanlarına işle ilgili olarak elektronik iletişim araçları sağlamaktadır. Bu araçlar, aşırıya kaçılmadığı ve çalışanın işini etkilemediği sürece, özel amaçlı kullanılabilir.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- İletişim araçlarını, sadece onaylanan amaçlar için kullanmalısınız ve Şirket'in IT politikalarına uymalısınız.
- Integrity Partners iletişim araçlarını (şirketi sağladığı mail adresi gibi), para bağışi yapmak veya kişisel harcamalarınızı ödemek için kullanmamalısınız.
- Şirketin iletişim araçlarını kendi özel iş ve ilişkilerinizi yönetmek için kullanmamalısınız.
- Şirketin iletişim araçlarını yasadışı, incitici veya tehditkâr görüşmeler veya telif haklarını, ticari markaları ya da insanların özel hayatın gizliliği hakkını ihlal eden görüşmeler için kullanmamalısınız.
- Soğuk bir ortamın veya verimsiz bir işyerinin oluşmasına neden olacak bilgileri dağıtmamalısınız.
- Şirket sistemlerine erişim sağlamak için kullanılan bilgileri (ör. şifreler) korumalısınız.

## Alkol ve uyuşturucu

Integrity Partners, sağlıklı ve güvenli bir işyeri olmayı istemektedir. Şirketin alkol veya uyuşturucu kullanımı neticesinde çalışma ortamı veya güvenlik ile ilgili koşulların ihmal edildiğinden şüphelenilmesi halinde, ilgili soruşturmaları yapma hakkına sahibiz.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Yönetim tarafından onaylanan bir kutlama veya benzeri etkinlik ile ilgili olmadığı takdirde, çalışma saatleri içinde alkol kullanmamalı veya alkolün etkisi altında olmamalısınız.
- Çalışma saatleri içinde uyuşturucu veya diğer yasak maddeleri kullanmamalı, uyuşturucu veya diğer yasak maddelerin etkisi altında olmamalı veya başkalarını uyuşturucu ya da diğer yasak maddeleri almaya teşvik etmemelisiniz.
- Şirket, çalışanlarının özel hayatına saygılıdır; bununla birlikte, özel hayatınızda kanuna aykırı madde kullanımı ile ilgili bir hüküm giydiğiniz takdirde, iş akdinizin feshi ile sonuçlanabilecek yaptırımlar ile karşılaşabileceğinizi hatırlatırız.

## Hırsızlık ve dolandırıcılık

İş yerinde hırsızlığın, zimmete para geçirmenin veya dolandırıcılığın hiçbir türüne ya da Integrity Partners'ın adının, ürünlerinin, eşyalarının veya bilgilerinin kötüye kullanılmasına müsamaha gösterilmez ve aksi davranışlar, işten çıkarma ve yasal işlem ile sonuçlanacaktır.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Integrity Partners'ın kredi kartlarını veya nakit fonunu kötüye kullanmamalısınız.
- Integrity Partners'ı seyahat, çalışma saatleri veya tatil kayıtlarıyla ilgili olarak kandırmamalısınız.
- Kendi hesabınıza sahte harcama eklememeli, harcamalarınızı kasıtlı olarak arttırmamalı veya özel harcamalarınızı Integrity Partners'a ödetmemelisiniz.
- Integrity Partners'ın antetli kağıdını veya Integrity Partners'ın adını veya ticari markasını kişisel ya da yetkisiz amaçlar doğrultusunda kullanmamalısınız.
- Integrity Partners'ın eşyalarını haksız surette almamalı veya bu eşyaları yöneticinizin yazılı onayını almaksızın şirket binası dışına çıkarmamalısınız.
- Telif hakkıyla korunan ve lisans gerektiren materyalleri (yazılım dahil) kopyalamamalısınız.

## Siyaset

Integrity Partners belirli siyasi partileri veya siyasi partilerin çıkarlarını desteklemeyi uygun bulmaz. Ancak şirket yönetimi, sanayi kurumları veya şirketin imzaladığı sözleşmeler (ör. BM

Küresel İlkeler Sözleşmesi) çerçevesinde faaliyet gösteren kurumların veya yönetim kurulu tarafından onaylanmış alanlarda, kamu faydası için çalışan derneklerin üyeliğini onaylayabilir.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Şirket adını veya ticari markasını, siyasi faaliyetler için kullanmamalısınız.
- Kişisel siyasi görüşlerinizi şirket antetli kağıtlarını veya şirket e-posta adresinizi kullanarak paylaşmamalısınız.
- Integrity Partners adına siyasi partilere para vermemeli veya başka türlü destekte bulunmamalısınız.
- Siyasi faaliyetlere bizzat katıldığınızda Integrity Partners'ın adını veya ticari markasını taşıyan eşyaları kullanmamalısınız.
- Yöneticiniz üyeliğinizi onayladığı takdirde, bir sanayi kurumuna üye olabilirsiniz.

### Çıkar çatışmaları

Integrity Partners, çalışanlarının kendisini fiili veya potansiyel çıkar çatışmalarından daima haberdar etmesini bekler. Çıkar çatışması, bir çalışanın Integrity Partners'taki görevleri ile sorumluluklarının önce gelmesi gereken durumlarda tercihini kendi kişisel çıkarlarından yana kullandığı zaman ortaya çıkar.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Kendinizi potansiyel bir çıkar çatışması içinde bulduğunuza dair şüpheniz varsa, yöneticiniz ile konuşmalısınız.
- Şirket içi konunuzu veya şirketin adını kişisel çıkar sağlamak için suiistimal etmemelisiniz.
- Tüm kaynaklarınızı, sözleşmenizde belirtildiği şekilde kullanmalısınız.
- Aşağıdaki durumlarda **yöneticinizin yazılı onayı** gerekir:
- Integrity Partners'tan hizmet alan veya Integrity Partners'a hizmet ve/veya ürün satan bir şirket için çalışmanız, şirketin %5'inden fazlasına sahip olmanız ya da şirketten başka bir finansal çıkarınız olması.
- Kendi şirketiniz olması veya bir şirkete yatırım yapmanız ve bu şirkete ilişkin işle ilgili kararlar üzerinde etkiniz olması.
- Birinci dereceden akrabalarınızın, Integrity Partners ile rekabet eden, Integrity Partners'tan hizmet alıp Integrity Partners'a hizmet ve/veya ürün satan bir şirkette çalışması, bu şirketin %5'inden fazlasına sahip olması veya bu şirketten ciddi bir finansal çıkarı olması ve Integrity Partners'taki işiniz gereği bu şirketi ilgilendiren işle ilgili kararlar üzerinde etkiniz olması.
- Finansal çıkarlarınız hakkında iş ortağını bilgilendirmeksizin Integrity Partners'ın iş ortaklarını finansal çıkarınız olan bir şirketle iş yapmaya teşvik etmemelisiniz.
- İşle ilgili kararlarda rakibinizi etkilememelisiniz.

Hiçbir şekilde:

- Integrity Partners ile rekabet eden bir şirket için çalışmamalı, bu şirketin %5'inden fazlasına sahip olmamalı veya bu şirkette herhangi bir finansal çıkarınız olmamalıdır.
- Akrabalarınıza, arkadaşlarınıza veya yakın çevrenize tedarikçi ya da dağıtım sözleşmesi veya Integrity Partners'ı ilgilendiren sair finans anlaşmaları akdetmeleri konusunda yardımcı olmamalısınız.

İçinde bulunduğunuz durum yukarıdaki şartlara uyum gösteriyor da olsa (örneğin %5in altında ortaklık şartında olabileceği gibi) etik ve uyum yöneticinize durumu bildirmek ve “Çıkar çatışması beyanı” yapmak durumunda olduğunuzu unutmayın.

Aşağıdaki temel ilkeler de yöneticiler için geçerlidir:

- Bir çalışanın, diğer çalışanları karıştırmaksızın bir finansal işlemin tüm unsurlarını (yani; işlemin başlatılması, onay ve ödemedi raporlamaya kadar olan) şirket adına tek başına işlem yapamayacağı bir iş akışı planı sağlamalısınız.
- Çalışanlarınızın çıkar çatışmasıyla ilgili raporlarını değerlendirmeli ve kararların yazılı olarak belgelendirilmesini sağlamalısınız.
- Eşlerin veya hayat ortaklarının, birbirlerinin astı veya üstü olmamasını sağlamalı ve işyerinde gereksiz çatışmalara neden olacağı için hayat ortağı veya eşlerin aynı departmanda çalışmasını engellemeye özen göstermelisiniz. Bir çalışanınızla ilişki yaşamanız halinde, derhal yöneticinizi bilgilendirmelisiniz. Şirket, çalışanlarının özel hayatlarına ait mahremiyet haklarına saygılıdır; bununla birlikte bu ilişki durumunun sebep olabileceği riskleri doğru değerlendirebilmek için dürüstlikle bilgilendirilmeyi tüm çalışanlarından talep eder.
- Akrabalarınızı, arkadaşlarınızı veya yakın çevrenizi iş için yetersiz oldukları halde, hiçbir şekilde Integrity Partners'ta işe almamalısınız.

## Integrity Partners ve Dış Ortaklarımız

### Suiistimal, Yolsuzluk ve Rüşvet

Integrity Partners'ta yolsuzluğa müsamaha gösterilmez. Yolsuzluk, bir kişinin görevini kendi veya Integrity Partners'ın çıkarı için suiistimal etmesi veya karşı tarafın suiistimaline sebep olacak bir teklifte bulunmasıdır. Diğer hususların yanı sıra, rüşvet, kara para aklama, gasp, haraç ve yakınları kayırma (nepotizm- bir kişinin akrabaları veya arkadaşlarına iltimas geçmesi) suiistimal kapsamına girer.

Rüşvet, değerli bir eşya (teklif, vaat, bağış, hediye/para veya kredi) almanız veya vermeniz, dolayısıyla, haksız (yani, dürüst ve yasal elde edilmeyen) bir avantaj elde etmeniz veya

sağlamanız durumunda meydana gelir. Rüşvet suçunun işlenmesi için Integrity Partners çalışanı tarafından teklif veya ima edilmiş olması yeterlidir.

Yolsuzluk, cezalandırılır ve hem Integrity Partners hem de ilgili çalışanlar açısından ciddi sonuçlar doğurabilir. Integrity Partners, büyük meblağlı para cezaları ve tazminat ödeme cezasına çarptırılma, yetkililerin kapsamlı denetimleri, ihalelerden men edilme ve itibarını kaybetme riskiyle karşılaşır. Yolsuzluğa karışan çalışanlar kişisel para cezaları, kişisel zarar sorumluluğu, işten çıkarılma ve hapis cezası riskiyle karşı karşıya kalır.

Yolsuzlukla mücadele ilke ve kurallarımız, özellikle iş ortakları ve yetkililerle iletişim içinde olan çalışanlara yönelik Integrity Partners Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Integrity Partners'ın yolsuzlukla mücadeleye yönelik ilkeleri, Integrity Partners'ın çoğunluk hissesi bulunan iştirakler ve ortak teşebbüsler dahil olmak üzere şirketin adının geçtiği tüm şirketler için geçerlidir.

Tedarik zincirimizde olan üçüncü tarafların mevzuat ihlali ve diğer etik dışı hareketlerinden sorumlu tutulabiliriz; bu nedenle, üçüncü taraflar da yolsuzlukla mücadele politikamızın ilkelerine uymalıdır.

Devam etmekte olan projelerde karşılaşılabilecek veya şüphe yaratan herhangi bir yolsuzluk ve/veya rüşvet ihtimalinde iş ilişkisi ve ilgili proje askıya alınacak ve gerekli görülmesi halinde fesihle sonuçlanacaktır.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Yolsuzluğun hiçbir türüne karışmamalısınız.
- Şirket adına hareket eden üçüncü tarafların yolsuzluğa karışmamasını sağlama konusunda yardımcı olmalısınız. Yerel makamlar dahil olmak üzere dış ortaklarla sözleşme akdetmeniz halinde, Integrity Partners'ın yolsuzlukla mücadele politikasına uyulmasını sağlamalısınız.
- Satın alma veya satış emri ile ilgili bir karar öncesi herhangi bir kamu görevlisi, müşteri, tedarikçi veya üçüncü taraf ile gizli sözleşme yapmamalısınız.
- İş ortağının sunmakla yükümlü olduğu hizmetin karşılığı olmayan bir ödemeyi almayı reddetmelisiniz.
- Kişisel çıkar sağlamayı veya dolandırıcılığı teşvik eden ticari işlemler yapmamalısınız.
- Bir kamu veya özel iş ortağından herhangi bir yönüyle yolsuzluğu andıran bir teklif almanız halinde, bu durumu derhal yöneticinize veya Etik Hattına bildirmelisiniz.
- Doğru davranıp davranmadığınıza dair şüpheleriniz var ise, bu durumu yöneticinizle görüşmeli veya Uyum Yöneticiniz ile iletişime geçmelisiniz.



Aşağıdaki temel ilkeler yöneticiler için geçerlidir:

- İş ortakları ve yerel makamlar ile iletişim halinde olan çalışanların, Integrity Partners Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nda yer alan ilke ve kuralları bilmesini ve ilgili çalışanların Yolsuzlukla Mücadele Uyum Programına katılmalarını sağlamalısınız.

#### Kara Para Aklama ve Vergi İşlemleri

Integrity Partners'ta kara para aklamaya müsamaha gösterilmez. Kara para aklama, terör dahil olmak üzere yasadışı yollarla elde edilen paranın yasal ticari faaliyetlere yatırılması halinde gerçekleşir.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Nakit ödemeleri veya tanınmayan üçüncü taraflarca düzenlenen çekleri kabul etmemelisiniz.
- Kayıt veya raporlama koşullarını göz ardı eden işlemlerden kaçınmalısınız.
- Kara para aklamasıyla ün salmış veya vergi cenneti olarak bilinen ülkeleri ya da bölgeleri (işletmenin, temel faaliyetinin böyle bir yerde olmaması halinde) kapsayan işlemlerden kaçınmalısınız.
- Ödeme yapmak için geçerli bir sebebiniz yoksa ve bu konuya açık değilsek, Integrity Partners'ın hizmet almadığı ülkelere ödeme yapmaktan kaçınmalısınız.
- Eksik, şüpheli veya yanlış ödeme bilgileri gibi kural sapmalarından kaçınmalısınız.

#### Kolaylaştırıcı Ödemeler

Kolaylaştırıcı ödemeler, hak kazanmış olduğunuz rutin bir işlemi gerçekleştirilmesi için düşük rütbeli kamu görevlilerine ödenen ve ödenmemesi halinde şirket veya şirket çalışanları için ciddi gecikmelere ya da başka sorunlara neden olabilecek küçük sembolik tutarlardır.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Ödemenin yapılmaması sağlığını veya kişisel güvenliğinizi tehlikeye sokmayacaksa ya da tüm seçenekleriniz tükenmediyse ve küçük bir tutar değilse, kolaylaştırıcı ödemeler yapmaktan daima kaçınmalısınız.
- İstisna olarak kolaylaştırıcı ödeme yapmanız halinde, ödeme tutarını asgari tutmaya ve fatura almaya çalışmalısınız.
- Kolaylaştırıcı ödeme yapmanız halinde, bu tutarın kolaylaştırıcı ödeme olarak kayıt altına alınmasını sağlamalısınız. Defter tutma koşulu, bir iş ortağının Integrity Partners adına kolaylaştırıcı ödeme yapması durumunda da geçerlidir. Raporlama ve şeffaflık, kanunen gereklidir ve kolaylaştırıcı ödemelerle mücadelenin temel unsurudur.

## Hediyeler ve Ağırılama

Hediye alıp vermek, çoğu ülkede, normal bir iş uygulaması ve saygı göstergesidir. Gelenekler, ülkeden ülkeye önemli ölçüde farklılık göstermekte olup, uygun ve uygun olmayan şeyler arasında çok ince bir çizgi vardır.

Bununla birlikte, değeri ne olursa olsun hediye almak ve vermek bir risk unsuru olarak görülmekte ve hassasiyetle yönetilmektedir.

Şirketimiz için sadece hediye vermemek değil, tedarikçilerimiz de dahil olmak üzere iş ilişkisi içinde bulunduğumuz hiçbir kişi, kurum ve kuruluştan hediye kabul etmemek temel ilkemizdir.

Şeffaflık sağlamak ve Integrity Partners çalışanlarını rüşvet şüphesine karşı korumak açısından tüm hediye alma veya vermeyi uygun bulmuyor ve yasaklıyoruz.

Bir hediye alınmasını veya verilmesini gündeme getirecek tüm özel gün ve bayramlardan önce şirketimiz bu politikamızı izah eden bir mesajı, tüm ilgili taraflara gönderecek ve personelimizin zor durumda kalmasına engel olacaktır.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- İş ilişkisi içerisinde bulunduğumuz veya gelecekte iş ilişkisi içine girme potansiyeline sahip hiçbir kurum, kuruluş veya şahıstan hediye kabul etmemelisiniz.
- Önceden bilginiz olmaksızın size gönderilen hediyeleri, etik ve uyum yöneticinize bildirmelisiniz. Böylece şirket yetkililerince imzalanmış bir teşekkür mektubu ile bu hediye geri gönderilecektir.
- İş ortakları ve yerel makamlar ile iletişim halinde olan çalışanlar, Integrity Partners'ın Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nda yer alan ilke ve kurallara uymalıdır.

## Üyelikler, Bağışlar ve Sponsorluklar

Üyelikler, bağışlar ve sponsorlukların Integrity Partners'ın çıkarlarıyla ilgili olduğunu, değerlerimizi desteklediğini ve şirketin sürdürülebilirlik politikasına veya sosyal sorumluluk projelerine karşılık gelmesi şartıyla, Integrity Partners yerel kuruluşları bağışlarla ve sponsorluk vasıtasıyla destekleyebilir.

Üyelikler, bağışlar veya sponsorluklar, Integrity Partners'a asla haksız avantaj (yani; dürüst veya yasal yollarla elde edilmeyen ya da rüşvet olarak algılanabilecek avantaj) sağlayamaz.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Sponsorluk ve bağış alan kişilerin, karşılık beklenen hallerde çıkar çatışması yaşamamalarını sağlamalısınız.

- Bağış ya da sponsorluk alan kişinin, mevcut veya potansiyel bir iş ortağı olmadığından emin olmalısınız.
- Bağış ya da sponsorluk alan bir kişinin, Integrity Partners'ın iş ilişkisi kurmak istediği halka açık bir şirket veya kamu görevlisi ile herhangi bir bağlantısı olmadığından emin olmalısınız.
- Alıcı kurumun, Integrity Partners'ın değerleri ile çıkarlarına uygun bir amacı ve itibarı olduğundan emin olmalısınız.
- Alıcının, bağışa veya sponsorluğa gerçekten ihtiyacı olduğundan ve yazılı başvuru yaptığından emin olmalısınız.
- Bağışlar ve sponsorluk ile ilgili anlaşmaları yöneticinize bildirmelisiniz.

### Adil Rekabet

Integrity Partners, rekabet yasalarınca aykırılık içeren, hâkim pazar konumunun suiistimali veya serbest rekabeti engelleyen ya da kısıtlayan, diğer konular ile ilgili olarak rakiplerle her türlü yazılı veya sözlü anlaşma yapılmasını ya da uyumlu eylemleri yasaklamaktadır. Bu yasa, ilke ve kuralların ihlal edilmemesi Integrity Partners için çok önemlidir. Kural ihlalleri hem şirketimiz hem de ihlali yapan yönetici için ayrı ayrı yüksek para cezalarına, hapis cezasına, iş kaybına ve itibar kaybına neden olabilir.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Şirket Rekabet Uyum Programında yer alan ilkelere uymalısınız.
- Anlaşmanın yazılı veya sözlü olup olmadığına ya da zımni bir anlaşma olup olmadığına bakılmaksızın bir rakiple yasadışı bir anlaşma yapmamalısınız.
- Integrity Partners'ın pazardaki hâkim konumunu suiistimal etmemelisiniz.
- Rakiple veya rakibin temsilcisiyle hassas iş bilgisi (fiyatlar, fiyat geliştirme, indirimler, vb.) alışverişinde bulunmamalısınız.

### Rakiplerle İlgili Bilgiler

Rakiplerin koşullarıyla ilgili bilgi sahibi olmak Integrity Partners için önemlidir, ancak bu bilgiler daima kişisel ve kurumsal fikri hakları koruyan yasalar ve yönetmelikler uyarınca etik bir şekilde toplanmalıdır.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Rakiplerimizle ilgili bilgileri, rakiplerden değil, sadece yasal kaynakları kullanarak toplamalısınız.
- Yasal olarak başkalarına ait gizli bilgileri, uygun olmayan şekillerde edinmemeli, kullanmamalı veya aktarmamalısınız.

## Hizmet Güvenliği

Integrity Partners'a, hizmetlerimize karşı güven oluşturmanın temel unsurları güven ve titizliktir.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

İnsanların, çevrenin veya varlıkların zarar görmesine veya zarar görmesi riskine yol açabilecek süreç hatalarından şüphelenmek için haklı nedenleriniz var ise, derhal yöneticinizle iletişime geçmelisiniz.

## Integrity Partners Kriz ve İtibar Yönetimi

### Pro-aktif Kriz Yaklaşımı

Integrity Partners olası tüm kriz türlerine karşı "önleyici" bağlamda "Konu Yönetimi" disiplininden faydalanır. Konu yönetimi disiplininin temelinde; halihazırda kriz haline dönüşmemiş, ancak konunun ilgisi ve yetkilisi tarafından gerekli ilgi ve müdahale görmediği takdirde krize dönüşebilecek tüm meselelerin aşağıdaki planlar çerçevesinde gözlem ve gözetim altına alınması bulunmaktadır.

### Integrity Partners Konu Yönetimi Planı

TİP	KONU	ETKİLENEN PAYDAŞLAR	YÖNETİM İLKELERİ
MÜDAHALE EDİLEMEYEN DURUMLAR	DOĞAL AFETLER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanlar</li> <li>• Komşular</li> <li>• Doğal afet anında ofisimizde bulunan müşteriler</li> <li>• Tedarikçiler</li> <li>• Dolaylı Yakınlar</li> <li>• Basın</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konu ile ilgili çeşitli senaryo çalışmaları yapılması</li> <li>• Gerekli tüm fiziksel önlemlerin alınması</li> <li>• Doğal afet anında ve sonrasında uygulanacak eylem ve iş devamlılığı planı hazırlanması ve paydaşların bu konuda bilgilendirilmesi</li> <li>• İhmal kaynaklı kayıpların karşılanması</li> <li>• Gerekli durumlarda basın ve diğer açıklamaların hazır bulundurulması</li> </ul>
	KAZALAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanlar</li> <li>• Kazaya doğrudan karışan taraflar</li> <li>• Kazadan dolayı olarak etkilenenler</li> <li>• Kolluk kuvvetleri</li> <li>• İlgili yasal kurum ve mahkemeler</li> <li>• Mesleki örgütler ve temsilciler</li> <li>• Dolaylı Yakınlar</li> <li>• Basın</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konu ile ilgili çeşitli senaryo çalışmaları yapılması</li> <li>• Gerekli tüm fiziksel önlemlerin alınması, müdahale eğitimlerin verilmesi, bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarının yapılması</li> <li>• İhmal kaynaklı kayıpların karşılanması</li> <li>• Gerekli durumlarda basın ve diğer açıklamaların hazır bulundurulması</li> <li>• Kaza sonrası psikolojik destek sürecinin planlanması</li> </ul>

	TERÖR SALDIRILARI, SİYASİ / ASKERİ GELİŞMELER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanlar ve yakınları</li> <li>• Komşular</li> <li>• Zayıt ve yakınları</li> <li>• Basın</li> <li>• Kolluk kuvvetleri</li> <li>• İlgili yasal kurum ve mahkemeler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konu ile ilgili çeşitli senaryo çalışmaları yapılması</li> <li>• “Gelişme” sonrası eylem ve iş devamlılığı planının hazırlanması.</li> </ul>
	BİREYSEL FİZİKSEL SALDIRILAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saldırıya uğrayan</li> <li>• Saldırgan</li> <li>• Basın</li> <li>• Kolluk kuvvetleri</li> <li>• İlgili yasal kurum ve mahkemeler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konu ile ilgili çeşitli senaryo çalışmaları yapılması</li> <li>• Gerekli tüm fiziksel önlemlerin alınması</li> <li>• İlgili birimlere erişim konularında ekiplerin bilgilendirilmesi</li> <li>• Saldırı sonrası tedavilerin yönetiminin planlanması</li> </ul>
	EKONOMİK KRİZLER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanlar</li> <li>• Müşteriler</li> <li>• Kamuoyu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konu ile ilgili çeşitli senaryo çalışmaları yapılması</li> <li>• Gerekli tüm önlemlerin alınması</li> </ul>
	KARALAMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanlar</li> <li>• Müşteriler</li> <li>• Tedarikçiler</li> <li>• Fikir liderleri</li> <li>• Basın</li> <li>• Meslek örgütleri</li> <li>• Karalama konusu ile ilgili paydaşlar</li> <li>• Kamuoyu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konu ile ilgili çeşitli senaryo çalışmaları yapılması</li> <li>• Gerekli tüm önlemlerin alınması</li> <li>• Olası senaryolar özelinde paydaş açıklamalarının hazır bulundurulması</li> <li>• Uzun dönem güven ve itibar inşası çalışmalarının yapılması</li> </ul>

TİP	KONU	ETKİLENEN PAYDAŞLAR	YÖNETİM İLKELERİ
MÜDAHALE EDİLEBİLİR DURUMLAR	SİSTEM HATALARI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Müşteriler</li> <li>• Tedarikçiler</li> <li>• Kamuoyu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konu ile ilgili çeşitli senaryo çalışmaları yapılması</li> <li>• Gerekli tüm fiziksel önlemlerin alınması</li> <li>• Düzenli sistem kontrollerinin yapılması</li> <li>• Altyapının ve üstyapının güncel ve sağlıklı tutulması</li> <li>• Eylem ve iş devamlılığı planlarının yapılması</li> </ul>
	SİBER SALDIRILAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanlar</li> <li>• Müşteriler</li> <li>• İlgili yasal kurum ve mahkemeler</li> <li>• Tedarikçiler</li> <li>• Kamuoyu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konu ile ilgili çeşitli senaryo çalışmaları yapılması</li> <li>• Gerekli tüm fiziksel önlemlerin alınması</li> <li>• Korumacı süreçlerin planlanması ve uygulamaya geçilmesi</li> <li>• Eylem ve iş devamlılığı planlarının yapılması</li> </ul>

<p><b>ÇALIŞANLARLA İLGİLİ KONULAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BİLGİ SIZINTILARI</li> <li>• YOLSUZLUK, RÜŞVET, DEZENFORMASYON VE MANİPÜLASYON</li> <li>• YÜZ KIZARTICI / UYGUNSUZ DAVRANIŞLAR</li> <li>• HATALI EKİPMAN KULLANIMI VE İŞ GÜVENLİĞİ</li> <li>• MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışanlar</li> <li>• Müşteriler</li> <li>• Tedarikçiler</li> <li>• İlgili yasal kurum ve mahkemeler</li> <li>• Kamuoyu</li> <li>• Diğer etkilenen paydaşlar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konu ile ilgili çeşitli senaryo çalışmaları yapılması</li> <li>• Gerekli tüm fiziksel önlemlerin alınması</li> <li>• Bilgiye erişim ve kullanım yetkilendirilmesinin yapılması</li> <li>• Çalışan eğitimlerinin periyodik aralıklarla verilmesi</li> <li>• Gerekli bilgilendirme metinlerinin hazır tutulması</li> </ul>
---	--	---

### Kriz Yönetimi Ekibi ve Kriz Anında Yönetim Prensipleri

Integrity Partners Kriz Yönetimi Ekibi aşağıdaki görevlilerden oluşmaktadır

1. Kurum Sözcüsü (Genel Müdür)
2. Uyum Yöneticisi
3. Kriz konusuyla ilgili kurum içi uzman
4. Kriz konusuyla ilgili kurum dışı uzman (gerekli hallerde)
5. Hukuk (kurum içi / dışı)

### Kriz Anında Yönetim Prensipleri

Kriz anında yapılması gerekenler aşağıdaki gibidir;

1. İlgili kriz ekibinin bilgilendirilmesi
2. Kriz odası oluşturulması
3. Gerekli sorgulamaların ve durum analizinin yapılması
4. Kriz konusu ile ilgili sürecin kontrolü ve devamlılığının sağlanması
5. Konu bir çalışan ile ilgili ise çalışanın kurum içindeki faaliyetlerinin askıya alınması ve soruşturmanın başlatılması
6. Konu farklı bir paydaştan kaynaklanıyorsa, paydaşla süregelen ilişkilerin dondurulması ve soruşturmanın başlatılması
7. Etkilenen paydaşların tamamına gerekli açıklamaların yapılması ve sürekli bilgilendirmenin yapılması
8. Kriz konusunun düzeltilmesi ve Kurum Sözcüsü (Genel Müdür)
9. Kriz etki analizinin yapılması ve kriz sonrası alınacak itibar yönetimi faaliyetlerinin belirlenmesi.

### Kriz Sonrası İtibar Yönetimi

Kriz sonrası durumlarda itibar zedelenmelerine yönelik aşağıdaki aksiyonlar alınır;

1. Kriz konusunun çözümlenmesi ve etkili paydaşların olası kayıplarının karşılanması
2. Kriz ile ilgili tüm paydaşlara ve gerekli hallerde basına açıklama gönderilmesi, krizin etki alanı ve boyutuna göre basın toplantısı düzenlenmesi

3. Gerekli hallerde kriz konusu ile ilgili daha önce alınmamış önlemlerin alınması ve bunun kamuoyuna ve/veya ilgili paydaşlara bildirilmesi
4. Kriz sırasında verilen tüm sözlerin tutulduğunun takibi
5. Kriz sonrası etkilerin araştırılması ve ölçülmesi
6. Kriz sonrası nötralize edici olumlu faaliyetlerde bulunulması
7. Kriz konusuna göre uzun dönem kalıcı toplumsal çözümler önerilmesi ve bu konuda öncülük edilmesi

## Integrity Partners ve Toplum

### İletişim ve Şeffaflık

Integrity Partners'ın faaliyetleriyle ilgili açıklık ve dürüstlük, biz ve paydaşlarımız- yani; çalışanlarımız, iş ortaklarımız, basın mensupları ve faaliyet gösterdiğimiz sosyal toplum- için önemlidir. Bu nedenle, finansal, sosyal ve çevresel sonuçları doğru ve şeffaf bir şekilde aktarır ve hem başarılarımızı hem de karşılaştığımız engelleri ortaya koyarız. Integrity Partners namına açıklamada bulunmak, beyanat vermek, röportaj yapmak ve rapor hazırlayıp sunmak hak ve sorumluluğu sadece yetkilendirilmiş yönetici ve çalışanlara aittir.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm çalışanlar için geçerlidir:

- Integrity Partners'ın iletişim politikasına daima uymalısınız.
- İletişime geçtiğiniz ve geçeceğiniz kişilerle açık, dürüst ve saygılı biçimde iletişim kurun.
- Integrity Partners'ın bölge halkıyla iyi ilişki kurmasını sağlamaya yardımcı olmalısınız.
- Yöneticinizin veya Uyum Yöneticinizin onayıyla sadece Integrity Partners'ın genel stratejisi, mali durumu hakkında basın açıklaması yapmalı ya da şirketin dini ve siyasi konularla ilgili görüşlerini dile getirmelisiniz.

Aşağıdaki temel ilkeler de yöneticiler için geçerlidir:

- Bölgenizdeki sorunların, çalışanlarla birlikte ele alınmasını ve gerekirse, ilgili makamların bilgilendirilmesini sağlamalısınız.
- Integrity Partners'ın yeni kanun, yönetmelik ve kurallardan haberdar olabilmesi, yasal sorumluluklarının bilincinde ve hukuki haklarını kullanabilecek bilgi donanımına sahip olarak kararlar verebilmesi için ilgili makamlarla sürekli diyalog içinde olmalı ve bilginizi güncel tutmalısınız.
- Yasalarca saklanması gereği belirtilen tüm belgelerin saklanması ve Integrity Partners ile yerel makamların bu belgelere ulaşabilmesini sağlamalısınız.

### Yerel Sosyal Bağlılık

İş yaptığımız, tanındığımız ve birlikte hareket ettiğimiz küresel bir alana dolayısıyla pek çok bölgeye yönelik hareket etmekteyiz. Bu sebepten, "evimizi düzenli tutmamız" ve bölge halkıyla

iyi ilişkiler kurmamız önemlidir. Bölge sakinlerinin haklarına ve yerel kùltürüne saygı duyuyoruz.

Aşağıdaki temel ilkeler tüm yöneticiler için geçerlidir:

- Çalışanlarınızın yerel kanunlara ve Integrity Partners'ın ilkelerine bağlı kalmalarını sağlamalısınız.
- Integrity Partners'ın yerel paydaşlarının ihtiyaçları ile beklentilerini öğrenmesini sağlamak açasından ilgili paydaşlarla sürekli diyalog içinde olmalısınız.

Kim ile İletişime Geçmeliyim?

**Bölüm Yöneticiniz, Etik ve Uyum Yöneticisi**

E-posta: [etik@integritypartners.com.tr](mailto:etik@integritypartners.com.tr)

Telefon: +90 (534) 973 74 85