



ULUS METAL SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ

- Kurumsal Sorumluluk Politikası –

Genel Müdür Yardımcısı

Ahmet Turan GÜVEN

A blue ink signature of Ahmet Turan GÜVEN, written in a cursive style.

Revizyon No: 2

Tarih: 07.12.2023

Genel Müdür

Ragıp TUNALILAR

A blue ink signature of Ragıp TUNALILAR, written in a cursive style.

İçindekiler

1. AMAÇ.....	3
2. İş Ahlakı	5
2.1. Yasalara Uyum ve Etiğe Saygı.....	5
2.2. Rekabet ve Antitröst Politikamız	6
2.3. ULUS METAL Hediye Politikası	9
2.4. ULUS METAL Rüşvete “0” Tolerans Politikası	12
2.5. ULUS METAL Yolsuzlukla Mücadele Politikası	13
3. ULUS METAL Olarak Varlıklarımızı Koruyoruz.....	14
3.1. Finansal Raporlamada Dürüstlük İlkesi	14
3.2. ULUS METAL Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları Politikası	15
3.3. Şirket Makine, Ekipman ve Malzemelerinin Korunması	16
4. ULUS METAL Olarak Verilerimizi Koruyoruz	18
4.1. Şirket Verilerinin Korunması	18
4.2. Kişisel Verilerin Korunması	20
4.3. ULUS METAL Sosyal Medya Politikası.....	21
5. İş ve Çalışma Hayatında Profesyonellik ve Mevzuata Tam Uyum	23
5.1. Çıkar Çatışmalarından Kaçınma	23
5.2. Saygılı Bir Çalışma Ortamı	24
5.3. Psikolojik Tacize (Mobbing) “0” Tolerans	25

5.4. Ayrımcılık ile Mücadele Politikası.....	29
5.5. Cinsel Taciz Politikası.....	31
5.6. Çalışma Hayatında Yasalara Tam Uyum Politikası	33
5.7. Ticaret Kurallarına Tam Uyum Politikası.....	34
6. Ulus Metal Şikayet Mekanizması	36
7. Doğru Zamanda Doğru Kararı Vermek.....	37

1. AMAÇ

ULUS METAL ailesi olarak tüm iş ve operasyonlarımızı Saygı, Adalet, Eşitlik, Güvenilirlik, Bağlılık ve Sorumluluk ilkelerine tavizsiz biçimde riayet ederek gerçekleştirme çabası içerisindeyiz.

i. Saygı

Farklılıklarımızı fırsat olarak görür, dinler, anlar, her fikre önem veririz. Tüm paydaşlarımıza, doğaya, canlılara, emeğe, üretilen değerlere, işimize, çalışma ortamımıza, yasalara, bilgi ve tecrübeye saygı öncelikli ilkemizdir.

ii. Adalet

Kararlarımızı alırken adil ve hakkaniyetli davranır, liyakati önde tutarız. Eylemlerimizi gerçekleştirirken tüm etkenleri değerlendirir, kanıtlara dayalı hareket ederiz.

iii. Dürüstlük

Özümüz sözümüz birdir, eylemlerimiz bizi yansıtır. Koşullar değişse bile gerçekleri söylemekten geri durmayız. Kendimize, birbirimize, müşterilerimize, tedarikçilerimize ve içinde yaşadığımız topluma karşı dürüst davranırız.

iv. Eşitlik

İnanç, dil, ırk, kültür ve cinsiyet farklılığına bakmaksızın eşit davranırız.

v. Güvenilirlik

Çalışanlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, ilişkide olduğumuz tüm kurum ve kuruluşlar ile karşılıklı güvene dayalı, uzun süreli ilişkiler kurarız.

vi. Bağlılık

Kurumumuza, işimize, çalışma arkadaşlarımıza, ortak vizyonumuza ve değerlerimize tutku ile bağlı kalır, gelişimimizi birbirimizden öğrenir, bilgiyi paylaşır, insan yetiştirmek için fırsat yaratırız.

vii. Sorumluluk

Kendimize, tüm paydaşlarımıza, topluma ve çevreye yapıcı katkıda bulunur, taahhütlerimizi yerine getirmek sorumluluğu ile hareket ederiz.

viii. Şeffaflık

Kuruluşumuz ekipler ve çalışanlar arası ilişkilerde ve tüm süreçlerinde şeffaflık değerini önceler. Tüm bilgilerin birim içi ve birimler arası koordine bir şekilde paylaşımına açık olması verimliliğimiz ve müşteri memnuniyetimizin değişmez bileşenidir.

Gücümüzü takım arkadaşlarımızdan aldığımızın farkındayız. Bu anlamda, takım arkadaşlarımızın çalışma hayatlarında daha mutlu ve verimli olmaları için bu ilkeler çerçevesinde her türlü önlemi almaktayız.

Bu inançla hazırlanan “Kurumsal Sorumluluk Politikası” iş hayatının gündelik akışında takım arkadaşlarımızın karşısına çıkan kimi sorunların yönetilmesinde yardım etmesi, onlara iş hayatında gerekli olan stratejik planlama ve karar verme süreçlerinde yol gösterici olması, iş hayatının gündelik akışı içerisinde daha doğru, etik ve isabetli kararlar vermeleri konusunda yardımcı olması için hazırlanmıştır.

Bütün ULUS METAL ailesinin fertleri tarafından saygı gösterilmesi amaçlanan bu Kurumsal Sorumluluk Politikası çalışanlarımıza daha mutlu bir çalışma ortamı oluşturmanın, müşterilerimize mükemmeli deneyimlendirmenin, ULUS METAL değerlerini korumanın ve bunları bir adım daha öteye taşımanın anahtarıdır.

Unutulmamalıdır ki, Kurumsal Sorumluluk Politikası kurallarının herhangi bir şekilde ihlali kişinin ULUS METAL ile olan iş ahdinin feshine neden olabileceği gibi şirket içi veya şirket dışı cezai ve idari sorumlulukların da doğmasına neden olabilecektir

2. İş Ahlakı

2.1. Yasalara Uyum ve Etiğe Saygı

ULUS METAL ailesi olarak gerçek başarının anahtarının, iş ahlakının her şeyin üzerinde tutulmasına bağlı olduğunun farkındayız. Bu nedenle bütün çalışanlarımızdan iş yaşamlarında etik kurallarına saygı duymalarını ve yasalara uygun hareket etmelerini beklemekteyiz.

Keyifli ve verimli bir çalışma ortamı oluşturmanın ve müşterilerimize daha iyi hizmet verebilmenin en önemli basamağı iş yaşamının her anında dürüst olmak ve yasalara uymaktır.

ULUS METAL çalışanlarının en önemli yükümlülüklerinden bir tanesi, kendilerine verilen görevleri başarmak uğruna hem ilgili mevzuatlarda hem bu Kurumsal Sorumluluk Politikasında hem de kendi bilinç ve vicdanlarında yer edinmiş anlayış ve kuralları asla çiğnememek, doğru olmayan ve yanıltıcı beyanlarda bulunmamaktır.

İş ortakları, müşteriler veya otoriteler nezdinde gerçekleştireceğiniz tek bir yanıltıcı davranış veya doğru olmayan ifadenin dahi, ilişkilerde asla onarılamayacak yaralar açabileceği unutulmamalıdır.

Dürüst ve yanıltıcı davranışlardan kaçınmak iki taraflı uygulanması gereken bir pratiktir. Bu nedenle ULUS METAL ailesi üyelerinin dürüst davranmaktan asla taviz vermemeleri gerektiği gibi, kendilerine karşı dürüst davranıldığından da emin olmaları gerekmektedir. Muhatabın yanıltıcı niteliğe sahip eylem ve beyanlarına şahit olunması halinde kesinlikle sessiz kalınmaması ve gerekli işlemlerin yapılması için ilgili üst yönetici veya hukuk departmanı ile iletişime geçilmesi gerekmektedir.



Anahtar Değerler

- Çalışanların birbirleri, iş ortakları, müşteri ve kamu kurum ve kuruluşları ile olan iş ve işlemlerini dürüstlük temeline oturtmaları gerekmektedir. Doğru veya gerçek olmayan, yanlış veya yanıltıcı ifade ve davranışlardan kesinlikle kaçınılmalıdır.
- Çalışanların hedeflerin gerçekleştirilmesi uğruna dürüstlükten asla taviz vermemeleri gerekmektedir.
- Çalışanlar, yanıltıcı davranışlar sergilendiğine veya yasaların ihlal edildiğine şahit olmaları durumunda gerekli önlemleri almalı ve İnsan Kaynakları Departmanına doğrudan veya etik@ulusmetal.com.tr e-posta adresi aracılığıyla konu hakkında bilgilendirme yapmaları gerekmektedir.
- Çalışanların, ne olursa olsun her koşulda yasalara uygun hareket etmeleri gerekmektedir.
- Çalışanların mesleklerine ve çalıştığı pozisyonlara ilişkin mevzuat hükümlerini anlamalı ve mevzuatta gerçekleşen yenilikleri takip etmeleri gerekmektedir.

2.2. Rekabet ve Antitröst Politikamız

ULUS METAL olarak sektör paydaşlarının haklarına saygı göstermenin ve onlarla adil bir düzlemde rekabet etmenin gerekliliğine inanmaktayız. Bundan ötürü yasal sınırlar çerçevesinde adil bir rekabet politikası takip etmekteyiz.

Kaliteli ürünlerin, ancak rekabetçi bir pazarda hakkettikleri gerçek değeri görebileceğinin farkındayız.

Rekabet ortamını destekleyen ULUS METAL, AR-GE, pazarlama, servis ve diğer hizmet faaliyetleri kapsamında etik olmayan uygulamalar içerisine asla girmemektedir. Bütün ULUS METAL çalışanlarının işleri ile ilgili faaliyetlerinde bu hassasiyetlere özen göstermeleri ve rekabet yasalarına uymaları gerekmektedir. Bu kapsamda ULUS METAL, haksız rekabet uygulamalarına asla müsaade etmediği gibi, Rekabet Hukuku

çerçevesinde rekabeti engelleyici, bozucu veya kısıtlayıcı anlaşma, karar ve uygulamalara da müsamaha göstermemektedir.

Bu kapsamda ULUS METAL çalışanlarının müşterilerine karşı ürün ve hizmetler konusunda dürüst olmaları, yanıltma veya aldatma yoluna asla başvurmamaları gerekmektedir. Çalışanların rakip firmalar hakkında doğru olmayan iddialarda bulunmaları kesinlikle yasaktır.

a. ULUS METAL, Rekabetin Korunması ve Antitröst Politikası

ULUS METAL, mal ve hizmet piyasalarındaki rekabeti engelleyici, bozucu veya kısıtlayıcı anlaşma, karar ve uygulamalara veya bu yönde bulunulan herhangi bir teşebbüs veya girişime asla müsamaha etmemektedir.

Bu kapsamda ULUS METAL çalışanlarının

- Eşit durumdaki alıcılara aynı ve eşit hak, yükümlülük ve edimler için farklı şartlar ileri sürerek, doğrudan veya dolaylı olarak ayırimcılık yapmaları,
- Ticari faaliyet alanına başka bir teşebbüsün girmesine doğrudan veya dolaylı olarak engel olunması ya da rakiplerin piyasadaki faaliyetlerinin zorlaştırılmasını amaçlayan eylemlerde bulunmaları,
- Piyasadaki hakimiyetin yaratmış olduğu finansal, teknolojik ve ticari avantajlardan yararlanarak başka bir mal veya hizmet piyasasındaki rekabet koşullarını bozmayı amaçlayan eylemlerde bulunmaları,
- Bir mal veya hizmetle birlikte, diğer mal veya hizmetin satın alınmasını veya aracı teşebbüsler durumundaki alıcıların talep ettiği bir malın veya hizmetin, diğer bir mal veya hizmetin de alıcı tarafından teşhiri şartına bağlanması ya da satın alınan bir malın belirli bir fiyatın altında satılmaması gibi tekrar satış halinde alım satım şartlarına ilişkin sınırlamalar getirmeleri,
- Başka firmalar veya firma çalışanları ile herhangi bir platformda, yazılı veya sözlü fiyat anlaşmaları yapmaları,
- Başka firmalar veya firma çalışanları ile piyasa, bölge veya müşteri paylaşım anlaşması yapmaları,

- Başka firmalar veya firma çalışanları ile bir şirketin pazara girmesini engellemeye yönelik anlaşma yapmaları,
- Başka firmalar veya firma çalışanları ile Bir şirketin boykot edilmesine yönelik anlaşma yapmaları,

Kesinlikle yasaktır.

b. ULUS METAL Haksız Rekabet Politikası

Haksız rekabet, rakipler arasında veya tedarik edenlerle müşteriler arasındaki ilişkileri etkileyen aldatıcı veya dürüstlük kuralına diğer şekillerdeki aykırı davranışlar ve ticari uygulamalardır.

Bu çerçevede ULUS METAL çalışanlarının müşterilerine karşı ürün ve hizmetler konusunda dürüst olmaları, yanıltma veya aldatma yoluna asla başvurmamaları gerekmektedir. Çalışanların rakip firmalar hakkında doğru olmayan iddialarda bulunmaları kesinlikle yasaktır.



Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Dürüstlük kuralına aykırı reklamlar ve satış yöntemleri kullanılmamalıdır.
- Müşteri, halihazırda imzalamış olduğu bir sözleşmeyi ihlale etmeye veya sona erdirmeye yöneltilmemelidir.
- Başka firmaların iş ürünlerinden herhangi bir şekilde haksız olarak yararlanılmamalıdır.
- Başka firmaların üretim ve iş sırlarını hukuka aykırı ve izinsiz olarak kamuoyuna açıklanmamalıdır.
- Diğer firmalar ile ilgili ticaret ve rekabete ilişkin bilgileri yasal ve etik olmayan yöntemler vasıtasıyla toplanmamalı veya bu yöntemlerle toplanması üçüncü kişilerden istenmemelidir.

2.3. ULUS METAL Hediye Politikası

İş hayatında yeni ilişkiler kurmak, var olan ilişkileri güçlendirmek ve paydaşların güvenini kazanmak amacıyla tarafların birbirlerine birtakım nezaketlerde bulunmaları kaçınılmazdır. Bu durum özellikle de bulunduğumuz coğrafya özelinde ikili ilişkilerin kurulması, geliştirilmesi ve devam ettirilmesi anlamında önem arz eden bir araçtır.

Tüm bunlar düşünüldüğünde, tarafların belirli sınırlar içerisinde hediyeleşmeleri, iş yemeği ve seyahatler düzenlemeleri iş yaşamının olağan faaliyetlerinden sayılmaktadır. Fakat her çalışan bu gibi durumlara ilişkin sınırların farkında olmak ve olağan ile olağanüstü hediyeleşmeyi birbirinden ayırmakla yükümlüdür.

Kural olarak bir hediyeğin verilmesinin veya kabulünün ULUS METAL çıkarlarına aykırı olması durumunda hediyeleşmenin işbu Kurumsal Sorumluluk Politikası ve ULUS METAL prensiplerine aykırı olacağı unutulmamalıdır.

Bir hediyeleşmenin, hediyeği alan, veren ve ULUS METAL hakkında uygun olmayan düşüncelere neden olma ihtimalinin bulunması durumunda hediyeğin verilmemesi ve teklifin kesinlikle reddedilmesi gerekmektedir.

Bilinmelidir ki, etik ve nezaket sınırları içerisinde yer alan hediye ile, bu sınırları aşan ve rüşvet olarak değerlendirilebilecek olan hediye arasında çok hassas bir ayırım bulunmaktadır. Bu durumun tespit edilmesi kimi zaman çok zor olabilmektedir. Unutulmamalıdır ki, hediyeğin maddi değeri ile uygunsuz olarak görülmesi arasında doğru bir orantı mevcuttur. Bu nedenle ULUS METAL, çalışanlarından yanlış anlaşılmalara yol açabilecek nitelikteki hediyeleşmelerden kaçınmalarını beklemektedir.

Tüm çalışanlarımızın, ULUS METAL ile iş yapan ya da iş yapmak için girişimlerde bulunan kişi veya kurumlardan doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir şekilde hediye, değerli eşya, eğlence daveti veya ayrıcalıklı davranış tekliflerini kabul etmeleri kesinlikle yasaktır.



Kimi hallerde tarafınıza ulaştırılmış hediyeinin reddedilmesinin karşı tarafça nezaketsizlik olarak algılanabileceği durumlarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumları yönetmenin en iyi yolu hediyeinin alınması fakat hediyeye konu eşyayı farklı bir şekilde değerlendirilmesidir.

Örneğin;

- Yiyecek, içecek gibi bozulabilir ürünleri iş arkadaşları ile paylaşmak,
- Resim, vazo, iek gibi estetik özelliğe sahip hediyeleri iş yerinin uygun bir yerinde değerlendirmek,
- Uygun olması halinde hediyeyi bir sivil toplum örgütüne veya hayır kurumuna bağışlamak.



Dikkat Edilmesi Gerekenler

Üçüncü kişilere verilecek olan hediyelerin

- *Maddi Değer* bakımından makul bir değerini aşmaması gerekmektedir.
- *Verilme sıklığı açısından* ULUS METAL değerlerini şüphe altına alacak bir yoğunlukta olmaması gerekmektedir.
- ULUS METAL alışanlarının, nakit veya nakde eşdeğer belgeleri hediye olarak kabul etmeleri, nakit veya nakde eşdeğer belgeleri hediye olarak vermeleri kesin surette yasaktır.
- Talep üzerine verilen hediyeinin hediye niteliğini kaybedeceği unutulmamalıdır.
- Herhangi bir talebin yerine getirilmesi amacıyla, ticari veya başka bir avantaj sağlamak veyahut da bir üçüncü kişinin davranışı üzerinde söz sahibi olmak veya buna benzer amaçlar ile verildiği izlenimi yaratılarak hediye verilmesi kesinlikle yasaktır.
- Çalışanlarımız, kendilerine ulaştırılan hediyelerin uygunsuz olduğu ve farklı amaçlarla verilmek istendiği şüphesinde olmaları halinde hediyeyi sağlayan kişiye kibarca söz konusu hediyeyi alabilmesi için kendi yöneticisinden onay alması gerektiğini belirtmelidir. Böylelikle hem ULUS METAL yönetimi

konudan haberdar olacak hem de hediyein farklı amaçlarla verilmesinin önüne geçilecektir.

- Tereddütte kalınan noktada kişi kendisine, örneklerler sınırlı olmamak kaydıyla şu soruları sorabilir: Bu durum ailem, arkadaşlarım ve akrabalarım tarafından öğrenmesini ister miyim? Gerçekleştireceğim bu fiil, tanıdıklarım tarafından öğrenildiğinde ne hissedeceğim? Bu soruların yanıtlarının olumsuz olması halinde ilgili fiilden kesin surette kaçınmanız gerektiği sonucunu çıkartabilirsiniz.
- Son tahlilde bir hediyein uygun olup olmadığı noktasında tereddüt yaşamamız durumunda yöneticinize veya hukuk departmanı danışabilirsiniz.

2.4. ULUS METAL Rüşvete “0” Tolerans Politikası

ULUS METAL “Rüşvete 0 Tolerans” politikası ile rüşvete kesinlikle geçit vermediği gibi, üçüncü kişiler tarafından rüşvet ilişkisi olarak algılanabilecek ilişkilerden de kaçınılması konusunda çalışanlarını uyarmaktadır.

ULUS METAL tarafından izlenen yolsuzlukla mücadele politikası basittir: Hiç kimseye, herhangi bir şart ve koşulda herhangi bir şekilde rüşvet verilmesi asla kabul edilemez.

“Rüşvet” Nedir:

- Uluslararası kabule göre *Rüşvet*, görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlanması fiili olarak tanımlanmaktadır.
- Ayrıca kamu görevlisine menfaat temini konusunda teklif veya vaatte bulunulması dahi rüşvet olarak değerlendirilmektedir.
- Rüşvet kapsamında sağlanan menfaat parasal bir değer olabileceği gibi telefon, ev, araba vb. gibi başka bir para ile ölçülebilen bir malvarlığı değeri ve hatta kupon, yemek, seyahat, eğlence bileti gibi sarf edilebilir yarar da olabilmektedir.
- Menfaatin mutlaka maddi bir değer olması da şart değildir, önemli olan dolaylı da olsa kişiye herhangi bir yarar sağlanmış olmasıdır.

Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Kamu görevlileri ile kurulan ilişkilerde açık ve net olunmalı, yanlış anlaşılmaya mahal verebilecek ifadelerden kaçınılmalıdır. Mümkünse, ilgili kamu görevlisi ile gerçekleşen iletişimlerin haberleşmenin gizliliğine zarar vermeden kayıt altında tutulması da uygun olabilecektir. Bu çerçevede kamu görevlileri ile gerçekleştirdiğiniz yazışmaların birer kopyalarını tutmanız faydalı olabilecektir.
- Bir kamu görevlisinin sizden rüşvet talep ettiği izlenimine kapılmanız halinde durum hemen hukuk departmanına bildirilmelidir.
- Bir kamu görevlisi tarafından herhangi bir yardım kuruluşuna bağış yapmanız istenmesi durumunda ihtiyatlı olunmalı ve İnsan Kaynakları Departmanı ve Hukuk Departmanından yardım alınmalıdır.

2.5. Ulus Metal Yolsuzlukla Mücadele Politikası



Yolsuzluk, Ulus Metal, kamu veya özel sektör olması fark etmeksizin kişinin bulunduğu konumun vermiş olduğu gücün, menfaat elde etmek amacıyla kötüye kullanılması olarak tanımlanabilmektedir.

Yolsuzluk kapsamında elde edilebilecek menfaatler nakit alınan ödeme olabileceği gibi kişinin göstereceği kuruma yapılacak bağış, komisyon sağlanması, hediye verilmesi gibi çeşitli davranışlar da bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Ulus Metal, kamu veya özel sektör kaynaklı olabilecek yolsuzluklara karşı herhangi bir şekilde taviz vermemektedir. Bu kapsamda Ulus Metal çalışanlarının, buldukları konumu, menfaat elde edebilmek adına kötüye kullanmaları kesinlikle yasaktır. Ayrıca karşı taraf veya diğer üçüncü kişiler tarafından yolsuzluk olarak algılanabilecek davranışlardan kaçınılması gerekmektedir.

3. ULUS METAL Olarak Varlıklarımızı Koruyoruz

3.1. Finansal Raporlamada Dürüstlük İlkesi

ULUS METAL olarak finansal dürüstlük prensibine uygun olarak faaliyet göstermenin kurumsallığın temel taşlarından birisi olduğunun farkındayız.

Finansal varlıkların en doğru ve verimli biçimde yönetilmesini sağlamanın, rekabetçi pazar piyasasında öne çıkmanın anahtarı olarak görmekteyiz.

Bu minvalde tüm ULUS METAL çalışanlarının, önceden belirlenmiş ve ULUS METAL özelinde uygulanan finansal raporlama ilkelerine riayet etmelerini beklemekteyiz.

ULUS METAL çalışanlarının finansal verilerin gerçek, tam, doğru, uygun ve anlaşılabilir olmasına özen göstermeleri gerekmektedir.

Çalışanlarımız finansal raporlardaki bilgilerin sadece harcamalara ilişkin verilerden ibaret olmadığını; bu verilerin müşterilerin, yatırımcıların, iş ortaklarımızın, kamu kurum ve kuruluşları nezdindeki ULUS METAL'in kurumsal algısı üzerinde etkili olabileceğini unutmamaları gerekmektedir.



Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Mali ve diğer kayıtların düzenli bir şekilde tutulması gerekmektedir. Çalışanların ilgili bu kayıtların tutulması, saklanması ve imha edilmesi ile ilgili belirlenmiş ve güncellenebilecek talimatnameleri öğrenmeleri gerekmektedir.
- Hesapların salt mali tablo ve bütçelere uydurulması amacıyla harcama kalemlerinde transfer işlemlerinin kesinlikle yapılmaması gerekmektedir.
- Muhasebe kayıtlarının ilgili muhasebe dönemlerine işlenmesi, hedeflerin tutturulması amacıyla harcama kalemlerinin önceki veya sonraki dönemlere kaydırılmaması gerekmektedir.

- İşlem kayıtlarının ilgili muhasebe dönemlerinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

3.2. ULUS METAL Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları Politikası

ULUS METAL rekabetçi ve yenilikçi kimliğini sahip olduğu fikri mülkiyet değerlerinin zenginliğinden kaynaklandığının farkındadır.

ULUS METAL, serbest piyasa ekonomisinde rekabetçi kimliğinin korunması için sahip olunan fikri mülkiyet değerlerinin gerektiği gibi muhafaza edilmesi gerektiğine inanmaktadır.

Fikri Mülkiyet, bir eser üzerinde sahip olunabilecek maddi ve manevi hakların tamamını ve komşu haklarını ifade etmektedir.

Sınai Mülkiyet ise sanayide ve tarımdaki buluşların, yeniliklerin, yeni tasarımların ve özgün çalışmaların ilk uygulayıcıları adına; ticaret alanında üretilen ve satılan malların üzerlerindeki üretici veya satıcısının ayırt edilmesini sağlayacak işaretlerin sahipleri adına tescil edilmesini ve böylece ilk uygulayıcıların ürünü üretme ve satma hakkına belirli bir süre sahip olmalarını sağlayan gayri maddi haklar sınai mülkiyet haklarını ifade etmektedir.

Fikri ve sınai mülkiyet hakları, aşağıdakiler ile sınırlı olmamak kaydıyla, şu şekilde örneklendirilebilmektedir.

- Telif Hakları;
- Patentler;
- Faydalı Modeller;
- Tasarımlar;
- Markalar;
- Entegre Devre Topografyaları;
- Bilgisayar Programları;
- Ticari Sırlar;
- Know-How (Teknik Bilgiler) ve
- İş Modelleri;

ULUS METAL çalışanları, şirketin sahip olduğu fikri ve sınai mülkiyet değerlerini korumak ve bunların yetkisiz kişiler tarafından ele geçirilmesini önlemekle yükümlüdür.

Fikri ve sınai mülkiyet haklarına ilişkin bilgilerin üçüncü kişilere verilmesinin gerekli olması halinde hukuk departmanı ile iletişime geçerek, ilgili bilgileri erişme açmadan önce bir gizlilik sözleşmesi imzalatmak ve bu şirket ve bireylerden Bilgi Koruma Politikasında tanımlanan diğer kuralları izlemelerini talep etmek gibi uygun önlemlerin alınması gerekmektedir.

Bunun yanında ULUS METAL, müşteri ve iş ortaklarımız dahil diğer üçüncü kişilerin de fikri ve sınai mülkiyet haklarının korunması için gerekli önlemleri almaktadır.

Bu kapsamda ULUS METAL, çalışanlarından, müşterilerin, iş ortaklarının ve diğer üçüncü gerçek veya tüzel kişilerin fikri ve sınai mülkiyet haklarına saygılı olmasını beklemektedir. Başkalarına ait fikri mülkiyet haklarının yetkisiz kullanılması, çalınması veya herhangi bir şekilde ihlal edilmesi halinde ULUS METAL, bu fiili gerçekleştiren hakkında gerekli hukuki ve cezai süreçleri yürütecektir.

Fikri mülkiyet haklarının ihlali konusunda tereddütte kalmanız halinde hukuk departmanı ile iletişime geçiniz.

3.3. Şirket Makine, Ekipman ve Malzemelerinin Korunması

ULUS METAL, verimli bir çalışma ortamını sunabilmek amacıyla çalışanlarına en son teknoloji ile donatılmış makine, araç-gereç, ekipman ve malzemeleri sunmakta ve onlardan kendilerine emanet edilen bu ekipmanları özenle kullanmalarını beklemektedir.

Şirket ekipmanları şirket işlerinin görülmesi için çalışanların kullanımına herhangi bir şekilde tahsis edilmiş herhangi bir malvarlığı değeri olabilmektedir. Makine, bilgisayar, yazıcı, şirket telefonu, şirket aracı, ofis araç ve gereçleri gibi maddi malvarlığı

ULUS METAL çalışanları şirketin makine, araç-gereçleri ve ekipmanlarını sadece şirket işlerinde kullanmakla ve onların hasar görmelerini, kaybolmalarını, amacı dışında yanlış kullanılmalarını ve çalınmalarını önlemekle yükümlüdürler.

değerlerinin yanında bilgisayar ve telefonlarda bulunan yazılımlar da çalışanlar tarafından bu ilkelere riayet edilerek kullanılmalıdır.



Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Şirkete ait makinelerin, araç ve gereçler kullanılırken, ilgili kurallara, talimat ve yönergelere uygun davranılması, bunlar kullanılırken son derece dikkatli olunması gerekmektedir.
- Şirket malzeme ve ekipmanlarının, şirket faaliyetleri dışında başka bir amaç için kullanılmaması gerekmektedir.
- Şirket malzeme ve ekipmanlarının yasal ve etik olmayan herhangi bir amaç için kullanılmaması gerekmektedir.
- Çalışanların kendilerine emanet edilen şirket malzeme ve ekipmanlarını kaybetmemek ve çaldırmamak için gereken özeni göstermeleri gerekmektedir.

ULUS METAL çalışanlarının, kendi aile üyeleri ve arkadaşları dahil olmak üzere şirket araç, gereç, malzeme ve ekipmanlarının yetkisiz kişilerin eline geçmesini ve amaçları dışında kullanımlarını engellemek için gereken özeni göstermeleri gerekmektedir.

ULUS METAL çalışanlarının, kendilerine sağlanan araç-gereçleri, ekipmanları ve diğer nitelikteki her türlü malzemeyi, talep halinde derhal ULUS METAL'e iade etmeleri gerekmektedir.

4. ULUS METAL Olarak Verilerimizi Koruyoruz

4.1. Şirket Verilerinin Korunması

Takım arkadaşlarımız, ULUS METAL’de geçirdikleri süre boyunca, ULUS METAL’e ilişkin bir takım hassas bilgilere erişme imkanına sahip olabilmektedir. Gizli Bilgilerin, gerek ULUS METAL gerekse de ULUS METAL takım üyelerinin çıkarları için gizli olarak muhafaza edilmesi önem arz etmektedir. ULUS METAL çalışanları, gizli olan bu hassas bilgilerin gizli kalmasından sorumludurlar.

Takım arkadaşlarımız, şirket içi gizli bilgilerin yanı sıra buldukları pozisyon gereği sahip olabilecekleri diğer takım arkadaşlarına, müşterilere, tedarikçilere, iş ortaklarına veya tüketicilere ait yazılı, sözlü veya elektronik ortamda kayıtlı kimi bilgilerin de gizli kalması gerekebilmektedir.

Gizli bilgilere örnek olarak:

- ULUS METAL’in henüz kamuoyuyla paylaşmadığı yeni ürünler ve hizmetler hakkında bilgiler, iş planları, kampanyalar ve pazarlama stratejileri;
- Fiyatlandırma ve pazar analizleri, finansal veriler, satış hedefleri, satış rakamları, ürün ve hizmet fiyat teklifleri, ürün ve hizmet maliyetleri gibi finansal veya operasyonel bilgiler;
- İş ortakları, organizasyon şemaları, şirket içi pozisyon ve yönetim değişiklikleri gibi operasyonel bilgiler,
- Yatırımcılar, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ile ilgili bilgiler, vb.

Çalışanlar Takım Arkadaşlarımız hangi verilerin gizli olduğunu ve bunların nasıl korunacağını öğrenmek ve bilmekle sorumludurlar. Bu çerçevede gizliliği hakkında tereddüde düştüğünüz bilgiler hakkında yöneticiniz veya hukuk departmanı ile iletişime geçebilirsiniz.

Şirket içi gizli bilgilere ulaşma yetkisine sahip olan çalışanların bu yetkinin getirmiş olduğu sorumluluğa uygun davranmaları gerekmektedir. ULUS METAL bu

Çalışanlardan verilerin gizliliği noktasında dikkatli davranmalarını beklemektedir. Her alışan buna ilişkin yükümlülüklerini öğrenmekle yükümlüdür.

Bilinmesi gereken önemli başlıklardan bir tanesi de gizli bilginin bu niteliğine muhalefet eden herhangi bir ihlalin cezai şart veya başkaca bir yaptırımlara tabi olabileceğidir.



Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Gizli Bilgiler sadece bu bilgileri edinmeye yetkili kişiler ile paylaşılmalıdır.
- Gizli Bilgileri şirket dışı kişiler ile paylaşmak zorunda kalındığında öncelikle onlardan bir gizlilik sözleşmesi imzalamalarını talep edilmeli veya varolan Gizlilik Sözleşmesi uyarınca gerekli diğer nlem ve tedbir alınmalıdır. Gizlilik sözleşmesi ve diğer önlemler hakkında lütfen hukuk departmanına başvurulmalıdır.
- Bilgilerin yetkisiz kişiler tarafından ele geçirilmemesi için gerekli önlemler alınmalı ve gizli bilgilere ilişkin doküman ve hesap bilgilerini özenli bir şekilde muhafaza ettiğinizden emin olunmalıdır.
- Söz konusu, gizli bilgilerin yer aldığı dokümanlar olduğunda aile yeleri ve arkadaşlarınızın bu bilgilere herhangi biçimde ulaşmadıklarından emin olunmalıdır.
- Konferanslar veya rakip firma çalışanları ile iletişim haline geçebileceğiniz diğer organizasyonlarda rakip firma çalışanları ile satış, operasyon, organizasyon, fiyatlandırma, maliyet, müşteriler, çalışanlar ve iş ortakları hakkında bilgi alişverişi gerekleştirilmemeli ve bu konularda kesinlikle tartışmaya girilmemelidir. Sohbet konusu bir şekilde bu konulara geldi ise kibar bir şekilde izin isteyerek sohbet sonlandırılmalıdır.
- ULUS METAL alışanları Gizli Bilgiler hakkındaki bu sorumluluklarının, ULUS METAL'den ayrıldıktan sonra dahi devam ettiğini unutmamalıdırlar.

4.2. Kişisel Verilerin Korunması

Kişisel veri kavramı kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade etmektedir. Bireyin adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi onun tespit ve teşhis edilmesini sağlayan bilgiler, kişinin fiziki, ailevi, ekonomik, sosyal ve çeşitli özelliklerine ilişkin bilgiler, isim, telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, IP adresi, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, genetik bilgiler kişisel verilere örnek olarak verilebilmektedir.

Avrupa Veri Koruma Tüzüğü ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunu (“KVKK”) ile özellikle şirketlere kişisel verilerin korunması noktasında önemli yükümlülükler getirilmiş ve bu yükümlülüklere uymayanlar hakkında ağır yaptırımlar öngörülmüştür.

ULUS METAL, daha mutlu, huzurlu ve verimli bir çalışma ortamının çalışanların birbirlerinin kişisel verilerine saygı duymasından geçtiğine inanmaktadır.

ULUS METAL, kişisel verilerin korunmasına ilişkin yükümlülüklerle tam uygunluk politikası çerçevesinde kendi üzerine düşeni yasal düzenlemeler ve iç politikaları dahilinde yerine getirmektedir.

ULUS METAL çalışanlarının da kişisel veriler hususunda herhangi bir şekilde yasalara aykırılık oluşturabilecek veri sızıntısı, verilerin yetkisiz kişilerin eline geçmesi, verilerin rızaya aykırı olarak işlenmesi gibi ihlallerin yaşanmaması için azami özen göstermesi gerekmektedir.



Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Yetkili olmayan çalışanlarımızın kişisel verilerin yer aldığı dosya ve klasörlere erişmesi veya erişmeye çalışması kesinlikle yasaktır.

- Yetkili çalışanların, kişisel verilerin bulunduğu klasör ve dosyalara yetkisiz kişilerin ulaşamayacağından emin olmaları gerekmekte ve bu konudaki gerekli özeni göstermeleri gerekmektedir.
- Çalışanlar birbirlerinin, müşterilerin, iş ortaklarının ve tedarikçilerin kişisel verilerine saygı göstermeli, ilgili iş veya işlem ile alakasız verilere erişmeye çalışmamaları gerekmektedir.
- Çalışanlar herhangi bir kişinin kişisel verisini sahibinin rızasına aykırı olarak paylaşmaları kesinlikle yasaktır.
- Kişisel verilere erişmeye yetkili olan çalışanlar bu konudaki sorumluluklara uygun hareket etmeli ve konu hakkındaki güncel hukuki gelişmeleri takip etmeleri gerekmektedir.
- Kişisel verilerin yetkisiz üçüncü kişilere ulaşmaması, veri sahibinin rızası veya mevzuata aykırı işlenmemesi adına var olan bu yükümlülüklerin işten ayrıldıktan sonrada devam ettiği unutulmamalıdır.

4.3. Sosyal Medya Politikası

ULUS METAL, sosyal medyanın insanların günlük yaşamında büyük bir yer kapladığının farkında olup çalışanların sosyal medyada kendilerini ifade etme özgürlüklerine saygı duymaktadır.

Ancak, çalışanların sosyal medyayı kullanırken sorumlu davranmaları ve şirket itibarını zedelememeleri gerekmektedir.



Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Çalışanlar sosyal medyada ULUS METAL hakkındaki konularda herhangi tartışmaya girmemelidirler.
- Çalışanlar sosyal medyada, gizli olsun ya da olmasın, şirket içi bilgiler hakkında paylaşımında bulunmamalıdır.
- Çalışanların şirket imaj ve itibarını kötü etkileyebilecek paylaşımlarda bulunmaları kesinlikle yasaktır.

- Çalışanların bu konuda kendilerine yetki verilmediği sürece sosyal medyada ULUS METAL adına açıklama yapmaları kesinlikle yasaktır. Çalışanların ULUS METAL adına açıklama yapıldığı izlenimi oluşturabilecek paylaşımlarda bulunmaları halinde ilgili paylaşımın sadece kendi görüşlerini yansıttığını vurgulamaları gerekmektedir.
- Çalışanların, mesai saati içinde veya dışında, ULUS METAL’de buldukları zamanlarda, vardiyalarda veya servislerde herhangi bir şekilde paylaşımda bulunmamaları gerekmektedir.
- ULUS METAL sınırları içerisinde fotoğraf veya video kaydı yapılması yasaktır.
- Çalışanların Şirketin iş kullanımına tahsis etmiş olduğu e-mail, bilgisayar ve telefonlar vb. aracılığıyla veya şirket internet bağlantısı kullanarak kişisel sosyal medya hesaplarında paylaşımda bulunmaları yasaktır.
- Şirket içinde yer bildiri yapılmamalı, şirket toplantılarında, şirket gezilerinde, şirket yemek ve diğer organizasyonlarında fotoğraflar paylaşılmamalıdır.
- “LinkedIn” harici sosyal medya sitelerine ait hesaplarda, ULUS METAL çalışanı olduğunuza ilişkin bilgilere yer verilmesi şirket profesyonellik algısına uygun düşmeyecektir.

5. İş ve Çalışma Hayatında Profesyonellik ve Mevzuata Tam Uyum

5.1. Çıkar Çatışmalarından Kaçınma

ULUS METAL, uluslararası standartlarda profesyonel bir çalışma ortamının oluşturulması için çalışanların karar verme aşamalarının her anında objektif olmaları gerektiğine inanmaktadır.

Bu sebepten ötürü çalışanlar, şirket ile ilgili kararlar alırken kişisel çıkarlarının karar verme süreçlerini etkilemesini mutlak surette engellemeleri gerekmektedir.

Çalışanların veya yakınlarının çıkarlarının ULUS METAL çıkarları ile çatışıyor olması veya çatışıyor gibi gözükmesi halinde ortada Kurumsal Sorumluluk Politikasını ilgilendiren bir çıkar çatışmasının varlığından söz edilebilecektir.

Bir çalışanın şirketteki görevlerini yerine getirirken objektif olarak karar vermesini zorlaştıracak durumların varlığı halinde bir çıkar çatışmasının varlığından bahsedilebilecektir.

Bir çıkar çatışması yaşamanız ULUS METAL değerlerine olduğu kadar sizin şirket nezdindeki güvenilirliğinize de zarar verecektir. Bu nedenle çıkar çatışmalarından kaçınmanız gerekmektedir.



Dikkat Edilmesi Gerekenler

- Kişisel menfaatleriniz ile mesleki menfaatlerinizi aynı doğrultuda olmasına özen gösterin.
- ULUS METAL iş ortakları, müşterileri veya rakipleri ile ULUS METAL dışında herhangi bir şekilde iş ilişkisine girmeyin ve bu yönde bir teşebbüste bulunmayın.
- Yatırım portföyünüzü oluştururken ULUS METAL iş ortakları, müşterileri veya rakiplerinden olabildiğince uzak durun. Özellikle ULUS METAL’de çalıştığınız

pozisyon bu şirketlere ilişkin karar verme mekanizmasının bir parçası ise bu gibi yatırımlardan kesinlikle uzak durmanız gerekmektedir.

- ULUS METAL’i temsil etmeye yetkili değilseniz, bu yönde izlenim yaratabilecek beyan, davranış ve imalarda bulunmaktan kaçınınız.
- ULUS METAL’de görevli olduğunuz işinizi ifa etmeye engel teşkil edebilecek herhangi bir ilişki içerisine girmekten kaçınınız. Özellikle bu nitelikteki iş ilişkilerinden mutlak surette kaçınmanız gerekmektedir.
- ULUS METAL’deki göreviniz vesilesi ile elde etmiş olduğunuz bilgileri kişisel veya maddi herhangi bir çıkar elde etmek amacıyla asla kullanmayınız.
- Kâr amacı gütmeyen bir kuruluştaki yönetici, danışma kurulu üyesi veya herhangi bir şekilde görevli olmanız halinde bu kuruluşa ULUS METAL adına para veya sair desteklerin sağlanması noktasında temkinli yaklaşmanız ve şirket içinde gerekli birimlere gerekli bilgileri vermeniz gerekmektedir.
- Tereddütte kaldığınız noktada kendinize şunu sorun: Bu hususun ailem, arkadaşlarım ve akrabalarım tarafından öğrenmesini ister miyim? Yapacağım bu fiil, tanıdıklarım tarafından öğrenildiğinde ne hissedeceğim? Bu soruların yanıtlarının olumsuz olması halinde ilgili fiilden kesin surette kaçınmanız gerektiği sonucunu çıkartabilirsiniz.
- Çıkar çatışması noktasında herhangi bir tereddüt yaşamamanız halinde yöneticinizle veya hukuk departmanı ile iletişime geçerek ne yönde hareket etmeniz gerektiği konusunda danışınız.

5.2. Saygılı Bir Çalışma Ortamı

ULUS METAL olarak daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmanın anahtarının çalışanların birbirlerine profesyonellik ilkesi çerçevesinde saygılı ve kibar davranması ile mümkün olduğunu düşünmekteyiz.

ULUS METAL, bu çerçevede çalışanlarının maddi ve manevi varlıklarının gelişmesi için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmak amacıyla çalışanlar arası ilişkiler noktasında inisiyatif alması gerektiğinin farkındadır.

Bu amaçla ULUS METAL, saygılı bir çalışma ortamına zarar verebilecek davranışlarda bulunanlara ilişkin şikayetleri büyük bir ciddiyetle takip etmektedir. ULUS METAL, çalışma barışı ve düzenini bozabilecek, profesyonelliğe aykırı davranışlarda bulunanlar hakkında ilgili yaptırımları uygulamaktadır.

ULUS METAL bunun yanında, çalışanlar arası ilişkilerin yanında işe alım ve terfilerde, görev dağılımları ve iş bölümlerinde, maaş artışları, prim dağıtımlarında mutlak liyakat hükümlerini gözeterek adil bir çalışma ortamı sunmaktadır. Böylelikle çalışanlar arasında oluşabilecek herhangi bir olumsuz algının engellenmesi sağlanmaktadır.

ULUS METAL mutlu ve saygılı bir çalışma ortamı oluşturulması amacıyla, bu ilkeler kapsamında çalışanların aşağıda belirtilen, fakat bunlarla da sınırlı olmayabilecek yükümlülüklerine saygı göstermeleri gerektiğine inanmaktadır.

- Hoş olmayan şakalar ve hareketler yapmamak, fiziksel şakalardan kesinlikle uzak durmak;
- Küçümseyici ve dalga geçici ifadelerden kesinlikle kaçınmak,
- Şirket içinde yönetim veya çalışanlar hakkında dedikodu yapmamak,
- Birbirleri hakkında rahatsız edici, aşağılayıcı ifadeler kullanmamak,
- Tahrik edici, rahatsız edici, küçümseyici, toplumun bir kesimini aşağılayıcı, şiddet veya cinsel öğeler içeren yazılı, görsel veya işitsel herhangi çeşit materyalleri herhangi bir ortam ve araçla birbirlerine göndermemek;
- Tehdit olarak anlaşılabilir hal, tavır ve ifadelerden kesinlikle kaçınmak.

5.3. Psikolojik Tacize (*Mobbing*) “0” Tolerans

Mağdura karşı farklı kademelerden ve pozisyonlardan haksız biçimde yöneltilen yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, psiko-terör uygulama gibi unsurlar ile gerçekleştirilen mobbing, mağdurun psikolojik ve fiziksel sağlığını bozan sistematik biçimde belli bir dönem boyunca tekrar eden her türlü kötü muamele olarak tanımlanmaktadır.

Beyaz yaka çalışanların son yıllarda daha da fazla maruz kaldığı mobbing uygulamaları, mağdurun psikolojisini olumsuz etkilediği gibi işyerindeki genel verimliliğinin düşmesine de sebep olmaktadır.

Mobbing gerek mağdur nezdinde gerekse de işyeri genelinde çalışanlar arasında anlaşmazlık ve çatışma ortamı oluşturarak çalışma huzurunun bozulması, verimliliğin düşmesi, hata oranının artması, çalışanların şirkete olan bağlılığının zayıflaması, işten ayrılımların artması gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Mobbingin başlıca unsurları şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Mobbing üstler tarafından altlara karşı gerçekleştirilebileceği gibi, altlar tarafından üstlere yönelik de yapılabilmekte veya eşitler arasında gerçekleştirilmektedir.
- Mobbing, yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşımaktadır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkarma amacı taşımaktadır.
- Mobbing kapsamında gerçekleştirilen olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilmektedir.

Mobbing, çalışanların performanslarını olumsuz etkilemekte ve işyeri çalışma düzenini bozmaktadır.

ULUS METAL olarak psikolojik tacize karşı politikamızı “Mobbinge Karşı 0 Tolerans” olarak konumlandırmaktayız.

Bu çerçevede ULUS METAL, Mobbinge karşı her türlü önlemi almaktadır. ULUS METAL çalışanlarının da bu kapsamda Mobbing unsuru oluşturabilecek fiillerinden kesinlikle kaçınması gerekmektedir.

ULUS METAL Çalışanlarının Kaçınması Gereken Eylemler

ULUS METAL çalışanlarının “Mobbinge Karşı 0 Tolerans” politikası çerçevesinde, aşağıda çeşitli kategorik ayrımlar ile verilmiş olan şu fiillerden kesinlikle kaçınması gerekmektedir.

1. Mağdurun kendisini Göstermesini ve Sosyal İletişimini olumsuz Etkileyici Davranışlarda Bulunmak

- Mağdurun işyerinde kendisini gösterme ve kanıtlama olanaklarının kısıtlanması;
- Mağdurun sözünün sık sık kesilmesi;
- Mağdur ile sık sık sert konuşulması ve azarlanması;
- Mağdurun yaptığı işlerin gerekçeli veya gerekçesiz olarak sürekli eleştirilmesi;
- İş saatleri dışında iş ile ilgili olsun veya olmasın sık sık rahatsız edilmesi,
- Sözlü, yazılı veya başka yollardan tehditlerde bulunulması.

2. Mağdurun İşyeri İçi Sosyal İlişkilerine Saldırıları

- Mağduru ile iletişimin tamamen veya kısmen kesilmesi;
- Mağdura diğerlerinden ayrılmış bir çalışma alanı verilmesi ve izole edilmesi,
- Mağdura sanki orada değilmiş gibi davranılması.

3. Mağdurun İtibarına Yönelik Saldırıları

- Mağdurun hakkında asılsız söylentiler ortaya atılması ve arkasından kötü konuşulması;
- Mağdurun fiziki veya psikolojik bir durumu ile alay edilmesi;
- Mağdurun yürüyüş, ses, jest ve hareketlerinin taklit edilmesi;
- Mağdurun dini, etnik aidiyeti ve siyasi görüşü ile alay edilmesi,
- Mağdura karşı cinsel veya hoş olmayan imalar yapılması.

4. Mağdurun Mesleki Hayatına Yönelik Saldırıları

- Mağdura profesyonel mesleği ile ilgili herhangi bir özel görev verilmemesi;
- Mağdura sürekli olarak niteliksiz görevler verilmesi;
- Mağdura sürekli olarak anlamsız görevler verilmesi veya sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilmesi;
- Mağdurun kendini gerçekleştirme ve geliştirme olanağı verilmemesi,
- Mağdurun işyerindeki görevinin ve sık sık değiştirilmesi.

5. Mağdurun Sağlığına Dokunan Saldırıları

- Mağdurun kendisine uygun olmayan fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması;
- Mağdura herhangi bir şekilde fiziksel şiddet tehditleri yöneltilmesi;
- Mağdurun korkutulması amacıyla hafif düzeyde olsa dahi şiddet uygulanması,
- Mağdura herhangi şekilde fiziksel bir zarar verilmesi.

ULUS METAL, Mobbinge Karşı "0" Tolerans politikası gereğince, Mobbing uygulayan çalışanlar hakkında idari, hukuki ve cezai süreçlerin en etkili biçimde uygulanacağı taahhüdünü vermektedir.



Mobbing ile Mücadele

ULUS METAL, mobbinge karşı başlatmış olduğu bu mücadelenin, çalışanların yardım ve iş birliği olmadan başarıya ulaşmayacağını farkındadır. Bu nedenle mobbinge maruz kalan veya mobbinge tanık olan çalışanların aşağıdaki yükümlülükleri yerine getirmesini gerekmektedir.

- Çalışanlar mobbinge karşı kesinlikle sessiz kalmamalıdır.
- Gerek kendisi gerek ise iş arkadaşının mobbinge maruz kaldığının düşünülmesi halinde ilgili durum derhal etik@ulusmetal.com.tr mail adresi aracılığıyla veya doğrudan ULUS METAL İnsan Kaynakları yahut Hukuk Departmanına bildirilmelidir.
- Yöneticilerin, çalışanlar arasında mobbinge veya mobbing benzeri davranış biçimlerine kesinlikle müsamaha göstermemesi gerekmektedir.
- Sorumlu olduğu çalışanları korumak ve gözetmek ile yükümlü yöneticilerin çalışanlar arası ilişkileri dikkatli bir şekilde gözlemleyerek mobbinge maruz

kalan çalışanları tespit etmesi ve derhal gerekli birimlere haber vermesi gerekmektedir.

5.4. Ayrımcılık ile Mücadele ve İşe Alım Politikası

Ayrımcılık, 111 Sayılı Uluslararası İş Örgütü (“ILO”) Sözleşmesi, 13 Ekim 1972 tarihli Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Avrupa İnsan Hakları Ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme, Avrupa Sosyal Şartı ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye edilmesine dair Sözleşme dahil birçok yasa ve uluslararası sözleşme tarafından yasaklanmaktadır.

En temel tanımıyla ayrımcılık, eşit durumda bulunan kişilerin farklı uygulamalara tabi bırakılması durumudur. Ayrımcılığın üç temel görünümü bulunmaktadır;

1. Doğrudan Ayrımcılık: Doğrudan ayrımcılık sahip olduğu herhangi bir nitelik nedeniyle kişinin daha az lehine ya da zarar verici muameleye maruz bırakılmasıdır. Bu kapsamda doğrudan ayrımcılık belli kategoride olan kişilere, objektif ve makul bir sebep olmaksızın veya meşru bir amaç gözetmeksizin veyahut da gözetilen amaçla yapılan muamele arasında orantılılık ilişkisi bulunmaksızın, farklı bir muamelede bulunmaktadır.
2. Dolaylı Ayrımcılık: Dolaylı ayrımcılık bir koşul, bir ölçüt ya da bir uygulamanın görünüşte tarafsız olmasına karşın, belirli konumda bulunan veya belirli niteliklere sahip olan kişiler için dezavantaj oluşturması durumudur. Örneğin bir tesiste doğrudan herhangi bir yasaklayıcı ya da kısıtlayıcı kural olmadığı halde tesisin, tekerlekli sandalye kullanmak zorunda olan bireylerin girebileceği şekilde tasarlanmaması, işe alımlarda gereksiz olmasına rağmen yaş veya kıdem şartı getirilmesi suretiyle kadınlara yönelik ayrımcılık yapılması dolaylı ayrımcılıktır.
3. Gizli Ayrımcılık: Doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yanında, özellikle iş hayatındaki kadınların maruz kaldıkları ücret, çalışma koşulları, işyerindeki

tutumlar, terfi, işten çıkarma, üretim kaynaklarına ulaşma, aile sorumluluklarının yetersiz paylaşımı gibi ayrımcılıklar *gizli ayrımcılık* olarak ifade edilmektedir.

ULUS METAL, çalışanları arasında herhangi bir nedenden kaynaklı doğrudan, dolaylı veya gizli ayrımcılık yapmamayı taahhüt etmekte ve çalışanlarının da iş arkadaşlarına ayrımcılık yapmaması için her türlü önlemi almaktadır.

Bu çerçevede ULUS METAL çalışanlarının birbirlerine veya üçüncü kişilere karşı, aşağıda sayılan nedenlerden ötürü herhangi bir şekilde hoş olmayan yorum veya sözlü saldırıda bulunması yasak olduğu gibi salt olarak aşağıda sayılanlardan ötürü herhangi bir şekilde doğrudan, dolaylı veya gizli ayrımcılık yapması da kesinlikle yasaktır.

- Irk,
- Yaş,
- Cinsiyet,
- Fiziksel Özellik,
- Cinsel Yönelim,
- Yasal Çerçevedeki Cinsel Aktiviteler,
- Adli Durum veya Geçmişi,
- Medikal Durum veya Geçmişi,

- Medeni veya Ailevi Durumu,
- İlişki Durumu,
- Siyasi Aktivite, Görüş veya İlişkileri,
- Dini Aktivite, Görüş veya İlişkileri,
- Hamilelik veya Emzirme Durumu,

Bunun yanında ULUS METAL, işe alım süreçlerinde, yukarıda belirtilen hususlar dahil olmak üzere herhangi bir şekilde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapmamakta ve tamamen objektif ve nesnel kriterler üzerinden değerlendirme yapmaktadır. ULUS METAL, azınlık ve toplumda dezavantajlı olan grupların istihdamını desteklemekte ve bu konuda kendisine düşen görevi yerine getirmektedir.

ULUS METAL çocuk işçi çalıştırmamakta, 18 yaşından küçükleri istihdam etmemektedir. Bu durumun tek istisnası, yasal staj döneminde olan öğrenci ve genç çalışanlardır.

ULUS METAL doğrudan, dolaylı veya gizli olarak yapılan bütün ayrımcılıklara karşı her türlü yasal yaptırımların uygulayacağını belirtmektedir.

5.5. Cinsel Taciz Politikası

Cinsel taciz, sözlü laf atma veya fiziksel temasta bulunma yahut da diğer başka şekillerdeki cinsel davranışlarla gerçekleşebilen, cinsel yönden, genel ahlâk ilke ve kabullerine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesi fiilidir.

Rızaya dayalı olmayan cinsel davranışlara ve şiddete maruz kalmak, kişinin çalışma hayatı kadar, ruhsal ve bedensel sağlığını da olumsuz etkileyebilecek ve mağdurda ağır travmatik etkilere yol açabilmektedir.

Hiyerarşik ilişkilerin hâkim olduğu kurumsal çalışma ortamlarında cinsel tacize uğrayanların bu problemi dile getirmekte zorlukların yaşadığı gözlemlenmektedir. Bu nedenden ötürü taciz çoğu zaman tespit edilememekte ve hem mağdur hem de kurumsal ortam bu durumdan zarar görmektedir.

Bu doğrultuda, ULUS METAL olarak, cinsel tacize hiçbir koşul altında müsamaha gösterilmeyeceğinin taahhüdünü vermekteyiz.

ULUS METAL, cinsel tacizin söz konusu olması durumunda idari, hukuki ve cezai süreçlerin en etkili biçimde uygulanacağını, bu çerçevede yetkili tüm resmi kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapacağını taahhüdünü vermektedir.

Çalışanların, doğrudan veya dolaylı şekilde yapılan ve taciz oluşturan veya muhatapça taciz olarak algılanmaya müsait herhangi bir davranışta bulunmaları kesinlikle yasaktır.



Kaçınılması Gereken Eylemler

ULUS METAL çalışanlarının bu kapsamda, aşağıdaki eylemlerden kaçınmaları gerekmektedir.

- Karşı tarafça onaylanmayan sözel, fiziksel ve cinsel herhangi bir yaklaşım veya hareket sergilemek;
- Muhataba yönelik mazur görülemeyecek biçimde fiziksel temas, göz teması, jest ve mimikler yapmak;
- Çalışanın işyerindeki görevi, terfi durumu, diğer çalışanlar ile ilişkisi, maaşı ile cinsel hayatı arasında bir bağlantıyı ima eden veya ilişkilendiren beyanlarda bulunmak;
- İşyerinde ırk, cinsiyet, tabiiyet, cinsel yönelim, din, engellilik veya herhangi bir başka kişisel özelliklerle ilgili müstehcenlik veya ayrımcılık içeren grafik, karikatür, resim veya fotoğraf sergilemek, bunlarla ilgili uygun olmayan biçimde yazı, hikâye, şaka, imalı sözler ve yorumların sosyal medya ağları dahil çeşitli ortamlarda paylaşılacak;
- Farklı birimlerde olsalar dahi, herhangi bir yönetici ile, yönetici olmayan bir çalışanın, yönetici-çalışan ilişkisinin dışına çıkan ve söz konusu çalışanın

- diğerlerine kıyasla kayırılması sonucuna yol açan duygusal ve/veya fiziksel bir ilişki içerisine girmesi, böyle bir ilişkiye teşebbüs etmesi, bu konudaki niyetini belli etmesi veya bu şekilde yorumlanabilecek davranışlarda bulunmak;
- İyiniyetli yapılması kaydıyla, çalışanın, bir cinsel taciz meselesi ile ilgili danışmanlık alması, cinsel taciz şikayetinde bulunması ya da bir cinsel tacizle ilgili soruşturmada tanık veya görevli olarak vazife alması sebebiyle kısıtlama, müdahale, zorlama gibi misilleme davranışlarına maruz bırakılması,

ULUS METAL, bu fiillere maruz kalan çalışanlarının ilgili durumu yöneticilerine veya ULUS METAL hukuk departmanına bildirmesi gerektiğini, bu konu hakkında asla sessiz kalmamaları gerektiğini, tacize tanıklık eden diğer çalışanlarında bu kapsamda İnsan Kaynakları Departmanına gerekli ihbarları herhangi bir şekilde çekinmeden gerçekleştirmeleri için her türlü önlemi almaktadır.

5.6. Çalışma Hayatında Yasalara Tam Uyum Politikası

ULUS METAL olarak çalışma hayatı kurallarına riayet etmenin, işyeri barışı ve verimli bir çalışma ortamına katkısının farkındayız. Bu nedenle ULUS METAL, çalışma hayatında, güncel yasa ve sözleşmelerle belirlenen asgari çalışma koşullarına riayet etmektedir.

ULUS METAL tarafından çalışma saatleri, ara dinlenme ve molalar ile birlikte yasal gerekliliklere uygun olarak düzenlenmektedir. Çalışma günlerinin haftalık dağılımları, haftalık dinlenme süreleri, ulusal bayram ve genel tatil süreleri ve yıllık izinler bakımından da yasa ve sözleşme kaynaklı yükümlülüklerle tam riayet edilmektedir.

ULUS METAL, yasal olarak öngörülen kurallar dahilinde, mesai takibini titiz bir şekilde gerçekleştirerek, bordro işlemlerini tamamlamaktadır. ULUS METAL, çalışanlarının ücretlerini eksiksiz ve tam olarak zamanında ödemektedir.

ULUS METAL ailesi olarak, yasal zeminler dahilindeki örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık görüşmelerinin, çalışanlarımız açısından öneminin farkındayız. Bu kapsamdaki oluşumlar karşısında menfi tutum takınılmamakta ve gerekli destekler sağlanmaktadır.

5.7. Ticaret Kurallarına Tam Uyum Politikası

Ulus Metal olarak yurtiçi ve yurtdışı ticaret kurallarına tam uyum politikası izlemekteyiz. Bu kapsamda ULUS METAL olarak, ithalat ve ihracat ile ilgili yerel ve uluslararası kısıtlamalara tam olarak riayet etmekteyiz.

Bu kapsamda çalışanlarımızın da yürürlükte bulunan her türlü ticaret kurallarına uygun şekilde faaliyette bulunması gerekmektedir.

6. Ulus Metal Şikayet Mekanizması

ULUS METAL olarak şirket içinde yaşanabilecek olumsuzlukların, yetkili kişi ve birimlere, herhangi bir çekince olmaksızın aktarılmasının önemini farkındayız. Bu kapsamda çalışanlarımızı şikayete konu olabilecek her türlü hususun şikayet mekanizmasının çalıştırılarak bildirilmesi ve gerekli aksiyonların alınmasının sağlanmasına teşvik etmekteyiz. Böylelikle çalışanlarımızın ve paydaşların şikayetlerinin giderilmesi, çözüme ilişkin gerekli adımların atılması sağlanmaktadır.

Bir şikayetin konusunu,

- Yürürlükteki herhangi bir yasaya ve diğer nitelikteki mevzuat hükümlerine aykırılıklar,
- İşbu Politika başta olmak üzere diğer ULUS METAL şirket kurallarına aykırılıklar,
- ULUS METAL ile akdedilen sözleşmelere veya ULUS METAL şirket prensiplerine aykırılıklar,
- ULUS METAL içinde herhangi bir kişi ve kişi grubunun rahatsız olabileceği davranışlar veya olaylar,

ULUS METAL, gerçekleştirilen şikayetleri şeffaf bir şekilde, tarafsız ve gizli olarak değerlendirmeye alır, en etkin biçimde soruşturur ve en kısa sürede sonuca ulaşarak ilgili kişi ve kişilere konu hakkında geri bildirimleri gerçekleştirir.

ULUS METAL, şikayet eden kişinin kimliğinin ve bilgilerinin korunacağını, şikayet nedeniyle herhangi bir şekilde hakkında işlem gerçekleştirilmeyeceğini veya başka türde bir baskı uygulanmayacağını taahhüt etmektedir.

Çalışanlarımız veya diğer paydaşlar, şikayetlerini ve diğer her türlü sorunlarını, aşağıdaki e-posta adresine gönderebilecektir. Bu adreslere gönderilen şikayetler, yukarıda belirtilen ilke ve standart dahilinde değerlendirmeye alınacaktır.

etik@ulusmetal.com.tr

7. Doğru Zamanda, Doğru Kararı Verme

İş hayatında karşımıza çıkan sorunlara doğru çözümler üretmek, her seferinde doğru zamanda isabetli kararlar vermek için “duraklamanız, durumu değerlendirmeniz ve işbu Kurumsal Sorumluluk Politikasındaki kuralları uygulamanız” gerekmektedir.

Doğru karar verme süreci, kendinize doğru soruları sormaktan geçmektedir. Aşağıda yer alan diyagram, doğru karar verme sürecinde sizlere yardımcı olması için hazırlanmıştır. Kararınız hakkında sorulan soruların yanıtlarının diyagramdaki yanıtlar ile uyuşmaması halinde ilgili kararı uygulamaktan vazgeçmeniz tavsiye edilmektedir.

Emin olmadığınız durumlarda lütfen yöneticiniz veya ULUS METAL hukuk departmanı ile iletişime geçerek size yardımcı olmalarını isteyin.

7. Doğru Zamanda, Doğru Kararı Verme

