



CEVA

İş Ahlakı Tüzüğü

Bütünlük ve Saygı yaşam biçimimizdir.

[Giriş ▶](#)

Hızlı Bağlantılar ▼

Birbirimize Saygı	8
CEVA ya ve Hissedarlarımıza Saygı.....	11
Müşterilerimize, Tedarikçilerimize ve Diğer İş Ortaklarımıza Saygı.....	15
İçinde Faaliyet Gösterdiğimiz Toplumlara Saygı.....	17



Making business flow

İçindekiler

Yönetim Kurulu Başkanımız ve CEO'muz Xavier Urbain'ın Mesajı.....	3	Kaliteye Odaklanmak.....	15
Tüzüğü Anlamak.....	4	Müşteri Memnuniyeti.....	15
CEVA'nın Misyonu, Vizyonu ve Değerleri.....	7	İş Ortakları.....	15
Birbirimize Saygı.....	8	Antitröst ve Adil Rekabet.....	15
Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık.....	8	İçinde Faaliyet Gösterdiğimiz Toplumlara Saygı.....	17
Karşılıklı Saygı ve Adil Muamele.....	8	Toplumlar.....	17
İnsan Hakları ve Onur.....	9	Yolsuzluk ve Rüşvet.....	17
Sağlık ve Güvenlik.....	9	Hediyeler ve Eğlenceler.....	18
Uyuşturucular ve Alkol.....	9	Ticaret Uyumu.....	20
Verilerin Gizliliği.....	10	Devlet İhaleleri.....	21
CEVA'ya ve Hissedarlarımıza Saygı.....	11	Siyasi Faaliyetler.....	21
Çıkar Çatışmaları.....	11	Çevrenin Korunması.....	21
Şirketin Malları, Verileri ve Zamanı.....	12	Disiplin Cezaları.....	22
İçeriden Bilgilendirme.....	12	İddiaların Bildirilmesi ve Ele Alınması.....	23
Mali Kayıtlar.....	12	Nasıl Bildirimde Bulunabilirsiniz?.....	23
Elektronik İletişimler, Sosyal Medya ve Harici İletişimler.....	14	Bildirimde bulunduğunuzda ne olur?.....	24
Müşterilerimize, Tedarikçilerimize ve Diğer İş Ortaklarımıza Saygı.....	15	Önemli Noktalar.....	25
		Onay.....	26

Yönetim Kurulu Başkanımız ve CEO'muz Xavier Urbain'in Mesajı



Sevgili CEVA çalışanları,

İş Etiği Kurallarımızı sizinle paylaşmaktan memnuniyet duymaktayım. Bu Kurallar çok önemli konuları içermektedir ve ben CEO olarak sizlerden kuralları anlamanızı ve kurallara bağlı kalmanızı bekliyorum.

İlk sorumluluğumuz bizden hizmet alan ve ihtiyaçlarını karşılamamız için uzmanlığımıza güvenen müşterilerimize karşıdır. Piyasada çok daha fazla rekabetçi olabilmemiz için yüksek kaliteli, müşterilerin talep ettiği uygun maliyetli hizmetleri verebilmemiz ve sürekli olarak performans standardımızı iyileştirmemiz önem taşımaktadır. İşte bu yüzden İş Etiği Kurallarımız çok kritiktir. Bu kurallar; aynı iş standardını uygulayabilmemiz, aynı değerleri paylaşabilmemiz ve mükemmel hizmet verebilmemiz için uyumlulaştırmayı kolaylaştırır, tutarlılığı artırır ve hesap verebilirliği teşvik etmektedir. Bu müşterilerimize karşı taahhüdümüz olmalıdır.

İş Etiği Kuralları aynı zamanda müşterilerimize değer katmak için dünyanın dört bir yanında çalışan kadın erkek tüm çalışanlarımızı korumaktadır. Çalışanlar şirketimizin en önemli varlığıdır ve çalışanlarımızın güvenli bir ortamda başarılı olmalarına yardımcı olacak en iyi destek ve en iyi uygulamaları çalışanlarımıza sunmamız gerekmektedir. Kurallarımız bunu gerçekleştirebilmemiz ve aynı zamanda hissedarlarımızın, ortaklarımızın ve toplumların beklentilerini karşılamak için standartlar sağlamaktadır.

CEVA'nın aşağıdaki dört saygı temelini oluşturan adalet, dürüstlük ve şeffaflığı hepimiz uygulamalı ve en yüksek etik standartları karşılamalıyız:

- CEVA Ekibi
- CEVA Müşterileri ve Ortakları

- CEVA Hissedarları
- CEVA Toplulukları

İş Etiği Kurallarımızın uygulanması ve bu kurallara riayet edilmesinin, çalışanlarımıza, hissedarlarımıza, müşterilerimize, ortaklarımıza ve topluluklarımıza daha iyi değer katabilmemiz için misyonumuzu, vizyonumuzu ve değerlerimizi güçlendirmeye yardım edeceğine inanıyorum.

Kurallarımızla ilgili olarak sorularınızı ve endişelerinizi ve karşılaştığınız uygunluk sorunlarını paylaşmanızı rica ediyorum ve iyi niyetli olarak endişelerini bildiren çalışanlar hakkında yapılabilecek her türlü misillemeye karşı sıfır toleransımız olduğunu hatırlatırım.

Xavier Urbain
CEO

Tüzüğü Anlamak

Bu bölümde yeni İş Ahlakı Tüzüğümüzün kullanılmasını ve anlaşılmasını kolaylaştırmaya yönelik birkaç ipucu ve araç yer alıyor:

Tüzük değerlerimizle bağlantılıdır

Tüzük CEVA'nın marka zorunlulukları ve değerleriyle ve özellikle de "Bütünlük ve Saygı yaşam biçimimizdir" ilkesiyle yakından bağlantılıdır. Basitçe ifade etmek gerekirse, hepimiz daima doğru olanı yapmaya çalışmalıyız. Bu Tüzükte bunu yapmak için temel standartlar tanımlanıyor ve bazı yön gösterici ilkelere yer veriliyor.

"Saygı"yı Esas Almak

Tüzükteki tüm konu başlıklarını dört büyük başlık altında gruplandırdık. Bu başlıkların her birinin mantıksal olarak bir arada yer alan alt başlıkları vardır:

- CEVA Ekibi
- CEVA Müşterileri ve Ortakları
- CEVA Hissedarları
- CEVA Toplulukları

Bu başlıkların her biri ayrı bir bölümde düzenlenmiş olup tüzüğün online versiyonunda, bunların içeriğini görmeyi sağlayacak bir sekme mevcuttur. Raporlama, disiplin cezaları ve "önemli noktalar" bölümleri ve sekmeleri de ayrıca bulunmaktadır.

Tüzük

Temel noktaların anlaşılmasını sağlamak için belgeye "Tüzük İpuçları" adını verdiğimiz, öğrenmeyi kolaylaştırıcı kutular yerleştirdik. Bu kutularda Tüzüğün uygulamada ne anlama geldiği üzerine iki ya da üç cümlelik örnekler bulacaksınız. Örneğin, bir rakiple fiyatlar hakkında

konuşmanızın mümkün olup olmadığını bilmeniz gerekiyorsa, antitröst bölümünde bu konuya ilişkin olarak hazırlanmış Tüzük İpucu kutusunu okuyabilirsiniz.

Bazı ortak temalar

Tüzükte, birbirimize ve diğer paydaşlarımıza saygıyı desteklemek amacıyla, tekrar tekrar ele alınan bazı ortak temalar mevcuttur. Dolayısıyla bunların hatırlanması iyi olacaktır:

- **Görüntü Önemlidir.** Hukukçular buna "uygunsuz görünme" derler; siz "doğruluk testi" ifadesine daha aşına olabilirsiniz. Bir şey doğru görünmüyor ya da doğru olduğu hissini vermiyorsa, muhtemelen o şey doğru değildir.
- **Bağımsızlık ve Kalite.** İş almak için rekabet ederken, tedarikçi seçerken ve karar alırken gizli bilgileri, kişisel menfaat anlaşmalarını, rüşveti ya da rakiplerle yasadışı düzenlemeleri değil, şeffaflığı ve kaliteyi esas alır ve bağımsız bir şekilde fiyat belirleriz.
- **Çatışma Olmaması.** Hepimiz her gün CEVA'nın çıkarları için hareket etmeliyiz. Bu, demektir ki, CEVA'da gösterdiğimiz çaba ve harcadığımız vakit başka bir iş ile alakalı değil CEVA için olmalıdır ya da bir aile bireyini işe almak ya da bir aile bireyi ile iş yapmak çıkar çatışmasına neden olabilir.
- **Adalet, Dürüstlük ve Şeffaflık.** Tüm işlemlerimiz ve iletişimlerimiz adil, dürüst, doğru ve şeffaf olmalıdır.

"SMART" Düşünün

Günlük işlemlerimizin her birinde İş Ahlakı Tüzüğünü, CEVA [İş Kurallarını](#) ve tüm politikalarımızın gerektirdiği tüm koşulları takip etmek zor olabilir. Tüzükle ilişkili bir meseleyle karşılaştığınızda düşüncelerinizi toparlayabilmek için

izleyebileceğiniz basit bir yöntem vardır. **SMART** düşünün:

- **Stop and think (durun ve düşünün).** Tüzükle ilişkili bazı meseleler ve durumlar aldatıcı olabilir. Acele etmeyin: Durun ve düşünün.
- **Master the rules (kuralları bilin).** Ne yapmanız gerektiğini öğrenmek ve durumunuz için geçerli kuralları anlamak için geçerli CEVA politikalarını inceleyin.
- **Analyze (analiz edin).** Düşüncelerinizi topladıktan sonra, kuralları da göz önünde bulundurarak seçeneklerinizi analiz edin. Pusula Noktalarımızı değerlendirin: Bu Tüzükte buna izin veriliyor mu? Bu, doğru, dürüst ve etik bir şey mi? Politikalarımızda buna izin veriliyor mu? Bu yasal mı? CEVA'nın çıkarlarına uygun olan nedir? Bu davranışın görüntüsü ve etkileri nasıl olacak?
- **Request help! (yardım isteyin!)** Bazı meseleler karmaşıktır ve bariz bir cevap olmayabilir. Tahminlerle hareket etmeyin. Size yardıma hazırız. Patronunuzdan Uyum ve Etik Departmanından ya da Hukuk Departmandan yardım isteyin.
- **Take action (eyleme geçin).** Yukarıdakilerin hepsini yaptıktan sonra, harekete geçmeye hazır hale geleceksiniz. Bilinçli bir şekilde ve kural ve ilkeleri esas alarak hareket ettiyseniz ve gerek duyduğunuzda yardım aldıysanız SMART düşünüyorsunuz demektir. Özetle, etik bir ikilemle ya da zorlu bir seçimle karşı karşıya kaldığınızda SMART düşünün.

Rüşvet politikamızın “kolaylaştırıcı ödemeleri” kapsayıp kapsamadığını bilmeniz mi gerekiyor? Belgeyi elektronik ortamda görüntülüyorsanız, “Ctrl F”ye basın ya da Menüze gidip “Find” (Bul) sekmesini tıklayın ve “kolaylaştırıcı” yazın. Ya da Tüzüğün başındaki İçindekiler bölümünde konu başlıklarını ve bunların ele alındığı sayfa numaralarını bulabilirsiniz.

Diğer politikalara bağlantılar

Bu Tüzük, işinizi kurallara uygun bir şekilde yapabilmeniz için bilmeniz gereken her konuda ayrıntılı cevaplar sağlayamaz. Tüzükte sadece temel ilkeler belirtilmiştir. İhtiyaç duyduğunuz ayrıntılı politikalara ve yardıma ulaşmanıza yardımcı olmak için Tüzüğün çeşitli yerlerinde ilgili temel politikaların bağlantılarına yer verilmiştir. Bağlantıları kullanamazsanız, tüm politikaları CEVANet'te ilgili fonksiyonun altında bulabilir ya da müdürünüzden politikaların bir kopyasını isteyebilirsiniz.

Metinde arama yapabilirsiniz



Disiplin Cezaları

Disiplin cezaları Tüzüğün ilerleyen bölümlerinde ele alınmıştır, ama Tüzüğü ihlal etmenin işten çıkarılmaya ve geçerli mevzuatın öngördüğü yasal işlemlere varabilecek ciddi sonuçlarının olabileceği belirtilmelidir.

Bilin. Tespit Edin. Bildirin.

Tüzüğü ihlal eder ya da ihlallerle ilgili olarak gerekli girişimlerde bulunmazsak CEVA'yı –ve kendimizi– hukuki ve hatta cezai açıdan sorumluluğa ve sonuçlara maruz bırakabiliriz. Tüzüğün ihlal edilmesi işten çıkarılmaya, büyük para cezalarına ve hapis cezalarına yol açabilir. Tüzüğün ve diğer politikaların ihlal edilme ihtimallerini bile, bize raporlamanız gereklidir, böylece bu hususları da değerlendirebiliriz. Uygunsuz davranışlar için uyarı işaretlerine ya da “kırmızı bayraklara” dikkat edin. **Yanlış giden bir şey görürseniz, bunu söyleyin!**

- Tüzüğün sonunda Tüzüğü ihlal edildiğinden şüphelenilen durumları raporlamak için ayrı bir bölüm bulunmaktadır, ancak burada kısaca değinmek gerekirse:
 - **Uyum (Compliance) Yardım Hattımıza:** ulaşmak için burayı tıklayın: ücretsiz olarak telefon edebilir ya da online olarak bildirimde bulunabilirsiniz.
 - İsterseniz bildirim isminizi belirtmeden yapabilirsiniz.
- Ayrıca, patronunuza, Hukuk Departmanına, Uyum ve Etik (Compliance) Departmanına, İnsan Kaynaklarına, Baş Hukuk ve Uyum (Compliance) Yöneticimize ve hatta CEO'muza,

yani sorununuzun ele alınması için başvurmanız gereken herkese bildirimde bulunabilirsiniz.

Misilleme yasaktır

Bildiği ya da şüphelendiği bir ihlali iyi niyetli bir şekilde bildiren bir çalışana karşı misillemede bulunulması kesin olarak yasaktır! Potansiyel bir yanlış davranışı bildiren bir kişiye misillemede ya da olumsuz bir eylemde bulunulmasına karşı toleransımız yoktur. Misilleme bariz eylemleri (örneğin, bir kişiyi sadece bir Tüzük ihlalini bildirdiği için işten çıkarmak) olduğu gibi daha az bariz eylemleri de (örneğin, normalde izin verilen ama sadece bir kişi “yolsuzlukları bildirdiği” için bulunulan istihdam eylemlerini) kapsar.



CEVA'nın Misyonu, Vizyonu ve Değerleri

İş Ahlakı Tüzüğümüz, en temel düzeyde, her CEVA çalışanının ve CEVA adına hareket eden herkesin uyması gereken asgari standartların belirtildiği bir belgeden başka bir şey değildir. Bu asgari standartlar CEVA'nın Vizyonu, Temelleri, Misyonu ve Değerleriyle çok yakından bağlantılıdır. Tüzüğün her yerinde atıfta bulunduğumuz bu kavramları şu şekilde özetleyebiliriz:

Vizyonumuz

CEVA, Birlik, Büyüme ve Mükemmeliyetin örneğini oluşturarak tedarik zinciri sektöründe en çok hayranlık duyulan şirket olacaktır.

Temellerimiz

- **BİRLİK** Tek şirket – tek ekip
- **BÜYÜME** Pazardaki büyümenin ötesinde bir büyüme gerçekleştirmek
- **MÜKEMMELİYET** Mükemmelliğe ulaşmak hedefimizdir

Misyonumuz

CEVA – işlerin akmasını sağlar

Değerlerimiz

- Müşterilerimize bizim için çok değerlidir
- Enerjik ve istekliyiz
- Performans odaklıyız
- Başarılıyız
- Atik ve duyarlıyız
- Çeşitliliği destekleriz ve değer veririz
- İnsanlara değer veririz
- Tedarik zincirinin uzmanıyız
- Bütünlük ve saygı yaşam biçimimizdir



Birbirimize Saygı

Birbirimize saygı duymak, vizyonumuzun doğal sonucudur. Dokuz temel değerimizden birinde bu durum şu üç basit kelimeyle ifade ediliyor: “İnsanlara değer veririz.” Bu saygı, temel işe alma ve istihdam kararlarıyla başlar ve tüm çalışma arkadaşlarımızla gündelik etkileşimlerimize kadar uzanır. İcra Kurulu üyelerimizden yük taşıyan ya da depo alanında çalışan işçilerimize kadar herkesi kapsar. Açık ve dürüst iletişim, adil muamele ve temel insan onurunun korunması bu saygının gereğidir; tüm bunlar, aynı zamanda bizim lehimize ve CEVA’yı mükemmel bir çalışma yeri haline getirmek için tasarlanmıştır.

Fırsat Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Adil işe alma ve istihdam uygulamalarına ve -ırk, cinsiyet, medeni durum, cinsel yönelim, engellilik durumu, yaş, siyasi görüş, din, inanç, etnik köken ya da milliyet gözetilmeksizin- tüm çalışanlarımızın potansiyellerini tam olarak gerçekleştirme fırsatına sahip olmalarına büyük bir önem veririz. İstihdam kararlarını, bu özelliklere değil, becerilere, performansa, işe önem verme derecesine, etik davranışlara ve belli bir iş için geçerli diğer vasıflara bakarak alırız. Herhangi bir çalışan adayına ya da çalışana karşı hukuken korunan özelliklerinden dolayı ayrımcılık uygulamak yasaktır. Size ya da başka birine karşı ayrımcılık yapıldığından şüpheleniyorsanız, durumu değerlendirebilmemiz, bir sorunun olup olmadığını anlayabilmemiz ve bir sorun varsa bunu çözebilmemiz için lütfen İnsan Kaynaklarıyla irtibata geçin ya da yardım hattımızı arayın.

İşe alma, istihdam, eğitim ve terfi alanlarının tümünde çeşitliliğe destek ve değer veriyor, liyakate ve kapsayıcılığa dayanan bir çalışma ortamını sürdürmeye çalışıyoruz. Son olarak, örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmeleri konularında yürürlükte olan mevzuata uyuyoruz.

Karşılıklı Saygı ve Adil Muamele

Çalışanlarımızın potansiyellerinin tamamını kullanmalarına izin veren ve yaratıcılık ve üretkenliği teşvik eden bir çalışma ortamı sağlamaya çalışıyoruz. Önemsemek ve saygı görmek tüm çalışanlarımızın hakkıdır. İşyerinde şiddetin, tehdidin ve -cinsel taciz ve hoş karşılanmayan cinsel yaklaşma çabaları da dahil olmak üzere- tacizin hiçbir biçimine izin vermiyoruz. Örneğin, amirlerin ya da diğer çalışanların korkutma ya da tehdit girişimlerine tolerans göstermiyoruz. Yöneticilerimizin astlarından beklentilerinin olması doğaldır, ama kişisel saldırılar, tehditler ya da başka kötü muamele biçimleri kabul edilemez. Tam tersine, patronlarımızın ve yöneticilerimizin Tüzüğe uymalarına ve davranışlarıyla başka çalışanlara örnek olmalarına

Tüzük İpucu ▶ Patronumun zorlayıcı talepleri, uymam gereken kesin süreler ve yıl sonunda mutlaka ulaşmam gereken rakamlar var. Bunlara ulaşmak için ekibimi zorlayamayacağımı mı söylüyorsunuz?

Hayır, rekabetin güçlü olduğu bir iş yapıyoruz, kendimizden beklentilerimiz yüksek ayrıca müşterilerimizin mutluluğunu sürdürmek zorundayız. Ekibiniz için yüksek standartlar belirlemenizde ve performansı teşvik etmenizde sakınca yoktur. Ama sizin için çalışan birine kötü muamelede bulunmanız, bir çalışma arkadaşınızı aşağılamanız ya da sizden daha zayıf konumdaki birini tehdit etmeniz farklı durumlardır. Tüm bu davranışlar yasaktır.

çok büyük bir önem veriyoruz. İşgücümüzün çeşitlilik arz etmesi nedeniyle tüm aktivitelerimizin herkesi kapsayacak bir şekilde yürütülmesi bir zorunluluktur. Örneğin, bazı çalışanlarımızın dahil edilemeyeceği türde eğlence biçimlerinden kaçınılmalıdır.

İnsan Hakları ve Onur

Çalıştırdığımız ve birlikte çalıştığımız herkesin temel insan haklarına ve onuruna saygı duyuyoruz. Geçerli mevzuatta tanımlandığı şekliyle, köleliğin, insan kaçakçılığının, zorla çalıştırma ve çocuk emeğinin her biçimini yasaklıyoruz. Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde asgari çalışma yaşı için geçerli yasal gerekliliklere uyuyoruz. Çalışma saatleri, ücretler ve sosyal haklar konusunda ulusal ve yerel mevzuata uygun hareket ediyoruz.

Sağlık ve Güvenlik

Sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışmak için çaba gösteriyoruz. Çalışanlarımıza geçerli tüm iş güvenliği ve sağlığı yasalarına ve standartlarına uyan sağlıklı ve güvenli

Tüzük İpucu ▶ Çalıştığım tesis bir süre önce yeni ve büyük bir müşteriye hizmet vermeye başladı ve depomuz hiç olmadığı kadar dolu ve işlek. Yapmamız gereken güvenlik toplantılarını yapmadığımızdan ve çalışanların, işlerini hızlı bir şekilde yapmaya çalışırken daha dikkatsiz davrandıklarından kaygılanıyorum. Ne yapmalıyım?

Bildirin! Patronunuza söyleyin, Sağlık, Güvenlik ve Çevre Grubumuzla irtibat kurun ya da yardım hattını arayın – CEVA olarak güvenlik konusunda kaygıları olan çalışanların bu kaygıları yüksek sesle dile getirmelerini istiyoruz. İlkemizi unutmayın: Hiçbir sorunu görmezden gelmeyin!

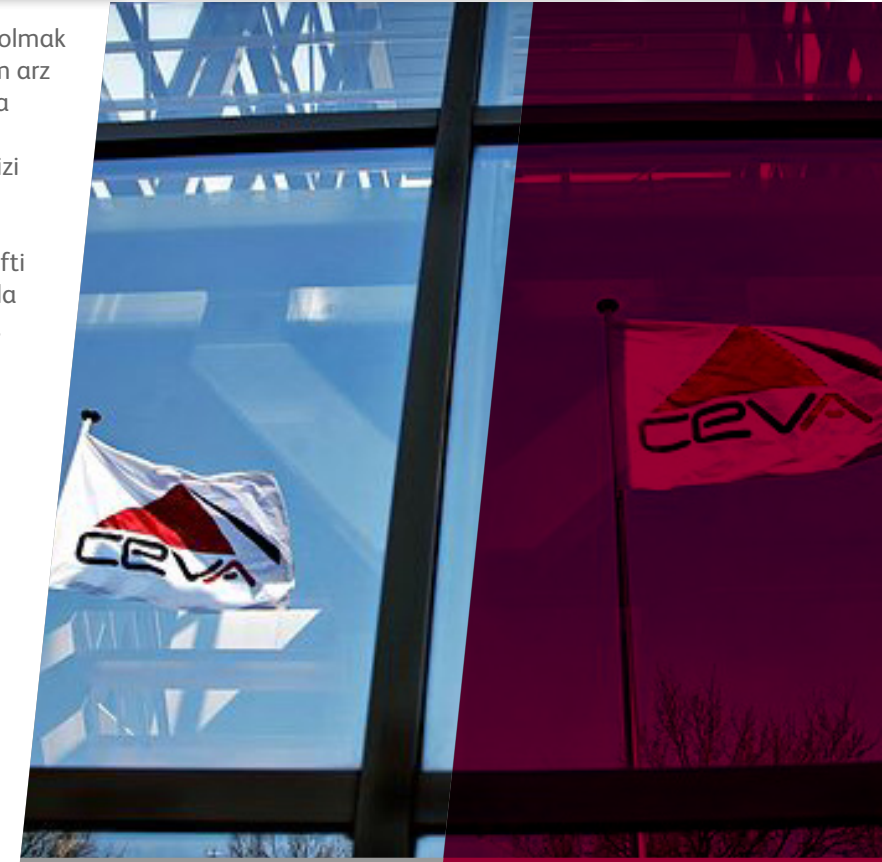
bir çalışma ortamı sağlamaya önem veriyoruz. Ayrıca, müşterilerimizin ve içinde faaliyet gösterdiğimiz toplumların sağlığına ve güvenliğine saygılı bir şekilde iş yapıyoruz. Şirketin çabalarını desteklemek için tüm çalışanlarımız;

bozuk ekipman ya da makineler ve kazalar da dahil olmak üzere sağlık ve güvenlik açısından olumsuz bir durum arz eden tüm olayları ya da koşulları derhal patronlarına ya da yerel güvenlik çalışanlarına bildirmelidir. Tüm yaralanmalar amirlere bildirilmelidir. Güvenlik ilkemizi unutmayın: “Hiçbir sorunu görmezden gelmeyin.”

Güvenli çalışmak, bazılarımız için, depodaki bir forklifti gerektiği şekilde çalıştırmak ve koruyucu gözlük ya da çizme gibi gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanmak, bazılarımız için tehlikeli maddelerin sevk evrakını kontrol etmek, bazılarımız için ise sadece acil durum tatbikatlarına ve güvenlik provalarına katılmak anlamına gelir. Önemli olan, hepimizin kendimizin, çalışma arkadaşlarımızın ve içinde yaşadığımız toplumların güvenliğini gözetecek şekilde çalışmamızdır.

Uyuşturucular ve Alkol

Güvenliği ilk sıraya yerleştiren kültürümüze uygun olarak, çalışma ortamını uyuşturucu ve alkolden uzak tutmayı bir CEVA politikası haline getirdik. Alkol ve yasadışı madde kullanımı işyerinde ciddi sağlık ve güvenlik sorunları yaratabilir. Çalışanlar, alkolün, yasadışı uyuşturucuların ve kontrol altına alınmış maddelerin kullanılmasına ve bulundurulmasına ilişkin tüm yasa ve düzenlemelere uymalıdır. İşbaşındayken, Şirkete ait tesislerdeyken ya da Şirket adına iş yaparken alkol, yasadışı uyuşturucu ya da başka yasadışı maddelerin kullanılması, satılması, dağıtılması ya da bulundurulması kesin olarak yasaktır. Bu yasa kontrol altına alınmış maddelerin yasadışı ya da uygunsuz bir şekilde kullanımı için de geçerlidir. İstisnai durumlarda, örneğin Şirketin düzenlediği resepsiyonlarda, önceden yönetimden onay alınması şartıyla, CEVA ofislerinde ya da başka binalarda alkol servisi yapılmasına izin verilebilir. Çalışanlar (1) alkol ya da kontrol altına alınmış herhangi bir maddenin etkisi altındayken, (2) herhangi bir maddeden olumsuz yönde etkilenmiş





durumdayken, ya da (3) kontrol altında olan yasadışı ya da izinsiz bir madde bulunduruyor ya da kullanıyorken işe gelemez ya da görevlerine devam edemezler.

Verilerin Gizliliği

Çalışanlarımızın kişisel gizliliklerine ve onların hukuken korunan kişisel bilgilerinin gizliliğine değer veriyor ve saygı gösteriyoruz. Gizli sağlık ve tıp bilgilerinin, teşhis edilebilir bilgilerin ve Şirketin mülkiyetindeki diğer kişisel ve özel bilgilerin korunması da buna dahildir. Aynı durum, başka insanlara ait olan ve işimizin gereği olarak edinmiş olabileceğimiz kişisel ve gizli bilgiler için de geçerlidir. Buna örnek olarak, herhangi bir müşterimiz adına yaptığımız bir teslimatta kullanılan ad, soyadı, ev adresi ve telefon numarası bilgileri gösterilebilir. Bir Şirket olarak, [Gizlilik Politikamıza](#) ve geçerli tüm veri koruma yasalarına uyuyoruz. Ayrıca her birimiz çalışma arkadaşlarımızın gizliliğine saygı duymalıyız.

CEVA'ya ve Hissedarlarımıza Saygı

Müşterilerimizin İş akışını Sağlamak için çalışan on binlerce kişinin her birine saygı duymanın yanı sıra bir kurum olarak CEVA'ya ve CEVA'nın varlıklarını bize emanet eden hissedarlara da saygı duymak zorundayız. Bunun için şunları yapmalıyız:

Çıkar Çatışmaları

CEVA'ya saygı göstermenin en önemli yolu, CEVA'nın çıkarları ile diğer çıkarlar arasında çatışma olmasından kaçınmaktır. Her birimiz işimizi CEVA'ya sadakat göstererek, CEVA'nın çıkarlarını gözeterek ve kişisel hesaplardan uzak durarak yerine getirmeliyiz. Kişisel çıkarlarımızın CEVA'nın çıkarlarıyla çatışmasına ya da böyle bir çatışma görüntüsünün oluşmasına yol açabilecek her türlü faaliyetten, ilişkiden ya da durumdan kaçınmalıyız. Çıkar çatışmaları çok farklı durumlarda ortaya çıkabilir. Bu nedenle, hepimiz, bu tür çatışmaları izlemek, tespit etmek, bunlardan kaçınmak, bunları bildirmek ve çözüme kavuşturmak konusunda titiz davranmalıyız. Potansiyel çatışma durumlarına örnek olarak şunlar gösterilebilir:

- Ailenizde CEVA'da işe girmek isteyen bir kişi var. (Yerel mevzuat farklı hükümler içermiyorsa, aile bireyleri doğrudan ast-üst ilişkisi içinde ya da istihdamlarının ast-üst ilişkisi ya da psikolojik ortam açısından sorun yaratabileceği ya da başka herhangi bir çıkar çatışmasına yol açabileceği durumlarda çalışamazlar. Bunun nedeni, ailevi bağlılıklarınız ile CEVA'ya karşı sorumluluklarınız arasında bir çatışma çıkma ihtimalidir. Akrabaların işe alınması ya da istihdam edilmesi kesin şekilde yasak olmamakla birlikte, bu şeffaflığın ve bağımsız karar almanın kritik olduğu bir alandır.)
- CEVA'nın potansiyel rakibi olan bir şirkette finansal bir çıkarınız var ya da böyle bir şirket için çalışıyorsunuz ya da CEVA'yla iş ilişkisine girme potansiyeli olan başka bir şirkette bir çıkarınız var. (Birinci durumda doğrudan doğruya CEVA'nın çıkarlarının aleyhinde ve kendi kişisel kazancınız için çalışıyor olursunuz. İkinci durumda da bir çatışma söz konusudur, çünkü CEVA'ya zarar verebilecek farklı amaçlarınız mevcut olabilir.)
- Şirket dışında bir istihdamınız ya da CEVA için yürüttüğünüz çalışmalarını sekteye uğratabilecek başka ticari faaliyetleriniz var. (Örneğin, eşinizle birlikte, CEVA'nın işiyle ya da sektörüyle hiçbir bağlantısı olmayan bir yan iş yürütüyorsunuz ve bu işle büyük ölçüde akşamları ve hafta sonları ilgileniyorsunuz. Bu tür faaliyetler doğrudan doğruya CEVA'nın çıkarlarının aleyhinde olmasa bile sizi CEVA'ya karşı olan sorumluluklarınızı yerine getirmekten alıkoyabilir. Kendinize ait zamanda ne yapacağınız sizin karar vereceğiniz bir şeydir, ama farklı ticari çıkarlar CEVA'daki işinizi sekteye uğratmamalıdır.)
- CEVA'nın müşterilerindeki irtibat kişilerinin isimlerini paylaşmanız bir arkadaşınızın şirketi için yararlı olabilir ve arkadaşınız sizden bu irtibat kişileriyle toplantılar ayarlamasını istiyor. (Sadece sizin ya da arkadaşınızın değil, CEVA'nın ve müşterilerinin de somut bir fayda

Tüzük İpucu ▶ Kardeşimi benim için çalışmak üzere işe alabilir miyim?

Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin çoğunda hayır. Ama, kardeşiniz olduğunu açıklamanız, aranızda doğrudan raporlama ilişkisi olmaması ve işe alma kararını verecek kişinin bu kararı bağımsız bir şekilde verebilmesi koşuluyla kardeşinizi yeterli vasıflara sahip olduğuna inandığınız bir pozisyon için tavsiye edebilirsiniz.

sağlayacağı durumlar dışında, bunu yapmanızı muhtemelen yanlış olacaktır.)

Çatışmayla ilgili tüm sorunlarda kilit nokta şeffaflıktır. Doğru karar vermenize yardımcı olabilmemiz için patronunuza durumu açıklayın ya da Hukuk, Uyum ve Etik Departmanı ile irtibat kurun. Açık ve dürüst olduktan sonra bu tür durumların büyük bir kısmını kolaylıkla çözüme kavuşturabiliriz.

Şirketin Malları, Verileri ve Zamanı

CEVA'nın çıkarlarını gözeterek hareket etmenin yanı sıra Şirketi ve varlıklarını korumaya da özen göstermeliyiz. CEVA ve hissedarlarına duyduğumuz saygının gereği olarak, hepimiz CEVA'nın mallarını korumakla ve uygun şekilde kullanmakla yükümlüyük. Bu çerçevede, Şirketin ekipmanlarını, işgücünü, gereçlerini, tesislerini ya da başka varlıklarını veya mallarını, yönetimin onayı olmaksızın, kişisel amaçlarla ya da CEVA'nın çıkarları dışındaki başka amaçlarla kullanamayız. Benzer şekilde, CEVA'nın mallarını ya da diğer varlıklarını özenle kullanmalı ve israf etmemeliyiz. Bu çok farklı şekillerde yapılabilir. Kimlik kurallarına uymak ve kapıda sizin arkanızdan gelen izinsiz ziyaretçileri içeriye almamak gibi basit bir eylem de bunun parçasıdır. Aynı şey, şifrenizi paylaşmamak, sadece gerçekten gerekli olduğunda çıktı almak, CEVA adına seyahat ederken dizüstü bilgisayarınızı havalimanında ya da otelde güvenli bir şekilde tutmak ya da CEVA adına para harcarken veya CEVA'yı yükümlülük altına sokarken [İş Kurallarımızın](#) gerekliliklerini gözden geçirme ve onayları almak konusunda da geçerlidir.

CEVA'nın fikri mülkiyetinin, örneğin patentlerinin, ticari markalarının, telif haklarının, ticari sırlarının ve Şirketin mülkiyetinde olan diğer bilgilerin izinsiz kullanımdan ya da ifşaattan korunması da bu kapsamda düşünülmelidir. İş planları, teknik veriler, finans verileri, işletme verileri, müşteri listeleri ve bilgileri, çalışanların kişisel bilgileri ve CEVA'nın işi, operasyonları ve planlarıyla ilgili olan diğer gizli bilgiler fikri mülkiyet kapsamındadır. Kamuoyuna açık olmayan herhangi bir bilgiyi kişisel kazancımız ya da Şirket dışında herhangi birinin faydası için ifşa edemeyiz.

Aynı şekilde, başka kişilerin ve şirketlerin fikri mülkiyet haklarına da saygı göstermek zorundayız. Örneğin, işe aldığımız bir kişinin CEVA'ya getirdiği gizli bir müşteri listesini kullanamayız, sektör yayınlarından telif haklarıyla korunan bilgileri kopyalayamayız ya da bilerek sahte mal taşıyamayız.

Ayrıca, kayıtlarımız ve bilgilerimiz de şirket varlıklarıdır ve bunları bu çerçevede ele almalıyız. Bu, kayıt ve bilgilerin düzenli ve, zorunlu olduğu sürece, [Genel Kayıt ve Bilgi](#)

Tüzük İpucu ▶ Bu, bilgisayarımı herhangi bir kişisel amaçla kullanamayacağım anlamına mı geliyor? Oğlumun futbol takımıyla ilgili e-postalar alabilir miyim ya da karımla birlikte yürüttüğümüz yan işimiz için bilgisayarımı kullanabilir miyim?

CEVA, minimal düzeyde kaldığı, CEVA'daki işinizi sekteye uğratmadığı ve yasalar, ve politikalarımız çerçevesinde kabul edilebilir olduğu sürece bilgisayarların kişisel amaçlarla kullanılmasına izin verir. Bu çerçevede, oğlunuzun futbol takımıyla ilgili olarak yazışabilir, ama bilgisayarınızı CEVA dışındaki bir iş için kullanamazsınız.

[Yönetimi \(Total Records and Information Management - "TRIM"\) politikamız](#) ve saklama çizelgesi uyarınca tutulması anlamına gelir. Ayrıca, belli dava ve soruşturmalara ilişkin tüm belge ve bilgileri yeni bir bildirim kadar saklamamızı şart koşan. [Belge Saklama Bildirimi politikamıza \(Document Preservation Notice Policy\)](#) da uymak zorundayız.

CEVA'nın varlıklarına saygı duymak zamanımızı iyi kullanmayı da kapsar. İşgünü boyunca belli zamanlarda mola vermeyi önemsemekle ve arada bir kişisel telefon görüşmelerine, e-postalara ve diğer faaliyetlere izin vermekle birlikte, genel olarak CEVA'da geçirdiğimiz zamanı CEVA'ya ayırmalıyız. CEVA'da çalıştığımız süre zarfında, hiçbir koşul altında, başka işlerle ilgili çalışmalar yapamayız.

İçeriden Bilgilenme

CEVA [politikası](#) ve çoğu ülkenin mevzuatı, menkul

kiymet alım-satımında gizli bilgilerin uygunsuz şekilde kullanılmasını yasaklar. İş faaliyetlerimiz esnasında, CEVA'nın ya da müşterilerimizin veya tedarikçilerimizin işlerine, operasyonlarına ya da menkul kıymetlerine ilişkin olarak kamuya açık olmayan bilgiler edinebiliriz. Bu bilgilere işinizin gereği olarak (örneğin finans bölümünde çalışıyor ve finansal tahminler hazırlıyorsanız) ya da koridorda veya yemekhanede kulak misafiri olarak ulaşabilirsiniz. Bilginin nasıl edinildiğinden bağımsız olarak, CEVA önemli bilgi kapsamına giren kamuya açık olmayan bilgiler (genellikle "içeriden bilgilendirme" olarak adlandırılır) kullanılarak menkul kıymet alıp satmayı kesin bir şekilde yasaklar. Bir yatırımcının menkul kıymetleri satmaya, almaya ya da elinde tutmaya karar verirken önemli olarak değerlendirdiği bilgiler önemli bilgi olarak sınıflandırılır.

Önemli olabilecek bilgilere örnek olarak mali sonuçlar ve tahminler; potansiyel birleşmeler, devralmalar, elden çıkarmalar, ortak girişimler ve yatırımlar; önemli işlerin edinilmesi ya da kaybedilmesi; ve davalarla ilgili önemli gelişmeler gösterilebilir. İçeriden edinilmiş önemli bilgilerle menkul kıymet alıp satmak yasalara ve politik aykırıdır. Bu tür bilgileri kendiniz kullanamayacağınız gibi, başkalarının kullanması için "tüyo" da veremezsiniz.

Mali Kayıtlar

Hissedarlarımıza saygı göstermenin başlıca yollarından birisi, tüm defterlerimizin, kayıtlarımızın ve hesaplarımızın zamanında, eksiksiz ve gerçeğe uygun şekilde tutulması ve varlıklarımızı, borçlarımızı ve işlemlerimizi doğru olarak göstermesidir. Dürüstlük ve şeffaflık sağlamak, sahtekârlığı önlemek ve geçerli muhasebe ilkelerine ve mali raporlama standartlarına uygun şekilde güvenilir mali tabloların hazırlanması için bu gereklidir. Defterlerimizde ve kayıtlarımızda (bilançolarımızda, muhasebe defterlerimizde, mali tablolarımızda vb.) işlemleri yanlış gösterme, bazı tutarları ya da hesapları saklama, işlemleri yanlış bir zaman diliminde gösterme ya da başka yanlış ya da yanıltıcı bilgilere yer verme gibi tahrifleri yasaklıyoruz. CEVA [İş Kurallarımız](#), [finans ve muhasebe politikalarımız](#) ve diğer kontrollerimiz doğruluk ilkesini desteklemektedir. Kayıt dışı

işlemlerde bulunmak ve “ikinci defter tutmak” kesinlikle yasaktır.

Her birimiz CEVA'nın defterlerine ve kayıtlarına giren tüm bilgilerin eksiksiz, güncel ve doğru olmasını sağlamalıyız. Örneğin, masraf raporlarını ele alalım. Bu raporlar sıkıcı ve gereksizmiş gibi görünebilir, ama aslında defterlerimizin ve kayıtlarımızın doğru olmasına katkıda bulunurlar. Masraf raporunuz doğru mu? Tüm masraflar gerçekten yapıldı mı ve doğru gerekçelerle mi yapıldı? Yemek masrafının iadesini

Tüzük İpucu ▶ Yıl çeyreği sonundayız ve patronum “hedef rakamlarımıza ulaşmak” için finansa vereceğimiz birkaç raporda değişiklik yapmamı istiyor. Bu konuda tereddütlüyüm, ama patronum herkesin bunu yaptığını ve çeyrek bittikten hemen sonra raporları eski haline getirebileceğimizi ve kimsenin bundan haberinin olmayacağını söylüyor. Ne yapmalıyım?

Patronunuza bu işin içinize sinmediğini nazik ama kesin bir dille belirtin. Patronunuz içinize sinmeyen bir şey yapmanız için ısrar ediyorsa başka bir yöneticiyi, Hukuk ya da Uyum ve Etik Departmanlarındaki irtibat kişinizi ya da yardım hattını arayın.

talep ediyorsanız, yemek faturasını ve yemeğe kimlerin katıldığını gösteren bir notu raporunuza eklediniz mi? Kimse kendi masraflarını onayla onaylayamayacağı gibi yemeğe çeşitli kademelerden CEVA çalışanları katıldıysa ödemeyi

Tüzük İpucu ▶ Önemli bulduğum bir konuyla ilgili olarak kısa bir siyasi mesajla ve herkesin komik bulacağını düşündüğüm mizahi bir logoyla e-posta imzamı “kişiselleştirmek” istiyorum. Bu mümkün mü?

Hayır. Birincisi, bunların ikisi de CEVA'nın işiyle ilgili değildir ve dolayısıyla işle alakalı bir hususa dahil edilmemelidir. İkincisi, CEVA'yı temsil ettiğinizi unutmamalısınız; siz konunun önemli ve logonun komik olduğunu düşünebilirsiniz ama başkaları bunlardan rahatsız olabilir ve CEVA'nın bunları savunduğunu düşünebilirler. CEVA'nın dijital iletişim yönergelerine mutlaka uyun. Bu unsurları içeren e-postalar göndermek istiyorsanız mesai saatleri dışında kişisel e-posta hesabınızı kullanın ve bu iletilerde CEVA'nın adının yer almamasına dikkat edin.

en yüksek yerel kademe yapmalıdır. Diğer bir örnek de işe giriş-çıkış kayıtlarıdır. İşe giriş-çıkış kayıtlarınız çalışma saatlerinizi doğru bir şekilde gösteriyor mu? Başka bir bağlama bakacak olursak, sevk evrakımız sevkiyatlarımızın çıkış ve varış noktalarını doğru şekilde yansıtıyor mu? Evrakta gönderici, imalatçı ve ödeme şekli doğru olarak belirtiliyor mu? Defter ve kayıtların doğru tutulmasını desteklemek konusunda her birimize görev düşüyor.

Para aklamanın her türünü de yasaklıyoruz. Para aklama, genellikle terörizmle, uyuşturucu kaçaklığıyla ve vergi kaçırma ile bağlantılı suçları ve bunlardan elde edilen gelirleri gizlemek amacıyla yasadışı finansal faaliyetlerde bulunmak ve finansal kayıtları tahrif etmek anlamına gelmektedir. Örneğin uyuşturucu tüccarları yasadışı yollardan kazandıkları paraları yasal göstermek için yasal bir şirketten geçirecek “aklarlar”. CEVA'nın yasadışı faaliyetlerde kazanılan paraların aklanmasında kullanılmasını önlemek için “müşterimizi tanımak” ve şüpheli faaliyetlere (nakit kullanılan işlemler, tarafların bilinmediği işlemler, alışılmadık ödeme talepleri ya da para transferleri) karşı tetikte olmak çok önemlidir.



Elektronik İletişimler, Sosyal Medya ve Harici İletişimler

Çalışanlarımızın ve hukuki koruma altındaki kişisel bilgilerinin gizliliğine değer veriyoruz. Aynı zamanda, hepimiz, geçerli yasa ve düzenlemelere tabi olmak kaydıyla, (e-postalar, anlık mesajlar, kısa mesajlar, internet faaliyetleri ve Şirketin bilgisayarlarındaki, ekipmanlarındaki ve sistemlerindeki diğer elektronik veriler ve bilgiler dahil) tüm elektronik iletişimimizin ve bilgilerimizin Şirketin işlerine yönelik olması gerektiğini ve CEVA'nın mülkiyetinde ve onun kontrolü altında olduğunu bilmeliyiz.

Geçerli yasa ve düzenlemelere tabi olmak kaydıyla ve [Gizlilik Politikamız](#) ve [Bilgi Güvenliği Politikamız](#), çerçevesinde, CEVA çalışanları olarak, CEVA'nın sistemlerini ve ekipmanlarını kullanırken herhangi bir gizlilik beklentisi içinde olmamalıyız ve CEVA, geçerli yasalar uyarınca, e-postalar, internet kullanımı, telefonlar ve diğer cihazlar dahil olmak üzere, elektronik iletişimleri, bilgisayarları, ekipmanları ve sistemleri izleme ve tetkik etme hakkına sahiptir. CEVA çalışanlarının sorumlu bir şekilde ve önemsiz ölçekte olan kişisel kullarımlarına izin verilmektedir, ama bu kullarımlar sürekli olmamalı, mümkün olduğu ölçüde mesai saatlerinin dışında kaydırılmalı ve kişiyi sorumluluklarından ya da üretkenlikten alıkoymamalıdır.

CEVA, benzer şekilde, müşterilerle, meslektaşlarla, tedarikçilerle, iş liderleriyle, medyayla ve başka kesimlerle etkileşimlerimizi ve iletişimimizi geliştirmek ve CEVA markasının farkındalığını artırmak amacıyla sosyal medyanın uygun ve sorumlu bir şekilde ve işle ilgili olarak kullanılmasına izin verir. [Sosyal Medya Politikamız](#) her türlü sosyal medya kullanımının dürüstlük ve şeffaflıkla yürütülmesini, sosyal medyanın resmi olarak CEVA adına kullanılmasından önce onay alınmasını ve genel olarak sağduyulu davranılmasını şart koşar. Kişisel olarak ve mesai saatlerinin dışında sosyal medya kullanırken mesajlarınızı,

yorumlarınızı, görüşlerinizi ve inançlarınızı CEVA'ya aitmiş gibi göstermemelisiniz.

Harici iletişimimizin tutarlı, dürüst ve uygun olmasını sağlamak için, üçüncü taraflardan gelen taleplere sadece yetkili CEVA personelinin (üst düzey yönetimimizin, Hukuk Departmanının ve Pazarlama ve İletişimler Departmanının görevlilerinin) cevap vermesine izin verilmektedir. Devlet kuruluşlarından, yatırımcılardan, analistlerden, medyadan ve halktan gelen her türlü talep [iletişim politikalarımızda](#) ve [yönergelerimizde](#), öngörüldüğü şekilde ele alınmalıdır. Bu çerçevede, basından bir talep aldığınızda Pazarlama ve İletişimler Departmanını, bir mahkeme yazısı aldığınızda Hukuk Departmanını ve bir vergi ihbarnamesi aldığınızda Vergi Departmanını arayın.



Müşterilerimize, Tedarikçilerimize ve Diğer İş Ortaklarımıza Saygı

Dokuz temel değerimizden ikisi, müşterilerimize çok büyük bir değer vermek ve performans odaklı olmaktır. Bu değerler, CEVA'nın müşterilerine, tedarikçilerine ve diğer iş ortaklarına gösterdiği saygı açısından kilit önemdedir. CEVA olarak iş almak için rekabet ederken ve başka şirketlere iş verirken adil, bağımsız ve aldığımız ve sattığımız hizmetlerin kalitesini esas alarak hareket ederiz. Bunu yapmak ve iş yapılması kolay bir şirket olmak, tedarik zinciri sektöründe en çok hayranlık duyulan şirket haline gelmemiz konusunda diğer değerlerimizden daha yararlı olacaktır.

Kaliteye Odaklanmak

Kaliteden ödün vermeme, işimiz için temel önemdedir. Mükemmeliyet temelimiz ve Kusursuz Yürütme inancımız bunu gerektirir. Ayrıca biz, sürekli iyileştirme kültürüne sahibiz. En yüksek kalite standartlarına ulaşmak amacıyla, müşterilerimizin yararı için süreçlerimizi sürekli olarak iyileştirmeye çalışıyoruz. Bu, sadece operasyonlarımız için değil, karakterimiz ve davranışlarımız için de geçerlidir. Müşterilerimizle, rakiplerimizle ve tedarikçilerimizle tüm ilişkilerimizde hizmetlerimizin kalitesini esas alarak iş yaparız ve buna göre değerlendiriliriz.

Müşteri Memnuniyeti

Değerlerimizde belirttiğimiz gibi, performans odaklı ve başarılıyız ve tedarik zincirinin uzmanlarıyız. Müşterilerimiz bize ihtiyaç duyuyorlar. Mallarını taşımak ve stoklarını yönetmek konusunda bize güveniyorlar. Yani biz müşterilerimizi başarılı kılmak için çalışıyoruz. Faaliyetlerimizi müşterilerimizin ve pazarların küresel ve yerel gereksinimlerine ilişkin bilgilerimiz yönlendirir. Müşteriye odaklanmayı tüm iş süreçlerimize, projelerimize ve işlemlerimize dahil ettik ve öncelikli hale getirdik. Örneğin, belli bir müşteriye verilen hizmete katkıda bulunuyorsanız, CEVA'nın söz konusu müşteriyle imzalamış olduğu sözleşmede neler taahhüt etmiş olduğunu ve bu taahhütlerin sizin işinizi nasıl etkileyeceğini bilmeli ve sonra da yerine getireceğimizi söylediğimiz her şeyi yerine getirdiğimizden emin olmalısınız.

İş Ortakları

Şirketimiz için belirlediğimiz standartları karşılayan başka şirketlerle ve kişilerle ortaklıklar kurmaya önem veriyoruz. İş ortaklarımızı seçerken, kendi işlerini geçerli yasa ve düzenlemelere ve yüksek bütünlük standartlarımıza uygun şekilde yürüten ve Şirketle ya da Şirket adına iş yaparken de bunlara uyacak tedarikçilerle, satıcılarla, altyüklenicilerle, danışmanlarla ve vekillerle çalışmak için çaba gösteriyoruz.

Antitröst ve Adil Rekabet

CEVA, serbest girişime ve adil rekabete önem vermektedir. Küresel bir tedarik zinciri şirketi olan CEVA büyümek için serbest ticaret ortamına ihtiyaç duyar. Bu nedenle, iş için rekabet ederken ve iş yaparken sadece liyakati, açık rekabeti ve müşterilerimize üstün hizmet sunmayı esas alırız. Tüm fiyatlarımızı ve ek ücretlerimizi, kendi analizlerimize, müşterilerin sağladığı bilgilere ve kamuya açık bilgilere dayanarak, bağımsız bir şekilde belirleriz. Rakiplerimizle fiyatlar, fiyat teklifleri, kârlar, müşterilerin ya da bölgelerin bölüşülmesi ya da başka satış hükümleri ve şartları konusunda görüşmez ve hiçbir rakiple bu konularda anlaşma yapmayız. Belli kişilerin ya da kuruluşların boykot edilmesine ya da bunlarla iş

yapılmamasına yönelik anlaşmalara katılmayız. “Görüntü önemlidir” kuralı çerçevesinde her birimiz Şirketin [Antitröst ve Rekabet Hukuku Politikalarını ve Prosedürlerini](#) ya da herhangi bir antitröst ya da rekabet yasasını ihlal görüntüsü verecek davranışlardan bile kaçınmalıyız. Ve hepimiz Şirketin [fiyat ve ek ücret belirleme süreçlerine](#)

Tüzük İpucu ▶ İşimi daha iyi yapmama ve CEVA'nın iş kazanmasına yardım edeceğimi düşündüğüm yerel bir sektör birliğine katılmak istiyorum – bunu yapamayacağımı mı söylüyorsunuz?

Hayır, kesinlikle böyle bir yasak yok, ama birliğin gerçekten değer katacağından ve çok fazla risk yaratmayacağından emin olabilmemiz için, katılımıdan önce gerekli onay sürecini yürütmelisiniz. Bunun nedeni, geçmişte sektörümüzdeki bazı birliklerin ciddi antitröst sorunları yaratmış olması ve bu birliklere katılım konusunda akıllıca hareket etmek istememizdir.

uymalıyız. Sektör birliklerine katıldığınızda [Sektör Birliği Yönergelerimize](#) uymalı ve antitröst yükümlülüklerimize uymaya özellikle dikkat etmelisiniz.

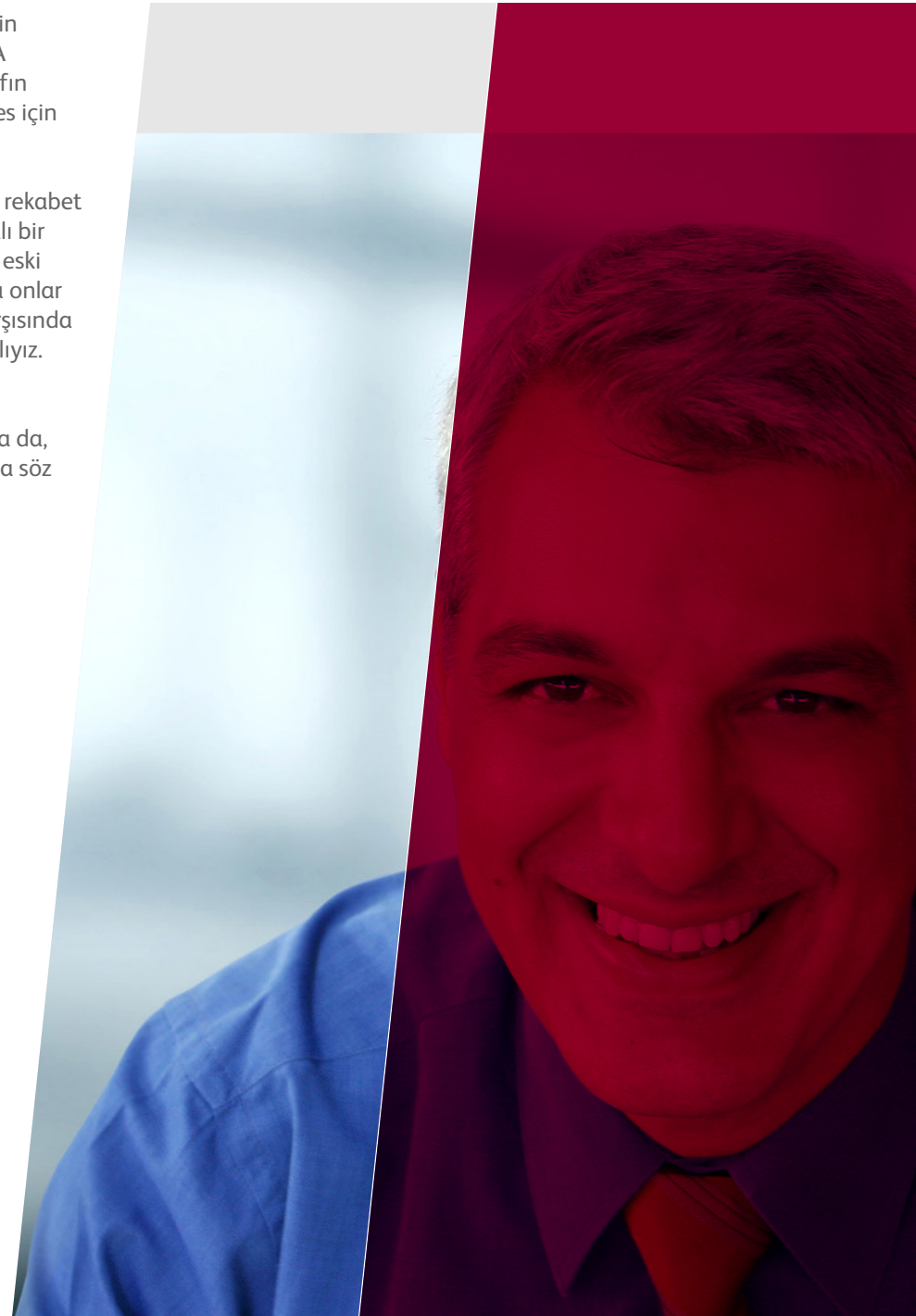
İş kazanmak için adil ve bağımsız bir şekilde rekabet etmenin yanı sıra iş verirken de adil ve bağımsız bir şekilde hareket ederiz. Tedarikçileri, vekilleri ve onların araçlarını -bizim ve çalışanlarımızın birtakım ilişkilerini değil- sadece adil değerlendirmeleri esas alarak görevlendiririz. Bu

Tüzük İpucu ▶ Bir müşteriden gelen fiyat talebine cevap veriyorum ve fiyat teklifimin mümkün olduğunca rekabetçi olmasını istiyorum. Rakip şirketlerin neler yaptığını öğrenmem gerekiyor. Gizli kalacak şekilde, rakip bir şirkette çalışan bir arkadaşımı arayabilir miyim?

Hayır; antitröst politikamız uyarınca bu yasaktır. Bir rakiple hiçbir zaman fiyatlar, müşteriler ya da fiyat teklifleri üzerine konuşamazsınız. Fiyatlarımızı kendi analizlerimize, müşterilerin fiyat teklifinde bulunabilmemiz için sağladıkları bilgilere ve kamuya açık bilgilere dayanarak, bağımsız bir şekilde belirleriz.

kural sadece temel Tedarik personelimiz için değil, herhangi bir tedarikçinin ya da CEVA adına iş yapacak herhangi bir üçüncü tarafın görevlendirilmesinde etki sahibi olan herkes için geçerlidir.

Son olarak, iş almak için agresif bir şekilde rekabet etmekle birlikte bunu adil ve liyakate dayalı bir şekilde yapmalıyız. Örneğin, rakiplerimizin eski çalışanlarından gizli bilgiler edinerek ya da onlar hakkında yanlış şeyler söyleyerek onlar karşısında haksız bir avantaj elde etmeye çalışmamalıyız. Satış ve pazarlama malzemelerimiz, iletişimlerimiz ve müşterilere yaptığımız taahhütler dürüst ve doğru olmalıdır. Sonra da, Kusursuz Yürütme inancımız doğrultusunda söz verdiğimiz şeyleri yerine getirmeliyiz.



İçinde Faaliyet Gösterdiğimiz Toplumlara Saygı

Birbirimize saygı duymakla başladık, sonra CEVA'ya ve hissedarlarımıza saygı duymaya ve daha sonra da müşterilerimize ve diğer üçüncü taraflara saygı duymaya geçtik. Son olarak sıra en geniş kategoriye, içinde faaliyet gösterdiğimiz dünyaya saygı duymaya geldi. CEVA, iyi bir kurumsal yurttaş olarak, içinde faaliyet gösterdiği toplumlara saygı göstermeli, sorumlu bir şekilde hareket etmeli ve iş yaptığı ülkelerin yasalarına uymalıdır.

Toplumlar

İçinde çalıştığımız toplumlara desteklemeye önem veriyoruz. Bizim için çalıştığımız yerlerdeki farklı kültürleri ve toplumsal sorunları anlamak ve saygıyla karşılamak önemlidir. Bunu yapmak güveni ve itibarı artırır. Hepimiz yerel kültüre saygı göstermeliyiz.

CEVA'nın [İş Kuralları](#) yardım kuruluşlarına yapılacak bağışlar için nasıl onay alınacağı konusunda bilgi sağlar (yardım kuruluşlarına yapılacak tüm bağışlar Bölge Başkanınız, CEO'muz ve hatta Yönetim Kurulumuz tarafından onaylanmalıdır).

Yolsuzluk ve Rüşvet

Yolsuzluk toplumlara zarar verir ve işimiz açısından büyük bir önem taşıyan serbest ticareti baltalar. Dünya genelinde devletler rüşvet ve yolsuzluğu ortadan kaldırmak için çaba gösteriyorlar ve CEVA da buna büyük bir önem veriyor. CEVA'nın bu konudaki tutumu çok nettir: Rüşvetin ve yolsuzluğu her biçimi yasaklanmıştır. Bizim ya da başka birinin alacağı bir karar üzerinde uygunsuz bir etkide bulunabileceği görüntüsü yaratan değerli herhangi bir şey vermemeli ya da almamalıyız. Müşterilerimizle, tedarikçilerimizle ve düzenleyici otoritelerle ilişkilerimizde dürüst ve açık olmalıyız. [Yolsuzlukla Mücadele Politikamıza](#) ve, ABD Yurtdışında Yolsuzluk Faaliyetlerini Önleme Yasası (FCPA), Birleşik Krallık Rüşvet Yasası, Birleşmiş Milletler

Küresel İlkeler Sözleşmesi, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Rüşvetle Mücadele Sözleşmesi başta olmak üzere, ilgili diğer yolsuzlukla mücadele yasalarına uymalıyız.

Bu, uygulamada ne anlama geliyor?

- **Kamu sektöründe rüşvet verilemez.** Devlet görevlilerine hiçbir şekilde rüşvet vermeyiz. Örneğin, bir devlet kuruluşunda çalışan bir kişinin eylemlerini etkilemek, sözcüğü bir izin çıkarmasını, denetim sorunlarını göz ardı etmesini ya da bize bir devlet ihalesi kazandırmasını sağlamak için herhangi bir ödeme yapmayı ya da yapmayı teklif etmeyiz.
- **Kolaylaştırıcı ödeme yapılamaz.** Kolaylaştırıcı ödemeler, herhangi bir kademedeki devlet görevlisine, vize vermek ya da gerekli evrakı hazırlamak gibi zaten yapması gereken rutin işleri yapması (ya da daha hızlandırması) için yapılan küçük ödemelerdir. Örneğin, yüklerin gümrükten daha hızlı geçmesi için gümrük görevlilerine kişisel ödeme yapmayız. (Ciddi sağlık ve güvenlik tehditlerinin olduğu durumlarda, hemen bildirilmesi ve uygun şekilde belgelenmesi şartıyla, kolaylaştırıcı ödemelere izin veriyoruz.)
- **Özel sektörde rüşvet verilemez.** "Ticari" rüşvet ya da özel sektör rüşveti de vermeyiz. Örneğin, iş kazanmak için özel, ticari müşterilerimize "komisyonlar" ödemeyiz. Özetle, işin içinde devletin olup olmamasına bakılmaksızın, hiçbir şekilde rüşvet vermeyiz.
- **Rüşvet kabul etmeyiz.** Rüşvetin ya da uygunsuz ödemelerin hiçbir biçimini kabul etmeyiz. Örneğin, bizden iş almaya çalışan tedarikçilerden uygunsuz hediyeler kabul etmeyiz. Hediye kabul etme eşiği son derece düşüktür ve en iyi uygulama her tür hediye kaçınılmaktır.
- **Uygunsuz etkileme ve teşvikler de kabul edilemez.**

Rüşvetin hiçbir biçimini vermez, teklif etmez ve almayız. Örneğin, müşterimiz olan bir şirkete bize iş verip vermeme kararını alacak olan önemli bir karar alıcıya kişisel yardımlarda bulunmak, bir devlet görevlisinin desteklediği bir yardım kuruluşuna bağış yapmak, CEVA'nın işlerini etkileme gücüne sahip bir bakanın kızını işe almak ya da bir değeri olan başka herhangi bir şey bu kapsamdadır.

- **Devlet görevlileriyle ilişkiler.** Bir devlet görevlisiyseniz ya da bir devlet görevlisinin akrabasıysanız, yolsuzluk görüntüsü yaratacak faaliyetlerden kaçınmaya yönelik

Tüzük İpucu ▶ Ülkemde, gümrükten mal çekme işlemlerini hızlandırmaları için gümrük görevlilerine küçük nakit ödemelerde bulunmak alışılmış bir uygulama ve bir müşterim büyük ölçekli bir projesi için bir ekipmana acilen ihtiyaç duyuyor. Çok küçük, sadece birkaç dolarlık bir ödeme yapmam gerekiyor. Bunu yapabilir miyim?

Hayır, tutar küçük ve ülkeniz için alışılmış bir uygulama söz konusu olsa bile çeşitli yasalar ve bizim politikamız, tıpkı rüşvetin diğer biçimleri gibi, bu tür kolaylaştırıcı ödemeleri de yasaklar.

uygun önlemleri alabilmemiz için bunu bilmemiz gerekir.

- **Değerlendirme çalışması.** Şirketin üçüncü taraf temsilcilerin, ortakların ve altyüklenicilerin , CEVA'nın birlikte iş yapmak isteyebileceği türden şirketler olup olmadığını ve özellikle yolsuzluk ve rüşvet konularında kendi yüksek etik standartlarımızı izleyeceğiz.

Hediyeler ve Eğlenceler

Yolsuzluk ve rüşvetten kaçınmanın önemli bir parçası da verdiğimiz ve aldığımız hediyelere ve eğlencelere dikkat etmektir. Yolsuzluk, illa bir kişiye gözlerden uzak bir yerde bir çanta dolusu para vermek şeklinde olmaz. Çoğu zaman daha aşamalı ve ustaca yöntemler izlenir. Örneğin, bir kişi üzerinde uygunsuz bir etki yaratmak amacıyla pahalı hediyelerden ve abartılı eğlencelerden yararlanılabilir. Değeri olan herhangi bir şey – yemek ve eğlence, maç

biletleri, bir tatil evinin kullanımı ya da kurumsal veya yardım amaçlı etkinliklere sponsorluk – söz konusu olabilir. Hediyeler ve eğlenceler gerçekte rüşvet amacıyla sağlanmasa bile bir çıkar çatışması ya da bir çatışma görüntüsü yaratabilir. Kararınızı CEVA'nın çıkarlarını gözetererek almak yerine aldığınız hediyeleri düşünerek verme eğiliminde olabilirsiniz. Ve bazen gerçekte sakıncasız olan hediyeler ve eğlenceler olumsuz bir görüntü yaratabilir. Hediyeler ve eğlenceler söz konusu olduğunda görüntü gerçekten çok önemlidir.

CEVA olarak, iş kazanmak için rekabet eder ve iş verirken şeffaf davranır ve –bize sağlanan ya da bizin sağladığımız uygunsuz kişisel avantajları değil– sadece liyakati ve CEVA'nın çıkarlarını göz önünde bulundururuz. Müşterilerin ya da tedarikçilerin ya da potansiyel müşterilerin ya da tedarikçilerin sağladığı ve uygunsuz bir niyetle teklif edilmiş gibi algılanabilecek, nesneliğimizi etkileyebilecek ya da birine uygunsuz bir avantaj ya da ayrıcalıklı muamele sağlayabilecekmiş görüntüsü yaratan hediyelerden, eğlencelerden ya da herhangi bir tür avantajdan etkilenmemeliyiz. Biz de başkalarına bunları sağlamamalı ya da teklif etmemeliyiz. Uygunsuz hediyeler ve eğlenceler kabul etmemeli ve sunmamalıyız. Hiçbir zaman bir tedarikçiden, bir satıcıdan ya da başka herhangi bir kişiden kendiniz, arkadaşlarınız ya da aileniz için bir hediye istemeyin.

Arada bir verilen, sembolik değerde ve makul hediyelere ve eğlencelere izin verilebilir. Ama bunlar iş avantajları karşılığında ya da uygunsuz niyetlerle verilip alınmamalı, hatta böyle bir görüntü yaratmamalıdır. CEVA'nın [Yolsuzlukla Mücadele Politikasında](#) hediye ve eğlencenin sınırları şu şekilde belirlenmiştir:

- Genel bir kural olarak, arada bir verilen, 100 \$ ya da daha az değerdeki ve bir devlet görevlisiyle ilişkili olmayan hediyelere ve eğlencelere izin verilebilir.
- Değeri 100 \$ dan fazla olan ve bir devlet görevlisiyle ilişkili olmayan hediyeler ve eğlenceler için amirinizin onayını almalısınız.
- Değeri 250 \$ ya da daha fazla olan ya da bir devlet görevlisinin ilişkili olduğu hediye ve eğlenceler için önceden Uyum ve Etik Departmanının onayı alınmalıdır.

- Önceden Uyum ve Etik Departmanından onay almaksızın hiç kimsenin seyahat masraflarını

Tüzük İpucu ▶ Bu, müşterimi yemeğe götüremeyeceğim anlamına mı geliyor?

Hayır. Makul düzeydeki eğlenceler iş yapmanın yasal ve kabul edilen bir parçasıdır ve CEVA, müşterinin politikalarında da izin verildiği takdirde, müşterilerimize makul ve uygun eğlenceler sağlanmasına izin vermektedir.

Hediye ve eğlencelerle ilgili kurallarımızı nasıl mı hatırlayacaksınız? “GIFT” kuralını kullanın. ▶

ödemeyin ya da hiç kimseden seyahat masraflarınız için ödeme kabul etmeyin.

Ama, bu hediye ve eğlencelerin diğer tarafın politikaları ve yerel yasalar, âdetler ve uygulamalar çerçevesinde de kabul edilebilir olduğundan emin olmalısınız. Yerel yasalar ya da diğer tarafın politikaları CEVA'nın politikalarından da sıkı olabilir. Bu durumda en sıkı olan kurallara uymalıyız. Bazı durumlarda belirtilen sınırların üstündeki hediyelere ve eğlencelere de izin verilebilir, ama önceden patronunuza ve Uyum ve Etik Departmanına danışmalısınız. Ve söz konusu hediye ya da eğlenceye izin verilip verilmediğinden ya da bir devlet görevlisinin için içinde olup olmadığından emin değilseniz mutlaka önceden bu kişilere danışın! Ayrıca, tüm hediyeler ve eğlenceler uygun ve düzgün olmalıdır (bayağı ya da müstehcen olmamalıdır). Son olarak, şüphe çekeceği için, nakit ya da hediye kartı veya hediye sertifikası gibi nakit eşdeğeri hediyeler vermemeli ya da kabul etmemeliyiz.

Hediye ve eğlence konusundaki kurallarımızı hatırlamanızın kolay bir yolu var: “GIFT” kuralını kullanın:

- **Government official (devlet görevlisi).**
 - Bir devlet görevlisiyle ilişkili mi? Müşteriniz bir devlet kuruluşu olabilir mi? Ya da bir devlet kuruluşu için çalışıyor olabilir mi?
 - Eğer öyleyse, ya da tereddütleriniz varsa, öncelikle Uyum ve Etik Departmanını arayın.
- **Intent (niyet).**
 - Bir müşteriye hediye veriyorsanız, niyetiniz nedir? Geçen yıl yaptığınız işler için küçük bir teşekkür mü? Yoksa gelecekte daha fazla iş almak umuduyla büyük bir hediye mi veriyorsunuz? Bir yabancı bu hediyeği görürse “uygunsuz bir niyet”iniz olduğunu düşünür mü?
 - Bir tedarikçi sizi eğlenmeye götürdüyseniz, sadece sizinle ilişkisini geliştirmek ve CEVA'nın faaliyetleri hakkında daha çok bilgi edinmek istiyor gibi mi görünüyor? Yoksa hangi tedarikçiyi seçeceğiniz konusunda sizi uygunsuz şekilde etkilemeye çalışıyor olabilir mi? Durum kamuoyuna yansırsa nasıl bir görüntü ortaya çıkar?
- **Frequency and timing (sıklık ve zamanlama).**

Tüzük İpucu ▶ Tedarikçilerimizden biri, bir spor karşılaşması için bana bilet vermek istiyor – alabilir miyim?

Duruma bağlı. Tedarikçi ofis dışında bir etkinlikte bulunup sizinle ilişkisini geliştirmek için sizinle birlikte şehrinizdeki bir spor karşılaşmasına gitmek istiyorsa ve bilet fiyatları makul düzeydeyse muhtemelen bunu kabul etmenizde bir sakınca yoktur. Ama, sizi ve karınızı, tüm masrafları ödenmiş, birinci sınıf bir seyahat programıyla büyük ölçekli uluslararası bir spor organizasyona göndermek istiyorsa, buna izin verilemez.

- Bir tedarikçi ne sıklıkta size hediye veriyor? Sadece ara sıra ve uygun zamanlarda (örneğin, özel günlerde ya da bir müşteri toplantısında) mı veriyor, yoksa sık sık size meyve sepetleri, maç biletleri, şaraplar ve başka şeyler mi gönderiyor? Belli bir tedarikçinin yıl boyunca size verdiği hediye ve eğlencelerin toplam tutarı nedir? Hediyeler çoğu zaman tam da bir işin hangi şirkete verileceğine karar vereceğiniz anlarda mı geliyor? Tüm bu hediyeler tedarikçiye karşı kendinizi borçluymuş gibi hissetmenize yol açmaya başladı mı?
- Benzer şekilde, en iyi müşterinize hangi sıklıkta eğlence sağlıyorsunuz? Üç ayda bir mi ya da özel günlerde mi? Yoksa her ay birkaç kez onu yemeğe mi götürüyorsunuz? Ya da tam da büyük bir işi bağlamak üzereyken art arda birkaç kez mi?
- **Too much (çok fazla mı)?**
 - Hediye ya da eğlence ne boyutlarda? Sınırlarımız içinde mi? Diğer tarafın sınırlarının içinde mi?
 - Ülkenizdeki âdetlere uygun mu?

Ticaret Uyumu

er ülkenin mal ve teknoloji ihracatına ve ithalatına yönelik yasaları vardır. Ülkeler, ekonomik, politik ve güvenlikle ilgili nedenlerle, örneğin terörizmi önlemek için ticaret uyumunu düzenler. CEVA, bazen, geçerli yasalarda izin veriliyor olsa bile, belli kişilerle ve ülkelerle ticareti sınırlamaya yönelik iş kararları alır.



CEVA çalışanları, Şirketin iş yaptığı yargı dairelerinde geçerli olan tüm ithalat ve ihracat kontrolü yasalarına, diğer ticaret düzenlemelerine ve ayrıca [CEVA'nın Küresel Ticaret Uyumu politikalarına](#) titizlikle uymak zorundadır. Belli işlemler için gerekli devlet izinlerinin kontrol edilmesi de bunun bir parçasıdır. Örneğin, pek çok ülke, dış politikası gereği, başka bazı ülkelerle ticarete sınırlama getirir ve bizim için geçerli olan sınırlamalara mutlaka uymalıyız. Benzer şekilde, bazı ülkeler, savunma gereci, silah ya da cephane sınıfına giren yüklerin taşınması için ruhsat alınmasını şart koşar. Dolayısıyla bu malları taşıyorsak gerekli ruhsatların alındığından emin olmalıyız. CEVA'nın Küresel Ticaret Uyumu grubu, geçerli şartlara uymamızı sağlamak amacıyla [CEVA Küresel Ticaret Uyumu politikalarını](#)

Tüzük İpucu ▶ Devletle bazı askeri ekipmanların taşınması için sözleşme imzaladım ve kârlarımızı artırmak için faturalardaki fiyatları onlara fark ettirmeden yükseltebileceğimi düşünüyorum. Bunu yapabilir miyim? Ya da tamamlanması yakın –ama tam olarak tamamlanmamış– bazı işleri tamamlanmış gösterip bunların ücretlerini talep edebilir miyim?

Hayır! Böyle bir davranış, devletle ve başka kesimlerle ilişkilerimizde dürüst ve şeffaf olma gerekliliğimizi ihlal eder.

oluşturmuştur. Son olarak, geçerli anti-boycot mevzuatına da uymalıyız.



Devlet İhaleleri

Bazı işlerimizi devlet kuruluşlarıyla yürütüyoruz. Devletlerle iş yapmak, çoğu zaman, normal ticari sözleşmelerin içerdiğinin ötesinde gereklilikler içerebilir; çünkü devletler yasalar yoluyla belli hükümleri, şartları ve uygulamaları şart koşabilir ya da yasaklayabilirler. Örneğin, devlet ihaleleri için teklif verme süreci çok daha resmi ve gizli bir şekilde ilerleyebilir. Devlet çalışanlarına ya da yüklenicilerine (“yedirip içirmek” denen) eğlenceler sağlamak konusunda katı sınırlamalar söz konusudur. Bazı işler gizli bilgiler içerebilir ve çok sıkı gizlilik ve güvenlik gerekliliklerine tabi olabilir. CEVA olarak, (ister ana yüklenici olarak doğrudan isterse altyüklenici olarak dolaylı yoldan olsun) devlet kuruluşlarına hizmet sağladığımız durumlarda, devlet ihaleleri için geçerli yasa ve düzenlemelere titizlikle uymaya özen gösteririz.

Tüzüğümüzdeki diğer gereklilikler için olduğu gibi, devlet ihaleleri söz konusu olduğunda da, dürüstlük, doğruluk ve şeffaflık son derece önemlidir. Örneğin, pek çok ülkede, devletten (sözleşmede öngörülenden ya da adil ve makul olandan) fazla ücret almak ve devlete yanlış bildirimlerde bulunmak, cezayı gerektiren suçlar olarak düzenlenmiştir. Devlet ihaleleriyle ilgilenen çalışanlarımız CEVA'nın [devlet ihaleleri politikalarını](#) ve geçerli yasaları ve düzenlemeleri tam olarak anlamalı ve bunlara uymalıdır.

Siyasi Faaliyetler

İş faaliyetlerimizi, uygunsuz siyasi faaliyetlerin ve açıklamaların CEVA'nın çıkarlarına zarar vermesini önleyecek şekilde yürütürüz. Şirket, genel bir kural olarak, siyasi meselelere dahil olmaz. Her birimiz, lobicilik de dahil olmak üzere, siyasi faaliyetlerle ilişkili tüm finansal, etik ve başka türdeki yasa ve düzenlemelere titizlikle uymak zorundayız. Bu nedenle, [İş Kurallarımızda](#) her türlü siyasi bağış için Yönetim Kurulumuzdan onay alınması şart koşulmaktadır. Elbette, bireysel yurttaşlar olarak hepimiz, mesai saatleri dışında siyasi faaliyetlere katılabilir ve kendi paramızla siyasi kampanyalara bağışta bulunabiliriz. Ama, bunun için CEVA'nın adını, parasını, kaynaklarını ya da zamanını kullanamayız.

Çevrenin Korunması

Sürdürülebilirliğe ve işimizi, faaliyetlerimizle alakalı çevre kanunları ve düzenlemelerine uygun bir şekilde yürütmeye önem veriyoruz. Sürdürülebilirlik taahhüdümüz atıkları azaltmamıza ve faydaları müşterilerimizle paylaşmamıza yardımcı oluyor. Bu taahhüt, iş yapma biçimimizin her yönünü etkiliyor ve bizi depo operasyonlarından nakliyata, çözüm tasarımıyla tedarik politikasına kadar her konuda yenilikçi ve yaratıcı olmaya teşvik ediyor. Müşterilerimize, toplumlarımıza, insanlarımıza ve gezegenimize fayda sağlıyor. Bu, etik açıdan doğru ve ticari açıdan akıllıca bir yaklaşımdır.

Her birimiz, işimizle ilgili olabilecek tüm çevre düzenlemelerine ve sorunlarına aşina olmalıyız. Çoğumuz için bu, belgelerin çıktısını alırken bilinçli davranmak ve bunun çevre üzerindeki etkisinin farkında olmak kadar basit olabilir. Bazılarımız ise taşımacılık işlemlerinde sera gazı emisyonlarını hesaba katmak zorundadır. Ama, her durumda, faaliyetlerimizin çevre üzerindeki etkilerini hesaba katmalı ve çevre yasalarının, düzenlemelerinin ya da izinlerinin ihlal edilmiş olabileceği durumları derhal bildirmeliyiz.



Disiplin Cezaları

Geçerli mevzuat izin verdiği takdirde, şu eylemlerde bulunan herhangi bir çalışana disiplin cezaları verebiliriz:

- Geçerli yasaları ya da düzenlemeleri, bu Tüzüğü ya da Şirketin politikalarını ve prosedürlerini ihlal eden herhangi bir eyleme onay vermek, katılmak ya da başka bir şekilde, doğrudan ya da dolaylı olarak dahil olmak.
- Bilinen ya da şüphelenilen ihlalleri derhal bildirmemek ya da bir ihlalle ilgili bilgileri saklamak.
- Uyum kurallarını ihlal eden herhangi bir çalışanı yeterli şekilde yönetememek veya denetlememek ya da çalışanlarından herhangi birinin uygunsuz davranışlarını farklı bir şekilde yönlendirmek, onaylamak ya da bunlara göz yummak.
- Uyumla ilgili bir meseleyi iyi niyetli bir şekilde bildiren bir çalışana karşı misilleme girişiminde bulunmak ya da böyle bir misillemeye doğrudan ya da dolaylı olarak katılmak ya da başkalarını bu yönde teşvik etmek (ve, bir yönetici olarak, başkalarının misilleme girişimlerini önlemek ya da bunlara tepki vermek için gerekli adımları atmamak).
- Bilerek yanlış ya da yanıltıcı uyum raporları ya da başka kayıtlar hazırlamak.
- Şirketin uyumla ilgili bir sorunu soruşturmasına ya da başka bir şekilde çözme girişimine tam olarak destek vermemek.

Disiplin cezaları, geçerli yasaların izin verdiği en yüksek düzeyde, yazılı ve sözlü uyarıları, para cezalarını (örneğin ikramiye haklarını), uzaklaştırmayı ve işten çıkarmayı içerebilir. Disiplin cezalarına ek olarak, belli yanlış davranışlarla alakalı olarak, ceza hukuku ya da özel hukuk kovuşturmalarının başlatılması ya da yanlış davranışın yol açtığı kayıp ya da zararların tazmin edilmesine yönelik davaların açılması amacıyla ilgili devlet ya da denetim yargı organlarına başvurmak zorunda kalabiliriz. Disiplin cezalarını mümkün olduğunca hızlı, tutarlı, etkili ve adil bir şekilde veririz. Disiplin cezaları, tamamen Şirketin takdirine bağlıdır. Bir çalışanın yanlış davranışı bildirmesi ve bunun soruşturulmasına destek vermesi verilecek disiplin cezasının değerlendirmesinde önemlidir, ama yanlış davranış için mazeret oluşturmaz ya da uygun disiplin cezalarının verilmesini engellemez.

İddiaların Bildirilmesi ve Ele Alınması

Tüm çalışanlarımızdan ihlalleri ve ihlal şüphelerini bildirmelerini ve bunların ele alınması konusunda Şirketle işbirliğine gitmelerini bekliyor ve bunu teşvik ediyoruz. Hatta, yasaların izin verdiği ölçüde, çalışanlarımızın bunu yapmasını şart koşuyoruz. Sorunları bize bildirdiğinizde Şirketin sorunları gerektiği gibi ele almasına ve mevzuata uyumlu bir şirkete sahip olmamıza katkıda bulunmuş olursunuz.

Nasıl bildirimde bulunabilirsiniz?

Bildirimde bulunmak için çeşitli yöntemler mevcuttur. Size en uygun olan yöntemi kullanın:

- **Yönetim.** Kendisi de iddia edilen yanlış davranışın bir parçası değilse ve bu yönde bir sakınca görmüyorsanız, patronunuza söyleyin. Daha etkili alacağını düşünüyorsanız yönetimde yer alan başka bir kişiye de başvurabilirsiniz.
- **Hukuk, Uyum ve Etik, ya da İnsan Kaynakları temsilcisi.** Patronunuzla konuşmak konusunda kendinizi rahat hissetmiyorsanız, uzmanlarımızdan yardım alın. CEVANet'te, Baş Hukuk ve Uyum Yöneticimiz, Bölge Uyum Müdürünüz ve İnsan Kaynakları temsilcileriniz de dahil olmak üzere tüm Hukuk, Uyum ve Etik personelimizin en yeni irtibat bilgileri mevcuttur.
- **Uyum Yardım Hattı.** Tüzük ihlallerini ya da ihlal şüphelerini ücretsiz uyum yardım hattını arayarak da bildirebilirsiniz:
 - +1 (888) 723-2453 ABD dışından arıyorsanız, öncelikle bulunduğunuz ülke için AT&T erişim numarasını tuşlayın. Bu numarayı şu adreste bulabilirsiniz:

<http://www.business.att.com/bt/access.jsp?c=A>

- Operatöre yukarıdaki ücretsiz numaraya bağlanmak istediğinizi söyleyin ya da bu numarayı kendiniz tuşlayın
 - Sorunları bildirmek ya da Tüzükle ilgili sorular sormak isteyen çalışanlara cevap vermek için bir temsilci hazır olacaktır.
 - Uyum hattı günde 24 saat ve haftada 7 gün açıktır ve görüşmeler çeşitli dillerde yapılabilir.
 - Not: Temsilciler ABD'de görev yapmaktadır ve çağrınız ABD'ye yönlendirilecektir. Yardım hattını arayarak ve bu Tüzüğü imzalamış bir kişi olarak, geçerli veri gizliliği yasaları uyarınca bildiriminizin ABD'ye gönderilmesine onay vermiş olursunuz. Bunu kabul etmiyorsanız, lütfen yukarıda belirtilen yöntemlerden birini kullanın.
- **Web üzerinden bildirim.** Yardım hattı hizmetimiz [web üzerinden bildirim](#); imkânı da sunmaktadır. Online olarak kendinizi daha rahat hissediyorsanız bu seçeneği tercih edin. Şu adrese e-posta göndermeniz de mümkündür: CEVA.Compliance@Cevalogistics.com.
 - **İsim gizlemek.** Şüphelendiğiniz bir ihlali bildirirken isminizi belirtmenizi ve soruşturmamızı kolaylaştırmak için mümkün olduğunca çok bilgi sağlamanızı tavsiye ediyoruz. Ama isterseniz ve yerel yasalar izin veriyorsa isminizi gizleyebilirsiniz ve bu durumda tüm bildirimleri makul şartlarda mümkün olduğu ölçüde gizli tutarız.
 - **Sonuç.** Bildiriminizi nasıl isterseniz öyle yapın! Bildirdiğiniz sorunun incelenmediğini düşünüyorsanız

tekrar bildirin ya da yukarıdaki yöntemlerden başka birini deneyin.

Bildirimde bulunduğunuzda ne olur?

- **Gizlilik.** Bildiriminiz ve soruşturma makul şartlarda mümkün olduğu ölçüde gizli tutulacaktır. İsterseniz isminizi de gizleyebilirsiniz.
- **Soruşturma.** CEVA’da, İç Denetim, Uyum ve Etik, İnsan Kaynakları, Operasyonlar ve İletişimler departmanlarından temsilcilerin oluşturduğu bir Kurumsal Davranış Komitesi vardır. Komitenin şu anki üyelerinin listesini CEVAnet’te bulabilirsiniz. Bildirimde bulunduğunuzda Komite, bildirimizi soruşturulmak üzere uygun kişiye aktaracaktır. Kendi soruşturmanızı yürütmeye çalışmayın – bu işi uzmanlarımıza bırakın. Uzmanlarımız bu soruşturmayı profesyonel ve makul şartlarda mümkün olduğu ölçüde hızlı ve gizli bir şekilde yürütecektir.
- **Düzeltilici Eylemler.** Soruşturma tamamlandığında Komite sonucu inceler ve uygun düzeltici eylemde bulunur.
- **Takip.** Bildirimde bulunduğunuzda size verilen kişisel izleme numarasını kullanarak ya da yardım hattını tekrar arayarak bildirimizi takip edebilirsiniz.

Elbette hiçbirimiz bilerek yanlış ya da yanıltıcı bildirimlerde bulunmamalıyız. Dedikoduları, kişisel anlaşmazlıkları ya da önemsiz konulardaki şikâyetleri yardım hattımıza ya da uyum kaynaklarımıza taşımanın uygun olmayacağını bilmeliyiz.

Ama bildirim iyi niyetle yapıldıysa (çalışan eksiksiz ve doğru olduğuna inandığı bilgiler sağladıysa), kaygılarını açıklayan ve bildiği ya da şüphelendiği yanlış davranışları bildiren herhangi bir çalışana karşı her türlü misilleme kesin olarak yasaktır. Yolsuzlukları bildirenlerin korunması konusunda sorularınız varsa, Hukuk, Uyum ve Etik, ya da İnsan Kaynakları departmanlarını arayın.

Tüzük İpucu ▶ Çalışanlarımdan birinin ismini belirtmeden yardım hattını aradığımı ve ekibimde yaşanan bazı olaylardan bahsettiğimi düşünüyorum. Yapılan soruşturma zaman kaybettirici, masraflı ve küçük düşürücüydü ve sonuçta çalışanın hatalı olduğu ortaya çıktı. Bu çalışana ceza verebilir miyim?

Hayır. Bir çalışan iyi niyetli olarak bildirimde bulunduğu – iddialar yanlış çıksa bile – yolsuzluk ihbarında bulunan bir kişi olarak korunma hakkına sahiptir ve hiçbir şekilde misillemede bulunamazsınız. Diğer taraftan, çalışanın iddialarının yanlış olduğunu bildiğine inanıyorsanız, bu farklı bir durumdur ve bu durumu (kendi girişiminizle cezalandırmak yerine) bildirmeniz gerekir.



Önemli Noktalar

Bizimki gibi karmaşık bir sektörde hiçbir Tüzükte uyulması gereken tüm kurallara eksiksiz bir şekilde yer verilemez. Bu Tüzükte iş davranışlarımızın bütünü için geçerli kılavuz ilkelerin ve temel standartların sunulması amaçlanmıştır. CEVA [İş Kurallarımızda](#) ve diğer politika ve prosedürlerimizde her birimizin yapması ve yapmaması gerekenler üzerine daha ayrıntılı bilgiler yer almaktadır ve bu belgeler atıf yoluyla bu Tüzüğe dahil edilmiştir.

Bu Tüzükte CEVA'daki tüm politikalar ve prosedürler için temel standartlar yer almaktadır. Yerel ya da işle ilgili politikalar ve prosedürler ek, daha sıkı ya da daha spesifik kılavuz ilkeler ve standartlar içerebilir, ama, Hukuk Departmanı onay vermediği sürece, Tüzükle çelişemez ya da Tüzükten daha hafif olamazlar. Bunların hepsinin uzmanı olmanız gerekmez, ama işinizle ilgili olanları genel hatlarıyla bilmeli, bunlarla ilgili eğitimlerinizi tamamlamalı ve kesinlikle şüpheli bir durumda karşılaştığınızda durup itiraz edecek kadar bilgiye sahip olmalısınız.

Tüzük boyunca, "CEVA," "Kurumsal" ve "Şirket" terimleri, CEVA Holdings LLC'yi, bağlı ortaklıklarını ve ortak girişimlerini ifade edecek şekilde kullanılmıştır. Tüzük dünyanın her yerindeki tüm CEVA çalışanları ve ayrıca CEVA adına hareket eden başkaları (vekiller, ortaklar, ortak girişimler, temsilciler, yükleniciler vb.) için geçerlidir; tüm bu kişiler CEVA için yürüttükleri işlerde bu Tüzüğe uygun hareket etmelidir. Web sitemizde Tüzüğün çeşitli dillerdeki metinleri mevcuttur: www.cevalogistics.com.

CEVA, küresel bir şirket olarak, yasaların ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğinin ve bazı ülkelerin yasalarının bir iş ahlakı tüzüğünün şartlarına sınırlama getirebileceğinin farkındadır. Örneğin, bazı ülkelerin iş yasaları şirketlerin çalışanlarına yanlış davranışları bildirme zorunluluğu getirmelerine izin vermez ve bazı yasalar CEVA'nın mümkün olduğunda yasakladığı istihdam uygulamalarına izin verir. CEVA, bu Tüzüğün, her ülkede, ülke yasalarının izin verdiği azami ölçüde geçerli olmasını amaçlamaktadır.

CEVA, tamamen kendi takdirine bağlı olarak Tüzüğü gözden geçirme, değiştirme, silme ve yorumlama hakkını saklı tutmaktadır. Tüzüğün kabul edilmesinden, duyurulmasından ve yürürlüğe sokulmasından CEVA Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu sorumludur. Tüzükte herhangi bir değişiklik yapma ya da herhangi bir hükümden feragat etme yetkisi sadece bu kurullara aittir. Değişiklikler kısa süre içinde Kurumsal web sitemizden (www.cevalogistics.com) duyurulacaktır www.cevalogistics.com adresinde yer alan Tüzük metni Resmi Versiyondur. Herhangi bir basılı kopyayı Resmi Versiyon olarak kabul edemezsiniz.

Bu Tüzük açık ya da zımni olarak, sözleşmeden doğan ya da başka tür bir hak yaratmaz ya da hiçbir şekilde bir iş kontratı ya da sözleşmesi oluşturmaz.

CEVA İş Ahlakı Tüzüğü, Ocak 2013

CEVA İş Ahlakı Tüzüğü İçin Onay ve Kişisel Taahhüt

Geçerli yasalara tabi olmak kaydıyla ve bu yasaların izin verdiği azami ölçüde:

CEVA İş Ahlakı Tüzüğüne teslim aldığıma, incelediğimi, anladığımı ve bu tüzüğe uyacağımı beyan ederim.

Tüzüğün ya da CEVA'nın diğer politikalarının ve prosedürlerinin ihlal edilmesinin, işten çıkarmaya kadar varabilecek disiplin cezalarına yol açabileceğini biliyorum.

Tüzüğün, CEVA'nın diğer politikalarının ve prosedürlerinin ya da geçerli herhangi bir yasa ya da düzenlemenin bildiğim ya da şüphelendiğim herhangi bir ihlalini ve ayrıca fiili ya da görüntüdeki herhangi bir çıkar çatışmasını hemen bildirmeyi kabul ediyorum.

İsim: _____

Unvan: _____

İmza: _____

Tarih: _____

CEVA Tesisi: _____

CEVA İş Ahlakı Tüzüğü, Ocak 2013