

## MİSYONUMUZ :

Otomotiv sektöründe müşterilerimizin, çalışanlarımızın, toplumun ve diğer paydaşlarımızın memnuniyetini sağlayarak güvenilir, verimli ve fark yaratan lider firma olmaktır.

## VİZYONUMUZ :

Sürekli gelişen otomotiv endüstrisinde daha güvenli, hafif, otonom ve yeni enerji kaynaklarıyla çalışan ürün gruplarında ana sanayiler tarafından tercih edilen firma olmak.

## DEĞERLERİMİZ :

Müşteri Odaklılık  
Güvenilir Olmak  
İnsana Saygılı Olmak  
Çevreye Saygılı Olmak  
Sürekli İyileştirme  
Dinamik Olmak  
Ekip Ruhunu İle Çalışmak  
İşbirliği Odaklılık  
Yenilikçilik  
Etik Değerlere Bağlılık

## KALİTE POLİTİKAMIZ :

Beyçelik Gestamp olarak sürdürülebilir, ekonomik, çevresel ve sosyal alanlarımızı korurken müşteri odaklılığımızla ve yaşam süreleri boyunca ürün kalitemizle en tanınmış otomotiv tedarikçisi olmak istiyoruz. Otomotiv sektöründe teknolojik yeniliklerin önünde yer almak için yenilikçi tasarlanmış ürünleri ve trend belirleyici teknolojileri araştırmak ve geliştirmek amacıyla her türlü çabayı gösteriyoruz. Enerji tüketimini ve çevresel etkiyi azaltmak için giderek daha güvenli ve hafif taşıtların üretimine olanak sağlamayı hedefliyoruz. Sıfır hata stratejimize ek olarak "Risk yönetimine dayalı önleyici kaliteye odaklanıp," ürünlerimizi, proseslerimizi ve kalite yönetim sistemimizi sürekli iyileştirerek, kalitede müşterilerimize ölçüt olmak için çabalıyoruz. Örnek tüzel kişilik olarak ürünlerimiz, çalışanlarımız, çevremiz ve uygulanabilir gerekliliklere cevap veren aksiyonlarımızdan etkilenen herkesin sorumluluğunu üstlenmekteyiz. Aşağıdaki değerler, şirket stratejimiz ile topluma taahhütümüzü temsil etmektedir:

- Müşteri merkezli iş yürütme,
- İçselleştirilmiş operasyonel mükemmellik,
- İlerleme yolu ile yenilik,
- Zaman içindeki istikrarın sağlanması için sürdürülebilirlik,
- Başarının mimarı insan,

## ÇEVRE, ENERJİ VE SU POLİTİKAMIZ :

-Çevre ve Enerji ile ilgili tüm yasal ve diğer yükümlülüklerimizi yerine getirmeyi,  
-Faaliyetlerimiz sonucu oluşan atıklarımızı, sıfır atık ve atık yönetimi hiyerarşisine uygun olacak şekilde yönetmeyi,  
-İklim değişikliği ile mücadele kapsamında ulusal ve uluslararası emisyon hedeflerini gözetmeyi ve düşük karbon ekonomisine katma değer sağlamayı,  
-Enerjinin optimum seviyede kullanılmasını ve yenilenebilir enerji kullanımına yönelmeyi,  
-Doğal kaynak tüketiminin azaltılması, sera gazı emisyonlarımızın izlenmesi ve kontrol altına alınması için çalışmalar yapmayı,  
-İç ve dış paydaşlarımızın çevre bilincini arttırmak amacıyla onlarla iş birliği içinde olmayı, gelişen paydaş ilişkileriyle birlikte kalkınma hedeflerine hizmet ederek toplumumuza ve gelecek nesillere temiz bir çevre bırakmayı,  
-Çevresel etkilerimizi ve enerji tüketimimizi azaltmak için ölçülebilir hedefler belirleyip, performansımızı bu hedeflere göre periyodik olarak değerlendirerek çevre ve enerji yönetim sistemlerimizi sürekli iyileştirmeyi,  
-Su tüketimini izlemeyi ve raporlamayı,  
-Su tüketiminin azaltılması için projeler geliştirmeyi ve su kirliliğini önlemek için gerekli önlemleri almayı,  
-Su özelinde tabii olduğumuz mevzuatlara tam uyum sağlayacak şekilde çalışmalarımızı sürdürmeyi,  
-Enerji tüketiminin sistematik bir yaklaşımla yönetilmesini ve karbon ayak izimizi azaltmayı hedeflemekteyiz. Bu doğrultuda enerji performansını ve sürekli iyileştirmeyi hedefleyen enerji yönetim sisteminin uygulanması ve sürekliliğinin sağlanmasını taahhüt ederiz.

## İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ POLİTİKAMIZ :

İnsan kaynaklarında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaralanma ve sağlık bozulmasının önlenmesini hedefleriz. Bu alanda tüm ulusal yasal ve diğer yükümlülüklerimizi karşılarken performansımızı sürekli geliştirmek için;

- İşyerlerimizin sağlıklı ve güvenli olmasını sağlamayı,
- Tehlikelerin sonuçları ortaya çıkmadan önlemeyi ve oluşabilecek tüm iş sağlığı ve güvenliği risklerini azaltmak için risk bazlı proses yaklaşımını benimsemeyi, entegre yönetim sistemimizin sürekli olarak iyileştirilmesini,
- Çalışanlarımızı, müteahhitlerimizi, alt işverenlerimizi, ziyaretçilerimizi ve stajyer öğrencilerimizi eğiterek, katılımlarıyla birlikte ortak bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü yaratmayı,
- Geliştirme fırsatı olarak; erken ekipman yönetim sürecini kullanmayı ve yeni teknolojilerle tesislerimizi eğitim, planlama, denetleme, yıllık hedefler ve gözden geçirme etkinlikleriyle modernize etmeyi,
- Proaktif etkinlikleri, üst yönetimimizin ve çalışanlarımızın doğrudan ve ortak sorumluluğu olarak benimsemeyi,
- İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına insan kaynaklarımızın her düzeyde katılımını sağlamayı,
- Riskleri ve fırsatları uygulanabilir şartlar ile birlikte değerlendirmeyi, sonuçları insan kaynaklarımıza danışarak iyileştirmeyi,
- Politikamızın uygulanmasını sağlamak amacıyla eğitim, tanıma/takdir, hedef belirleme, izleme ve gözden geçirme süreçlerini etkin olarak kullanmayı,
- Hedeflerimize ulaşmak için iş sağlığı ve güvenliği konusundaki etkinliklere zamanında destek vermeyi taahhüt ederiz.

## İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKAMIZ :

Hedefimiz, şirket vizyonu ve iş sonuçlarına ulaşmak için değer yaratan insan kaynakları stratejileri oluşturmak ve bunları uygulamaktır.

İnsan odaklı , çalışana saygılı, çalışanlarımızın kişisel ve mesleki bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştiren, çalışan memnuniyetini hedefleyen süreçlerimizi sürekli gözden geçirerek herkesin çalışmak istediği ve çalışmaktan gurur duyduğu bir şirket olmak amacıyla çalışırız.

## LABORATUVAR POLİTİKAMIZ :

Laboratuvarlarımızda gerçekleştirilen ölçüm, kontrol, test, doğrulama ve kalibrasyon işlemlerinde, müşteri istekleri doğrultusunda, mesleki ve teknik uygulama esasları çerçevesinde, izlenebilirliği sağlanmış cihazlar kullanılarak, ulusal ve uluslararası standartlara göre uyumlu, güvenilirliği sürekli sağlanan sonuçlar sunarız.

Güvenilir sonuçlar verebilmek için kalite yönetim sistemi esaslarını etkin bir şekilde uygular, yeni güncel yönetmelik ve standartlara uyum sağlarız. Laboratuvar standartlarının şartlarını bilen ve uygulayan , dokümantasyonu doğru kullanan , uzman ve güvenilir personel ile hizmet veririz.

## BİLGİ GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ POLİTİKAMIZ :

Yetkilendirilmiş Yükümlü Statüsü kapsamında mevcut ve oluşturulacak tüm faaliyetlere ilişkin bilgilerin güvenliğini sağlamayı, İş sürekliliğini en az kesinti ile sağlamayı, Şirkete ait ve korumakla yükümlü olduğu üçüncü taraflara ait tüm bilgilerin gizliliğini temin etmeyi, iş süreçleri ve hizmetlerin sürdürülmesinde kullanılan her türlü fiziksel ve elektronik bilgi varlıklarının Gizlilik, Bütünlük ve Erişebilirlik kriterleri doğrultusunda korunmasını hedefler.

YAYIN TARİHİ : 15.08.2024  
REV. NO : 13

ONAY  
Yönetim Kurulu Başkanı / CEO



**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKAMIZ :**

Politikamızın Amacı:

Kurum çalışma kültüründe ve işleyiş süreçlerinde, sürdürülebilir cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimseyerek, öncelikle çalışanlarının iş ve sosyal yaşamlarında farkındalık sağlamak, gelecek nesillerde bilinç oluşturmak, sektörde "Eşitlik için Ben de Varım" sloganıyla rol model olmaktır.

1. İnsan haklarına saygılıdır. Eşit koşullarda çalışma alanları oluşturulması için gerekli çalışmaları yapar.
2. Eşitlik eylem planını uygular, projeler üretir, işbirlikleri yapar ve kamuoyunda farkındalık sağlar. Hedeflerine yönelik ölçme, izleme ve değerlendirme yapar.
3. Kurumsal imzacısı olduğu Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS)'ni temel alır, uygular ve cinsiyet ayrımsızın eşit fırsatı ve işgücüne eşit katılımı destekler.
4. İşe alım, istihdam süreçleri, terfi ve işten çıkarmalarda ayrımcılık yapılmamasını (din, dil, ırk, cinsiyet) için gereklilikleri, kişinin yetkinliklerini ve yeteneklerini temel alarak seçim yapılmasını sağlar.
5. Yaşamın her alanında şiddete karşıdır. Cinsiyete dayalı şiddet konusunda çalışanlarının iş, sosyal yaşam ve ailede farkındalıklarını sağlamaya dair çalışmalar yapar.
6. Aile içi şiddet gören kişinin mahremiyet ve gizliliğini korur, başvuru merkezlerine dair bilgilendirme yapar, ilgili alanda uzman sivil toplum örgütüne yönlendirir.
7. Gelecek nesillerde cinsiyet eşitliğine dair bilinç oluşturmak ve özellikle kız çocuklarının yaşamda güçlenmesine dair eğitim ve farkındalık çalışmaları gerçekleştirir.
8. Kurumun iç ve dış iletişim dilinde ayrımcı ve cinsiyetçi içeriklerin kullanılmamasına dair özenlidir.
9. Tedarikçileri ve iş birliği gerçekleştirdiği kuruluşların cinsiyet eşitliği alanında çalışmalar gerçekleştirmesini teşvik eder.

**SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK POLİTİKAMIZ:**

Sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamak ve tüm paydaşlarımız için yarattığımız değeri sürekli olarak artırmak sürdürülebilirlik yaklaşımımızın temelini oluşturmaktadır.

Bu yaklaşımla, uluslararası standartlarca kabul gören bir sistematik doğrultusunda belirlediğimiz sürdürülebilirlik ana odaklarımızı ve ilgili konuların yönetimini "Sürdürülebilirlik Politikamız" ile sağlarız. Bu yönetim anlayışımıza paralel olarak, operasyonlarımızı Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını gözeterek bir şekilde yürütmek için azami gayreti gösteririz. Bu kapsamda Beyçelik Şirketler Grubu Sürdürülebilirlik Politikamız ile;

Müşterilerimizin beklentilerini karşılayarak memnuniyetlerini en üst seviyede tutacak kalite ve güvenlik niteliklerine sahip sürdürülebilir ürün ve hizmetler geliştirmeyi

Operasyonlarımızı ve paydaş ilişkilerimizi şeffaflık ve hesap verebilirlik temelli, iş etiğini sürekli olarak gözeterek bir kurumsal yönetim anlayışı ile yönetmeyi

Önceliklerimize yönelik riskleri proaktif bir yaklaşımla sürekli olarak değerlendirerek gerekli önlemleri almayı

Başta tedarik zincirimiz olmak üzere tüm değer zincirimizde sahip olduğumuz iş etiği, kalite ve sürdürülebilirlik yaklaşımını yaygınlaştıracak uygulamaları hayata geçirmeyi

Değer zincirimizde yer alan paydaşlarımızı geliştirmeyi

Ar-Ge, inovasyon ve dijitalleşme süreçlerimizi sürekli gelişim ve iyileştirme felsefesiyle yöneterek performansımızı sürekli kılmayı; iş süreçlerimizde yapay zeka uygulamalarını yaygınlaştırarak kaynakların geliştirilmesine katkı sağlamayı

İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında çevresel etkimizi azaltacak/askari seviyelere düşürecek verimlilik ve iyileştirme çalışmalarını kesintisiz olarak hayata geçirmeyi

Kaynakların verimli kullanılmasını sağlayacak operasyonel mükemmellik projelerini kesintisiz bir şekilde uygulamayı

İş Sağlığı ve Güvenliği'ne yönelik performansımızı iyileştirmek için ulusal/uluslararası standartlar ışığında çalışmayı

Çalışanlar tarafından tercih edilecek bir işveren olmak için modern insan kaynakları uygulamalarımızı sürekli olarak çeşitlendirmeyi

Çalışanlarımıza eşit koşullar sağlarken kendilerini sürekli olarak geliştirebilecekleri fırsatları sunmayı

Evrinsel insan hakları rehberliğinde her türlü ayrımcılığın, zorla ve zorunlu işçilik, çocuk işçilik gibi uygulamaların karşısında olmayı

Toplumumuzu geliştirecek ve refahına katkıda bulunacak sosyal sorumluluk projelerini hayata geçirmeyi taahhüt ederiz.

**İNSAN HAKLARI POLİTİKAMIZ:****İnsana Saygı, Fırsat Eşitliği**

Uluslararası geçerliliğe sahip insan hakları prensiplerine destek olur ve saygı gösteririz.

İşyerinde sözlü ve fiili tacize hiçbir şekilde müsaade etmeyiz.

Çalışanlarımız arasında yaş, ırk, cinsiyet, inanç, dil, din, uyruk, medeni durum, cinsel tercih, kıdemlilik, siyasi görüş, askerlik durumu, özürllük esasında ayırım yapmayız.

İşe alma, yerleştirme, terfi, iş akdinin feshi, geri çağırma, transfer, izin, ücret ve eğitim gibi tüm koşullarda yaş, ırk, cinsiyet, inanç, dil, din, uyruk, medeni durum, cinsel tercih, kıdemlilik, siyasi görüş, askerlik durumu, özürllük esasında ayırım yapmayız.

Çalışanlarımızın yetkinliklerini ve performanslarını İnsan Kaynakları tarafından objektif kriterlere dayanarak oluşturulan sistemler üzerinden değerlendirir, bu değerlendirme sonucunda herkese eşit fırsat yaratacak şekilde her bir çalışan için kariyer ve gelişimi için imkan sunarız.

**Çalışma Saatleri ve Ücretler**

Çalışma saatlerimizi, iş kanununda belirtilen usul ve esaslara göre uygularız.

Ücret politikamızı; eşit değerde iş için hiçbir ayırım gözetmeksizin, sektör ve yerel iş gücü piyasasına göre oluştururuz.

**İş Sağlığı ve Güvenliği**

Çalışanlarımıza güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunarız.

Çalışanlarımızın iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için tüm yerel yasaları takip eder ve uygularız.

İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki mevzuatın öğrenilmesi ve doğru şekilde uygulanması için çalışanlarımızı düzenli olarak bilgilendiririz.

**Eğitim ve Gelişim**

En önemli yatırımın çalışanlarımıza yaptığımız yatırım olduğuna inanır, bu doğrultuda çalışanlarımızı kişisel gelişimleri için sürekli eğitimlerle destekleriz.

**Zorla Çalıştırma ve Çocuk İşgücü**

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e uyar, kurumsal insan kaynağı yaklaşımımız gereği 18 yaşından küçük çalışan bulundurmaz.

Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl eden uygulamaları yasaklarız.

**Sendika Kurma ve Toplu Sözleşme Hakkı**

Çalışanların sendika kurma özgürlüğüne saygı duyar ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınmasını sağlarız.

**Çevre**

Tüm faaliyetlerimizi ve yatırımlarımızı, sürdürülebilir büyüme hedefi ile yönetiriz.

Çevremize karşı sorumluluk bilinci ile hareket eder, faaliyetlerimiz sırasında gerekli önlemleri alırız.

**Veri Gizliliği**

Çalışanlarımıza ait kişisel verilerin korunmasına ilişkin tedbirleri alır, bu konuda kanun ve mevzuatlarda belirtilen standartları uygularız.

YAYIN TARİHİ : 15.08.2024  
REV. NO : 13

ONAY  
Yönetim Kurulu Başkanı / CEO



## TEDARİK ZİNCİRİ UYUM POLİTİKAMIZ :

### 3.GENEL İLKELER

BEYÇELİK GESTAMP , İş Ortaklarını teknik yetkinlikler, ürün ve hizmet kalitesi, fiyatlandırma, kurumsal itibar ve finansal sağlamlık gibi kriterlere göre seçmektedir. BEYÇELİK GESTAMP ayrıca, bu Politika'da belirtilen ilkelere uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili uyum risklerini, risk temelli bir yaklaşıma göre değerlendirmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde aşağıdaki hususlar benimsenmektedir:

- o İş Ortakları ile iş ilişkisine girilmeden önce BEYÇELİK GESTAMP 'ın İş İlişkisine Girilmeden Önce Firma Ön Yetkinlik Değerlendirme Prosedürü'ne ("Ön Yetkinlik Değerlendirme Prosedürü") uygun olarak ön yetkinlik değerlendirme sürecinin yürütülmesi, kurumsal dokümantasyonun teminin sağlanması, finansal, teknik ve itibari yetkinlik araştırmalarının yapılması,
- o Yürürlükteki mevzuat, BEYÇELİK GESTAMP ile arasındaki sözleşmesel yükümlülükler ve aşağıda detaylıca açıklanan "İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler" başta olmak üzere etik kurallara uyulup uyulmadığının tespitine yönelik olarak gerektiğinde kullanılacak üzere denetim hakkına haiz olunması,
- o Gerekmesi halinde uyumu sağlamak için gerekli eğitimlerin verilmesi.

#### Kabul Süreci

İş ve operasyon birimleri, birinci savunma hattı olarak, yeni bir İş Ortağı ile herhangi bir iş ilişkisine girilmesinden veya çalışmaya başlanmasından önce;

- Ön Yetkinlik Değerlendirme Prosedürü gereklerini yerine getirmek;
- İlgili tarafın herhangi bir Yaptırım Yükümlülüğüne tabi olup olmadığını teyit etmek amacıyla üçüncü taraf tarama aracı vasıtasıyla Yasaklı Liste Sorgulaması,
- İlgili tarafın üretim satın alması yapılacak tedarikçi aday ve şirket nam ve hesabına hareket eden temsilci olması durumunda gelişmiş durum tespitinin yapılmasını (Bilgi Talebi Formu (KYC), Öz Değerlendirme Formunun doldurulması) sağlamak,
- Aşağıda detaylı belirtilmiş olan BEYÇELİK GESTAMP İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler ("İlkeler") uyuymadıklarını değerlendirmekten sorumludur.

Durum tespit sonuçlarının herhangi bir uyumsuzluğa ilişkin uyarı işareti içermesi ve söz konusu İş Ortağının bayi, distribütör, şirket nam ve hesabına hareket eden temsilci veya üretim satın alması yapılacak tedarikçi aday olması durumunda ilgili taraflar için Ön Yetkinlik Değerlendirme Prosedürü'ne uygun olarak gelişmiş bir durum tespiti gerçekleştirilir. Gelişmiş durum tespiti sonucunun olumsuz olması (yani ilgili tarafın İlkelere uygun hareket etmemesi ve / veya söz konusu ihlali gidermek için gerekli önlemleri almaması) durumunda, işe başlama veya sürdürme kararı BEYÇELİK GESTAMP Üst Yönetimi'nin yazılı onayına tabidir.

### 4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER

BEYÇELİK GESTAMP İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır. BEYÇELİK GESTAMP 'ın tüm İş Ortaklarının bu İlkelere uyması beklenmektedir.

#### 4.1. Yasal Düzenlemeler

BEYÇELİK GESTAMP İş Ortaklarından, faaliyetleri ve sektörleri kapsamındaki tüm yasa ve düzenlemelere uymaları beklenir. Bu kapsamda tedarikçiler, distribütörler ve yetkili servisler gibi tüm İş Ortaklarının rekabet yasaları, Para Aklamaya ve terörizmin finansmanının önlenmesine yönelik mevzuat, veri gizliliği düzenlemeleri ve rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili yasalara ve diğer tüm geçerli mevzuat hükümlerine uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

#### 4.2. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ile Para Aklamaya Önlenmesi

İş Ortaklarından, BEYÇELİK GESTAMP adına faaliyetlerini yürütürken rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ve Para Aklamaya önlenmesiyle ilgili yürürlükteki mevzuata, uymaları beklenmektedir. Haksız avantaj elde etmek ve tarafsız karar verme süreçlerini etkilemek için her türlü rüşvet ile doğrudan veya dolaylı olarak değerli herhangi bir şeyin verilmesi veya alınması kabul edilemez. Kötü niyetle olsun veya olmasın, Para Aklamaya sebebiyet verebilecek her türlü faaliyet yasa dışıdır ve kabul edilemez.

Tüm işlemler doğru, şeffaf ve yeterli açıklamaları ihtiva edecek bir şekilde yasal defterlere ve kayıtlara işlenmelidir.

#### 4.3. Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları

BEYÇELİK GESTAMP İş Ortaklarından, yürüttükleri faaliyet çerçevesinde üçüncü kişilere ait, patent, faydalı model, endüstriyel tasarım, telif hakları, marka ve benzeri her türlü fikri ve sınai mülkiyet haklarının ihlalinin ya da haksız rekabete yol açabilecek eylemlerden kaçınmaları beklenmektedir.

#### 4.4. İnsan Hakları

İş Ortaklarından ticari faaliyetlerini BEYÇELİK GESTAMP İnsan Hakları Politikası'na7 uygun olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

##### 4.4.1. İstihdam

BEYÇELİK GESTAMP 'ın İş Ortakları, faaliyetlerinin çocuk işçi çalıştırılması, zorla çalıştırma, iş istisnası ile ihlallerini önlemesini sağlamalıdır. Ayrıca BEYÇELİK GESTAMP , ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca, tedarikçilerinin, distribütörlerinin ve yetkili servislerinin kölelik ve insan kaçakçılığına karşı "sıfır tolerans" yaklaşımlarının olmasını beklemektedir.

##### 4.4.2. İş Kanunlarına Uyum

İş Ortaklarının, faaliyet gösterdikleri ülkelerin iş kanunlarına uymaları beklenmektedir. Ücret belirleme süreci, ilgili sektörlerde, yerel iş piyasasına göre rekabetçi şekilde ve eğer varsa toplu iş sözleşmelerinin koşullarına uygun olarak tespit edilmelidir. Sosyal yardımlar da dâhil olmak üzere ücretlerin tümü, yürürlükteki yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak ödenmelidir.

##### 4.4.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi

İş Ortaklarından şiddetin, tacizin, iç ve dış tehditlerden kaynaklanan diğer emniyetsiz ve rahatsız edici koşulların bulunmadığı bir çalışma ortamı sağlaması beklenir. Hiçbir şekildeki fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik tacize, zorbalığa, suistimale veya tehdide tolerans gösterilmez.

##### 4.4.4. Ayrımcılık

İş Ortaklarından, cinsiyet ayrımcılığı başta olmak üzere herhangi bir ayrımcılığın kabul edilmediği, çalışanlara adil davranıldığı ve ayrımcılığa tolerans gösterilmeyen (ırk, cinsiyet, renk, ulusal veya sosyal köken, etnik köken, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet tanımları veya siyasi görüşler gibi) bir çalışma ortamı sağlamaları beklenmektedir.

4.4.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü İş Ortakları, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu hissetmeden bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma hak ve özgürlüklerine saygı duymalıdır.

##### 4.5. Sağlık ve Güvenlik

İş Ortaklarından güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaları, ilgili tüm yasal düzenlemelere uymaları ve tüm çalışma alanları için gerekli tüm güvenlik önlemlerini almaları ve uygulamaları beklenir. İş Ortakları, güvenli olmayan koşullar veya davranışlar ortaya çıktığında, yaralanma ve kaza riskini en aza indirmek için gerekli önlemleri derhal almalıdır.

##### 4.6. Çatışma Mineralleri

Politik açıdan istikrarsız bölgelerde maden ticaretinin, silahlı grupları finanse etmek için, zorla çalıştırma ve diğer insan hakları ihlallerini teşvik etmek için ve rüşvet ile para aklamayı desteklemek için kullanılması gerekir. BEYÇELİK GESTAMP , İş Ortaklarından, kalya, tungsten, tantal ve altın gibi "Çatışma bölgesi madenleri" olarak adlandırılan madenlerin tedarikinde OECD tarafından getirilen uluslararası sorumlu tedarik Standartlarına8 ve uygun davranışlarını bekler.

##### 4.7. Çevre

BEYÇELİK GESTAMP , İş Ortaklarının çevreyi korumak ve muhafaza etmek için azami çabayı sarf etmesini bekler. Bu kapsamda BEYÇELİK GESTAMP , İş Ortaklarını aşağıda belirtilen konularda destekler;

- BEYÇELİK GESTAMP 'ın Çevre ve Enerji Politikası da dâhil olmak üzere yürürlükteki tüm çevre ile ilgili düzenlemelere uymak.
- İklim değişikliği, su yönetimi, atık yönetimi ve biyoçeşitliliğin korunması için çevresel performanslarını sürekli iyileştirmek ve çevresel etkilerini azaltmak.
- Endüstriyel kazalara ve diğer acil durumlara karşı etkili izleme sistemlerine ve prosedürlerine sahip olmak.
- İş Ortaklarının iş ortakları ve üçüncü taraflarının çevresel performanslarını iyileştirmeye teşvik etmek.

##### 4.8. Etik

BEYÇELİK GESTAMP , İş Ortaklarından tüm iş ve işlemlerini yasalara, Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'ne, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri'ne (Global Compact) uygun olarak gerçekleştirmelerini ve tüm işlerinde adillik, doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven, hesap verilebilirlik, açıklık ve saygı esasları çerçevesinde hareket etmelerini beklemektedir.

##### 4.9. Çıkar Çatışması

BEYÇELİK GESTAMP ile iş ilişkisi içinde bulunan İş Ortakları veya iş ilişkisi bulunma ihtimali olan diğer kişi ve kuruluşlar, BEYÇELİK GESTAMP ile kendileri (veya yakınları) arasında çıkar çatışmasına yol açabilecek veya bu şekilde algılanabilecek ve BEYÇELİK GESTAMP 'ın itibarına zarar verebilecek kişisel ilişkilere girmemelidir.

BEYÇELİK GESTAMP ile iş ilişkisi içinde bulunan İş Ortakları veya iş ilişkisi bulunma ihtimali olan diğer kişi ve kuruluşlar ile bu kişi ve kuruluşlara iş veren, bunların işlerini onaylayan ya da bunlar ile ilgili karar alan BEYÇELİK GESTAMP çalışanları arasında, akrabalık, arkadaşlık veya benzeri yakın bir ilişkinin bulunması hal de çıkar çatışması riski yaratır. Bu durumda bulunan veya bulunma ihtimali olan kişi, kuruluş ve BEYÇELİK GESTAMP çalışanları durumu derhal ilgili İnsan Kaynakları ve Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü'ne bildirmekle yükümlüdür.

##### 4.10. Raporlama

İş Ortaklarından, ihlalleri bildirmek ve gerekli önlemleri zamanında almak için etkili iletişim kanalları oluşturulmaları beklenir. İş Ortakları ve çalışanları endişelerini, herhangi bir intikam veya misilleme korkusu yaşamadan bu iletişim kanalları aracılığıyla bildirebilmeleri gerekmektedir. Ek olarak İş Ortaklarının çalışanları, endişelerini bu Politika'nın Yetki ve Sorumluluklar başlığında detaylı olarak yer verilmiş olan bildirim kanalları aracılığı ile iletmeleri mümkündür.

##### 4.11. Eğitim ve Geliştirme

BEYÇELİK GESTAMP , İş Ortaklarını, çalışanlarına daha fazla beceri ve yetkinlik kazanmaları için eğitim programları ve araçlar sağlamaya teşvik eder.

##### 4.12. Yönetim Sistemleri

İş Ortaklarından, yasalara, düzenlemelere ve bu Politika'da yer verilen ilkelere uygun şekilde faaliyette bulunmalarını sağlamak için etkin ve işleyen yönetim sistemlerine sahip olmaları beklenir.

YAYIN TARİHİ : 15.08.2024  
REV. NO : 13

ONAY  
Yönetim Kurulu Başkanı / CEO





### BİLGİ TEKNOLOJİLERİ HİZMET YÖNETİM SİSTEMİ POLİTİKAMIZ :

Beyçelik Gestamp ve iştiraklerinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde doğru hizmetin sunumu için yetenek ve kaynakları en uygun şekilde kullanmak ve hizmeti verebilecek yetkinlikte kaynaklar sağlamak, BT Hizmet Yönetim Sistemi standardının gereklilikleri ile mevcut süreçlerimize uyumlu, Üst Yönetim tarafından desteklenen yönetim sistemimizin sürekliliğini sağlamak, Müşterilerinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için sunulan hizmetlerde tüm ilgili yasal ve diğer şartlar ile birlikte sözleşmesel düzenlemelere uygun çalışıldığından emin olmak, Müşterilerin beklentilerine uygun hizmetler geliştirmek, sunmak ve bu hizmetlerin devamlı geliştirilmesine destek vermek, Müşteri beklentilerini karşılayan ve aşmayı hedefleyen BT Hizmet Sunumunu sağlamak. Sunulan hizmetlerdeki sorunları Hizmet Masası tarafından karşılamak ve kayıt altına almak. Sunulan hizmetlerin SLA'leri, Beyçelik Gestamp Hizmet kataloğunda yer alan hizmetler için tanımlanmış SLA süreleri ile uyumlu kılmak. Sürüm Yönetimi Süreci ile kullanılmakta olan tüm yazılımların, donanımların ve veri iletim ekipmanlarının sürüm ve güvenlik yamaları vb dâhil izlenmesi ve ilişkili süreçlere bağlı olarak güncellenmesini sağlamak, birimlerde ve müşterilerde doğru sürümleri kullanmak. İş ilişkileri Yönetim Süreci ile Müşterileri ve onların işlerini anlamaya dayalı hizmet sunucu ve müşteri arasında iyi ilişkiler kurup korumak. Sistem kapasitelerini belirlenen kriterlere göre izlemek, ihtiyaç durumunda önlemler almak. İç ve dış denetimler ile süreçlerin işleyişini kontrol etmek, düzeltici ve önleyici aksiyonlar almak. Çalışanlar ve üçüncü taraflara yeni ve değişen işler ve süreçler konusunda farkındalık eğitimleri vermek.

### ÇATIŞMA MİNERALLERİ POLİTİKAMIZ:

Politik açıdan istikrarsız bölgelerde maden ticareti, silahlı grupları finanse etmek, zorla çalıştırmayı ve diğer insan hakları ihlallerini teşvik etmek ve rüşvet ile kara para aklamayı desteklemek için kullanılabilir.

Kalay (Sn), tungsten (W), tantal (Ta) ve altın (Au) gibi "çatışma mineralleri (3TG)" olarak nitelendirilen madenlerin başlıca kullanım alanları; otomotiv endüstrisi (araçlarda elektronik bileşenler, sensörler ve diğer parçaların üretimi), elektronik cihazlar (cep telefonları, dizüstü bilgisayarlar vb.), havacılık ekipmanları üretimi, tıbbi cihaz ve ekipmanlar, endüstriyel makine/ekipman imalatı ile mücevherat üretimidir. Müşterilerin ve tüketicilerin satın aldıkları bir ürünün çatışma, insan hakları ihlalleri ve diğer ülkelerdeki suçları finanse edip etmediğini bilmeleri güçtür.

Beyçelik Gestamp, çatışma minerallerinin hiçbir koşulda çatışmalardan etkilenen yüksek riskli bölgelerden (CAHRACONFLICT-affected and high-risk areas) tedarik edilmemesi gerektiğini benimsemekte ve ürünlerinin ve proseslerinin çatışmaları doğrudan veya dolaylı olarak finanse eden kuruluşlardan ve çatışmalardan etkilenen yüksek riskli bölgelerden elde edilen mineralleri içermemesini hedeflemektedir.

Beyçelik Gestamp çatışma minerallerini herhangi bir kaynaktan doğrudan satın almasa dahi bu minerallerin tedarik zincirinin bir parçası olma ihtimalinin farkındadır. Bunun bilincinde olarak, "Çatışmalardan Etkilenmiş ve Yüksek Riskli Bölgelerin Madenlerine İlişkin Sorumlu Tedarik Zinciri İçin OECD Uyum Rehberi"ni satın alma süreçlerine entegre ederek bu mineralleri sorumlu bir şekilde tedarik etmeyi önemsemektedir.

Beyçelik Gestamp bu çerçevede İş Ortakları'ndan (tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulandığı tüm üçüncü taraflar ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman vb.)

Çatışma minerallerinin tedarikinde OECD tarafından getirilen "Çatışmalardan Etkilenmiş ve Yüksek Riskli Bölgelerin Madenlerine İlişkin Sorumlu Tedarik Zinciri İçin OECD Uyum Rehberi"ne uygun olarak uluslararası sorumlu tedarik standartlarını karşılamalarını,

Beyçelik Gestamp Çatışma Mineralleri Politikası ve Beyçelik Gestamp Tedarik Zinciri Uyum Politikası ile tutarlı bir şekilde benzer çatışma mineralleri politikaları benimsemesi için çalışmalar yapmalarını, Çatışma minerallerinin kullanılabilirliği ürünleri tespit ederek bu ürünlere ilişkin tedarik kaynaklarını gözden geçirmelerini, bu amaçla kendi tedarikçileri ile de iş birliği yapmalarını,

Beyçelik Gestamp Çatışma Mineralleri Politikası'na aykırı olduğu düşünülen herhangi bir eylemden haberdar olmaları halinde veya tedarik zincirinde çatışma mineralleri ile ilgili olumsuz bir durum veya risk tespit ettiklerinde Beyçelik Holding Etik Kurulu'na (Etik Hattı'na) başvurmalarını, riskin önlenmesi için Beyçelik Gestamp ile iş birliği yapmalarını ve gerekli ise riskli tedarikçileriyle iş birliğini sonlandırmalarını beklemektedir.

Beyçelik Gestamp'ın faaliyet gösterdiği bölgelerdeki çalışanları ve yöneticileri, Beyçelik Gestamp Çatışma Mineralleri Politikası'na uygun hareket etmekle, Beyçelik Gestamp'ın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu politikadaki gereklilikler doğrultusunda uygulamakla ve desteklemekle yükümlüdür. Mal veya hizmet temini ilişkisi içerisinde bulunan tüm İş Ortakları'ndan da Beyçelik Gestamp Çatışma Mineralleri Politikası'nda yer alan ilke ve esaslara uyumlu davranmaları beklenmekte ve bunu sağlamak için gerekli adımlar atılmaktadır.

### BİLGİ GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ POLİTİKAMIZ:

Bu politika Beyçelik Gestamp'ın bünyesinde yer alan tüzel kişileri (Beyçelik Gestamp Otomotiv, Çelikform Gestamp, Beyçelik Gestamp Şasi ve Gestamp Beyçelik Romanya SRL) kapsamaktadır. Beyçelik Gestamp'ın sürdürülebilir başarısında ve iyi yönetim uygulamalarında her şekildeki bilginin gizliliğinin, bütünlüğünün ve erişilebilirliğinin kritik rolü olduğunun ve bilgi güvenliğinin yeterli bir seviyede sağlanamamasının finansal kayıpları yanında itibar kaybı riskini de artırdığının farkındadır.

Bu bilgi güvenliği politikası, bilgi güvenliği yönetimine yaklaşımını özetlemesinin yanında, bilgi sistemlerinin güvenliğinin korunması için gerekli yönlendirici ilkeleri ve sorumlulukları ortaya koyar.

Kurum, korumakla yükümlü olduğu bilgilerin gizliliğinin, bütünlüğünün ve erişilebilirliğinin gerektiği şekilde sağlanması amacıyla TS ISO/IEC 27001 Standartlarına uygun şekilde;

Bilgi varlıklarına erişen ve kullanan tüm çalışanlar, tedarikçiler, iş ortakları ile diğer tüm üçüncü taraflar,

Bilgi güvenliği politika, prosedür ve talimatlarına uygun davranmalıdır

Güvenlik ve olay ihlallerini sorumlu birime bildirmelidir, Tüm taraflar kuruma ait bilgilerin gizliliğini sağlamalıdır. Sistemin geliştirilmesi için uygun gördüğü öneri ve geliştirmeleri iletmelidir.

Yönetim; TS ISO/IEC 27001 Standardına uygun şekilde Bilgi Güvenliği Yönetim Sisteminin (BGYS) kurulumuna, gerçekleştirilmesine, işletimine, izlenmesine, gözden geçirilmesine, bakımına ve sürekli iyileştirilmesine olan bağlılığını aşağıdaki hususları gerçekleştirerek kanıtlayacağını beyan eder.

BGYS amaçları belirlenerek bu amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli planın yapılması.

Varlık ve süreçler üzerindeki risklerin analizleri yapılarak, analizlerin sonuçlarına bağlı olarak risk değerlendirmelerini ve risk kriterlere ortaya konularak bu çerçevede risk yönetiminin sağlanması.

Bilgi güvenliği amaçlarını karşılamak ve bilgi güvenliği politikalarına uyumun önemin, yasalara ve sözleşmelere karşı sorumlulukların ve sürekli iyileştirmeye olan gereksinimin tanımlanması.

BGYS'yi kurmak, gerçekleştirmek, işletmek, izlemek, gözden geçirmek, sürdürmek ve sürekli iyileştirmek için yeterli kaynakların sağlanması.

Riskleri kabul etme ölçütlerini ve kabul edilebilir risk seviyelerini belirlemek üzere gerekli çalışmaların organize edilmesi ve yönetilmesi.

Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi çerçevesindeki yenilikler, değişimler ve gelişmelerin tüm çalışanlar ve paydaşların farkındalıklarını sağlayacak şekilde duyurulması.

### İŞ ETİĞİ KURALLARIMIZ:

Beyçelik Gestamp çalışanlarının uyması gereken iş etiği kuralları Beyçelik Holding Etik Kurulu tarafından belirlenmiştir. İş Etiği Kurallarına uyum tüm çalışanların, bu kurallara uyulması konusunda yönlendirici olma yöneticilerin sorumluluğudur. Beyçelik Holding çalışanlarının veya üçüncü şahısların Etik Kurul'a bildirimleri gizli tutulmaktadır. İnceleme ve soruşturma Etik Kurul Çalışma İlkeleri çerçevesinde ve gizlilik içinde yürütülür.

<https://beycelikgestamp.com.tr/UserFiles/File/BEYCELİK-GESTAMP-IS-ETİĞİ-KURALLARI.pdf>

YAYIN TARİHİ : 15.08.2024  
REV. NO : 13

ONAY  
Yönetim Kurulu Başkanı / CEO







## ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKAMIZ:

### 1.AMAÇ

Beyçelik Gestamp/Çelikform Gestamp, iş hayatında çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemli unsurlar olduğuna inanır ve bu değerleri teşvik etmeyi hedefler. Şirketimiz, yetenek ve deneyim çeşitliliğinin değer gördüğü, tüm çalışanların geçmişi ve bakış açısı ne olursa olsun saygıyla karşılandığı, herkesin kendisi gibi davranabildiği bir iş ortamı oluşturmayı amaçlar. Bu doğrultuda, kapsayıcı bir şirket kültürü yaratmak temel önceliklerimiz arasındadır.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası, Beyçelik Gestamp/Çelikform Gestamp'ın iş gücünde bu değerlere olan taahhüdünü yansıtır. Bu politika, şirketimiz ve bağlı kuruluşlarımızdaki tüm çalışanlar ve iş ortakları için geçerli olan etik ilkeler ve çalışma yaşamı standartlarıyla uyumludur.

### 2.TANIM

Çeşitlilik: İnsanların farklılıklarını ifade eden geniş bir kavramdır. Bireyleri benzersiz kılan her şey, çeşitlilik tanımının bir parçasıdır.

Kapsayıcılık: Çeşitliliği iş değerine dönüştürmek için fikirlerin, geçmişlerin ve perspektiflerin zenginliğinden faydalanan, katılım, saygı ve bağ kurma ortamı yaratan bir süreçtir.

### 3.POLİTİKA

Beyçelik Gestamp/Çelikform Gestamp, birlikte çalıştığı insanların farklılıklarına değer verir ve herkesin saygı gördüğü, kendini ait hissettiği bir çalışma ortamı sunar. Şirketimiz, tüm süreçlerinde fırsat eşitliğini gözetmeyi taahhüt eder; işe alım, yerleştirme, geliştirme, eğitim, ücretlendirme ve terfi kararları, çalışanın nitelikleri, performansı, becerileri ve deneyimi temel alınarak gerçekleştirilir. Performans ve kurumsal başarıya katkının takdir edildiği bu sistemde, kültürel çeşitlilik ve fırsat eşitliği teşvik edilir. Farklı özelliklere sahip ve kendini organizasyona ait hissedenden çalışanların varlığı, şirketin iş hedeflerine ulaşması için esastır. Bu nedenle, farklı geçmişlere ve deneyimlere sahip, açık fikirli yeteneklerin şirkete çekilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulması için çaba gösteririz.

Beyçelik Gestamp/Çelikform Gestamp, çalışanların kendilerini değerli ve güvende hissedecekleri, yaratıcılık ve inovasyon alanında özgür olacakları bir ortam oluşturmayı amaçlar.

#### 3.1.İşe Alımda Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik

İşe alım politikamızın temeli, insana ve bilgiye değer verme, objektif değerlendirme ve fırsat eşitliğidir. Çalışanlarımızın yaşı, cinsiyeti, ırkı, rengi, dili, dini, felsefi ve siyasi görüşü, etnik kökeni, ekonomik durumu, sağlık durumu, engeli, dış görünüşü, yaşam ve giyim tarzı, cinsel yönelimi ne olursa olsun yalnızca profesyonel yetkinliklerine ve niteliklerine göre seçer, işe alır ve potansiyellerini ortaya çıkarmalarına destek oluruz.

Yetkinlik ve yeteneğe dayalı ölçme-değerlendirme uygulamaları ile seçme ve yerleştirme kararlarını destekler, fırsat eşitliğini sağlar.

#### 3.2.Eğitim ve Kariyer Gelişiminde Kapsayıcılık ve Çeşitlilik

Beyçelik Gestamp/Çelikform Gestamp, liderlik kültürü ve yönetim yaklaşımlarında kapsayıcı bir duruş benimser. Eğitim ve kariyer gelişimi süreçlerinde, tüm çalışanların ihtiyaçlarına uygun fırsatlar sunarak, potansiyellerini gerçekleştirmeleri için programlar geliştirir ve uygularız.

Çalışanların görüş ve önerilerini dikkate alır, bu önerilerin dile getirilebileceği platformlar oluşturarak katılımcı bir kültürü destekleriz.

Sektöre nitelikli insan kaynağı yetiştirmek adına eğitim ve gelişime yatırım yapar, iş birlikleri kurarız. Çalışanlarımızı, çeşitlilik ve kapsayıcılığı yönetme konusunda donanımlı hale getiririz.

#### 3.3.İletişim Yaklaşımı

Tüm iletişim süreçlerinde cinsiyetçi, ırkçı, ayrımcı ve kalıp yargıları pekiştirici dil kullanımına ve davranışlara karşı çıkarız. Açık, adil ve şiddetsiz iletişim formlarını teşvik eder, eşitlikçi bir iletişim politikası benimseriz.

#### 3.4.İş Ortakları

İş ortakları ve paydaşlarla olan tüm ilişkilerimizde, eşitlikçi ve çeşitliliğe değer veren kurumlara iş birliği yapmaya özen gösteririz.

Çeşitlilik ve kapsayıcılığı hem şirket hem de toplum adına gelişim için bir fırsat olarak görürüz. Bu anlayışla, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini iş ortaklarımıza aktarır ve onlardan da bu ilkelere uyum sağlamalarını bekleriz. Kendi iyi örneklerini geliştirerek toplumda bu konuda elçi olmaları için paydaşlarımıza destek oluruz.

#### 3.5.Uygulama ve Yürürlük

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikamız, Beyçelik Gestamp Genel Müdürü onayı ile yayımlanmıştır. Söz konusu politika, yılda en az bir kez olmak üzere, güncel gereksinimler ve faaliyet koşullarımızdaki değişiklikler odağında "Beyçelik Holding Etik Kurulu" tarafından düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Gerekli görülen güncellemeler/revizyonlar, "Beyçelik Holding Etik Kurulu" önerisiyle Beyçelik Gestamp Genel Müdürü tarafından onaylanarak yürürlüğe girmektedir. Beyçelik Gestamp Genel Müdürü bu Politika'ya uyumun sağlanması ve iyileştirmeler kapsamında olası ihlal ve şüpheli durumların düzenli takibinin sağlanmasından en üst düzeyde sorumludur.

Politikanın dili ile faaliyetlerimiz arasında bir uyumsuzluk olduğuna inanan, bu politika hakkında soruları olan veya bu politikanın potansiyel bir ihlalini bildirmek isteyen herhangi bir çalışanımızın, bu soru ve endişelerini bir üst yöneticisine ve/veya Beyçelik Gestamp İnsan, Teknoloji ve İnovasyon Direktörü'ne ve/veya "Beyçelik Holding Etik Kurulu"na yazılı olarak iletmesi gerekmektedir. Beyçelik Gestamp çalışanlarının veya üçüncü şahısların Etik Kurul'a bildirimleri gizli tutulmaktadır. İnceleme ve soruşturma Etik Kurul Çalışma İlkeleri çerçevesinde ve gizlilik içinde yürütülür.

İşbu Politika'daki ihaller gerekirse çalışanların işten ayrılmalarının istenmesi derecesine varabilecek çeşitli disiplin yaptırımlarına tabidir. Disiplin yaptırımları, uygunsuz davranışları onaylayan veya bu konuda bilgi sahibi olup gerekli bildirim uygun şekilde yapmayan kişilere de uygulanacaktır.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikamız, kurumsal web sitemiz aracılığıyla kamuya açık bir şekilde tüm paydaşlarımızın, ayrıca kurumsal intranet sitemiz/QDMS üzerinden tüm çalışanlarımızın erişimine sunulmaktadır.

YAYIN TARİHİ : 15.08.2024  
REV. NO : 13

ONAY  
Yönetim Kurulu Başkanı / CEO

