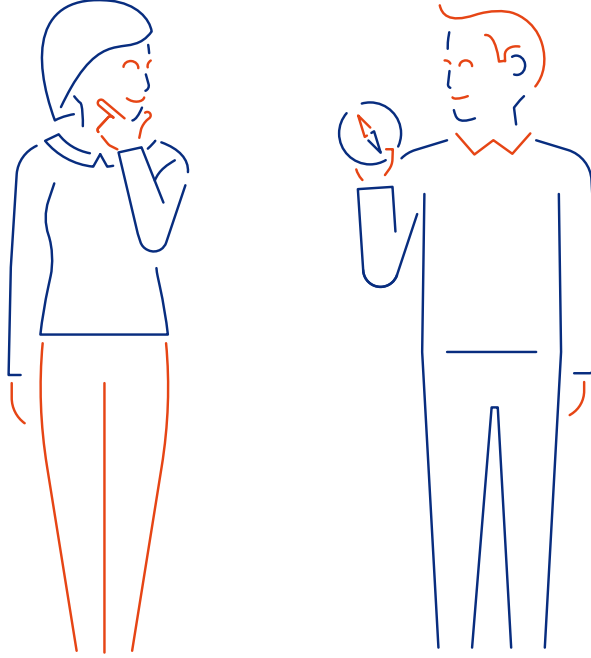




ETİK VE UYUM

GROUPE ADP
DAVRANIŞ KURALLARI



GROUPE ADP

SHARING NEW HORIZONS

EDİTÖRDEN

ETİK KÜLTÜRÜMÜZ DOĞRU YOLDA İLERLEMEMİZİ SAĞLAR!

Groupe ADP için etik ve uyum, grubun içinde var olduğu ülkelerin yasa ve düzenlemelerine ve değerlerine uymayı içerir.

Ayrıca Groupe ADP, Aéroports de Paris SA ve TAV Havalimanları 2003'te Küresel İşbirliği Paketinin 10 İlkesinin altına imza atmıştır (bkz. sayfa 6).

Prosedürlerdeki değişiklikleri gerçekleştirebilmek için etik ve uyumun öncelikle kültürel değişim içinde sıkı biçimde temellendirilmesi gerekir. Her çalışan Groupe ADP'nin değerlerini günlük çalışma hayatları içinde uygulayarak bu kültürel değişime bağlılığını gösterir.

Sağlam bir etik kültüre sahip olmak, doğru yolda ilerlememizi sağlar!

SADAKAT: İKİ YÖNLÜ BİR BAĞLILIK



Bir istihdam sözleşmesi (açık uçlu, belirli süreli, staj, vs.) imzalandığında, hem çalışan hem işveren, iki tarafın da işlerini yaparken dürüstlikle davranmasını gerektiren bir sadakat görevini yerine getirmeyi taahhüt ederler.

SADAKAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ:

- İş sözleşmesi süresi boyunca, işin durması süresince veya izinler ve tatiller sırasında,
- Tüm pozisyonlardaki tüm çalışanlar için,
- Aksi belirtilen her türlü iş sözleşmesi maddesi hariç olmak üzere geçerlidir.

Bu yükümlülük, çalışan (işvereni, müşterileri, tedarikçileri, ortakları, vs. zarara uğratmamak veya küçük düşürmemek; gizli bilgileri paylaşmamak; önceden izin almadan rekabet oluşturan bir işi kabul etmemek; vs.) veya işveren (borçlu olunan maaşları ödemek ve ödeme tarihlerine uymak; çalışanlara üzerinde mutabakata varılmış olan işi sunmak; çalışanlara kendilerinden beklenen işi yapabilmeleri için yeterli kaynak sağlamak; vs.) tarafından gerçekleştirilen ve taraflardan birinin haksız biçimde zarar görmesine engel olabilecek geniş bir eylemler yelpazesini kapsar.



Etik ve Uyum, Grubumuz ve paydaşları için bir güven ve dolayısıyla da performans etmenidir!

Bunlar, finans dışı derecelendirmemizin %12'si ile 18'ine karşılık gelir ve bu da büyüme kapasitemiz üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir.

Her çalışan, bu süreç içinde aktif birer katılımcı olmalı ve paydaşlarımızla kurdukları ilişkilerde etik kültürümüz konusunda elçilik görevini üstlenmelidir.

Groupe ADP'nin küresel bir program başlatma sebebi budur; bu program içinde bilgi, farkındalık ve eğitim, günlük çalışma hayatınızda bir yaklaşımı uygulamanıza yardımcı olacak temel araçlar olarak işlev görecektir.

Etik ve Uyum Groupe ADP için paha biçilmezdir ve iş hayatımızda bize özgü olan bir marka haline gelmelidir.

Etik ve Uyum kurallarımız, dâhili kurallarımızın ayrılmaz bir parçasıdır. Bunlar, işimizde bize kılavuzluk etmesi gereken üç temel ilkeye dayanır: Sorumluluk, dürüstlük ve saygı.

Bu ilkeler, pozisyonları veya seviyelerine bakılmaksızın tüm çalışanlar tarafından ve şirketimiz lehine veya adına hareket eden herkes tarafından benimsenmelidir. Çalışanlar aynı zamanda sorumlulukları altında olan kişilerin de bu ilkelere uymasını sağlamalıdır.

Bu kurallara uymamak, disiplin cezaları ile sonuçlanabilir.

Bu nedenle, her türlü hassas durumu yöneticilerinizle veya Etik ve Uyum sorumlusuyla (bkz. sayfa 26) paylaşmanız son derece önemlidir. Bu konular hakkında düşünmek ve bunları tartışmak, doğru refleksler geliştirmek, uygun çözümler bulmak, potansiyel olarak risk taşıyan durumları tespit etmek ve bunları uygun biçimde ilgililere yönlendirmek hayati öneme sahip adımlardır. Hep birlikte şirketin büyümesine ve gelişmesine yardım edebiliriz.

Katılımımız doğru yolda ilerlememizi sağlar!



codeofconduct.groupeadp.fr

GROUPE ADP NEDEN BİR ETİK VE UYUM PROGRAMINA İHTİYAÇ DUYAR

ETİK VE UYUM TANIMIMIZ:

Groupe ADP için etik ve Uyum, hem yasa ve düzenlemelere hem değerlere uymayı içerir.

ETİK VE UYUM: ÖNEMLİ SONUÇLAR

Etik ve Uyum, iş ilişkilerinde evrensel bir gereklilik haline gelmiştir.

Paydaşlarımız bu iki temel alandaki davranışlarımıza son derece dikkat ederler. Bunun karşılığında onlara olan davranışlarımız, Grubumuzun güvenine layık olduklarını kanıtlar.

Benzer biçimde etik ve uyum ihlalleri, belirli piyasa ödeneklerinden muaf tutulmaya (Dünya Bankası, vs.) veya büyümemizi desteklemek için bazı bankalardan kredi almamız konusunda yasaklar konulmasına yol açabilir.

Bu nedenle etik ve uyum, paydaşlarımızın bize duyduğu güven ve performansımız üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir.

Bazı etik ihlalleri, şirketin kendisi ve çalışanları için ağır cezalar ve para cezalarıyla bile sonuçlanabilir.

Etik ve Uyum mekanizmamızın amacı, yalnızca şirketi değil, aynı zamanda tüm Groupe ADP çalışanlarını da korumaktır.

**ABD YETKİLİ MAKAMLARI YOLSUZ
KONUSUNDA AĞIR YAPTIRIMLAR
UYGULAMIŞTIR. ÖRNEĞİN;**



- Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras (Brezilya): **1,78 milyar \$** (2018).
- Siemens (Almanya): **800 milyon \$** (2008)
- Alstom (Fransa): **772 milyon \$** (2014).
- Société Générale S.A. (Fransa): **585 milyon \$** (2018).
- KBR / Halliburton (ABD) : **579 milyon \$** (2009)

DAVRANIŞ KURALLARI: ANLAMI VE UYGULAMASI

Groupe ADP, küçük hatalı davranışların bile son derece maliyetli sonuçlara (bunlara para cezaları, hapis cezaları, iş yaptırımları, itibar kaybetme gibi örnekler verilebilir) yol açabileceği, zorlu bir iş dünyasında faaliyet göstermektedir. Groupe ADP bu nedenle davranış kurallarının açıkça düzenlenmesine karar vermiştir, bunlar her olayı kapsayamazlar, ancak yine de hem şirketi hem de çalışanları korumaya hizmet ederler.

Bu davranış kuralları tüm Groupe ADP çalışanları için geçerlidir.

Bu kuralların amacı, çalışanlarımızın ilkeleri benimsemesine ve çalışma hayatlarının her yönünde uygulamasına yardımcı olacak somut örnekler sunarak önemli etik ve uyum konularını ortaya koymaktır.

ETİK VE UYUM PROGRAMI: GELİŞTİRME VE YÖNETİM

Etik ve Uyum Departmanı ve Hukuk Departmanı programı geliştirmek için Grup seviyesinde birlikte çalışmaktadır. Alt iştiraklerimiz içindeki Etik ve Uyum sorumlularından alacakları destekle ve ilgili departmanlarındaki kişilerle yapılacak işbirlikleriyle programı uygulamak için de birlikte çalışacaklardır.

SORU SORMAK VEYA HASSAS DURUMLARI PAYLAŞMAK İÇİN İLETİŞİM KURMAK

Herhangi bir sorunuz olduğunda veya hassas bir durumla karşılaştığınızda kaygılarınızı paylaşmanız hayati bir önem taşır! İletişim kurmak ve tartışmak bu konulara ışık tutar, riskleri tespit edebilmemizi sağlar ve yöneticinizle birlikte uygun çözümleri bulmamızda bize yardımcı olur (bkz. sayfa 26 - 29).

Aynı zamanda bir bilgi ihbar hattı da kurmuş bulunmaktayız.* İhbar hattı klavuzunu, ihbar hattı platformunda bulabilirsiniz.

* <http://codeofconduct.groupeadp.fr>

** <https://alert.groupeadp.fr>

KÜRESEL İŞBİRLİĞİNİN 10 İLKESİ



İnsan Hakları

- /1/ Uluslararası insan hakları beyanının korunmasını desteklemek ve buna saygı göstermek.
- /2/ İnsan hakları ihlallerine ortak olunmadığından emin olmak.

İşgücü

- /3/ Örgütlenme özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi hakkının etkili biçimde tanınmasını savunmak.
- /4/ İstihdam ve meslekle ilişkili ayrımcılıkları ortadan kaldırmak.
- /5/ Çocuk işçiliğinin etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlamak.

- /6/ Tüm zorla ve zorunlu çalışma biçimlerini ortadan kaldırmak.

Çevre

- /7/ Çevresel zorluklar konusunda ihtiyatlı bir yaklaşımı desteklemek.
- /8/ Daha yüksek seviyede bir çevresel sorumluluğu desteklemek için girişimlerde bulunmak.
- /9/ Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını teşvik etmek.

Yolsuzlukla Mücadele

- /10/ İrtikap ve rüşvet dâhil olmak üzere her çeşit yolsuzluğa karşı mücadele etmek.



İÇİNDEKİLER

Yasalara ve düzenlemelere uyum.....	8
Hileli davranışla mücadele.....	10
Yolsuzluğu önleme.....	12
Hediyeler, ayrılmalar ve avantaj sağlamaya karşı ihtiyatlı olma.....	14
Çıkar çatışmalarını tespit etme ve çözümleme.....	16
Kişisel veriler ve kişisel bilgileri koruma	18
Serbest rekabet ilkelerini savunma	22
Çalışanlarımıza, iş arkadaşlarımıza ve ortaklarımıza saygı gösterme.....	24
Hassas durumlarla başa çıkma.....	26
Terimler.....	30

YASALARA VE DÜZENLEMELERE UYUM

Etik, yasalara ve düzenlemelere uyum ile yakın bir ilişki içinde var olur.

Tüm çalışanların daima yasalara ve düzenlemelere olduğu kadar, görevlerini yerine getirirken ortaya çıkan her türlü sözleşmesel yükümlülöklere de sıkı biçimde uyması gerekir.



Örneğin:

Yakın zamanda yeni bir pozisyona terfi ettim. Yeni işim, havalimanındaki yaban hayatı riskinin yönetimini içeriyor ve ekibim bana bilmediğim özel bir düzenlemeye uymamız gerektiğini bildirdi.

Ne yapmalıyım?

Durumu yöneticinizle tartışmalı ve ilgili bilgileri sağlamak için hukuk departmanına danışmalısınız.

Örneğin:

Terminal Güvenlik Müdürü olarak görev yapıyorum. Bir kamu görevlisi bana, çalışma prosedürlerimizin Devlet yetkililerinin yalnızca üniformalarına dayanarak ve herhangi bir kimlik göstermelerine gerek olmadan güvenlik kontrol noktasından geçebilmelerine izin vermesi gerektiğini bildirdi. Geçerli düzenlemede bununla ilgili herhangi bir şey bulamasam da, bir devlet kurumundan geldiği için talebe uymalıyım.

Kararım doğru mu?

Kanun tarafından bu tür bir muafiyet sağlanmıyorsa, Devlet görevlilerinin bunu isteme yetkisi yoktur. Görevlinin talebine uymak, yasaları çiğnemek anlamına gelecek ve şirketi tehlikeye sokacaktır. Size böylesi bir kanunun var olup olmadığını söyleyebilecek ve talepte bulunan devlet görevlisine nasıl yanıt verebileceğiniz konusunda size destek olacak Hukuk Departmanı ile iletişime geçmelisiniz.



EN İYİ UYGULAMALAR

- Yöneticinizle pozisyonunuzun gerektirdiği hukuki bilgileri tartışın.
- Pozisyonunuz gerektiriyorsa, ilgili yasalar ve düzenlemeleri en azından temel düzeyde öğrenin.
- Varsa şirketinizin yasal izleme aracını kullanın ve/veya Hukuk Departmanınıza danışın.
- Geçerli yetkilendirmelere uyun.**



FARKINDA OLUN

If the legality of a document is in question, follow the procedures:

- Konuyu yöneticinizle ve departmanınızdaki iş arkadaşlarınızla tartışın.
- Konuya bağlı olarak Hukuk Departmanına, Grubun Etik ve Uyum sorumlusuna ve/veya İK yöneticinize danışın.

* Yasal izleme aracı hakkında daha fazla bilgi almak için lütfen hukuk departmanınıza danışın

** Geçerli yetkilendirmeler hakkında daha fazla bilgi almak için lütfen müdürünüze sorun veya hukuk departmanınıza danışın



KESİNLİKLE YASAK

- Müdürünüze veya Hukuk Departmanına önceden danışmadan yasal riskler barındıran herhangi bir karar vermek.
- Şirket veya ortakları tarafından yasalar ve düzenlemelere uyumla ilgili herhangi bir şüphe olduğunda taahhütte bulunmak veya şirket adına taahhüt etmek.

HİLELİ DAVRANIŞLARLA MÜCADELE

Hileli davranış, uygunsuz veya yasadışı bir fayda elde etmek amacıyla gerçekleştirilen herhangi bir yanıltma eylemidir.

Hileli davranış bir dava konusu olabilir. Hırsızlık, haraç, zimmete geçirme, güvenin kötüye kullanılması, yasadışı ticaret, gizleme, kara para aklama, yolsuzluk (bkz. sayfa 12), iltimas suçu, yasadışı çıkar sağlama, kamu kaynaklarını suistimal etme, şirket içinden alınan bilgiye dayalı alıp satma veya şirket varlıklarını kötüye kullanma ve kimliği/görevi gasp etme gibi örnekler verilebilir.



Örneğin:

Muhasebeciyim. Bir Cuma günü öğleden sonra dörtte, İcra Kurulu Başkanı olduğunu iddia eden biri beni aradı ve hesap bilgilerini vererek hemen bu hesaba para havalesi yapmamı istedi.

Buna uymalı mıyım?

Bu yaygın olarak "CEO hilesi" olarak bilinen bir dolandırıcılık girişimi olabilir. Doğru adımları izlediğimden emin olmalıyım; bu adımlar müdürüme bildirimde bulunmak ve gerekli tüm doğrulama süreçlerini başlatmayı içerir.

Örneğin:

Görev sebebiyle şehir dışındayım ve geri dönerken çocuklarıma hediye götürmek istiyorum. Hediyeyi almak için Groupe ADP banka kartımı kullanıyorum.

Bu kabul edilebilir bir davranış mı?

Bu bir güven suistimalidir. İş banka kartı yalnızca işle ilgili amaçlar için kullanılabilir.



EN İYİ UYGULAMALAR

Her çalışan hileli davranışları önleme konusunda proaktif olmalıdır.

- Geçerli tüm talimatları ve prosedürleri uygulayın.
- Şirketin varlıklarını ve envanterini (tesisler, ekipman, vs.) koruyun.
- Tüm işlemleri izleyin ve tüm destekleyici belgeleri saklayın.



FARKINDA OLUN

- Dolandırıcılık şüphesi olduğunda, müdürünüzü, Hukuk Departmanını veya Grubun Etik ve Uyum sorumlusunu mutlaka bilgilendirin.



KESİNLİKLE YASAK

- Şirketin prosedürlerini göz ardı etmeyi kabul etmek.

YOLSUZLUĞU ÖNLEME

Yolsuzluk, herhangi bir kamusal veya özel kişinin bir eylemde bulunmasını veya bulunmamasını sağlamak amacıyla o kişiye bir fayda (hediyeler, ağırlamalar, para, bilgi, hizmetler, vs.) sağlamaktır. Yolsuzluk aktif (yolsuzluğu yapan kişi tarafından) veya pasif (yolsuzluğa konu olan kişi tarafından) olabilir.

Bunun bir suç sayılması için niyet bile tek başına yeterli sayılabilir!

Bu durumun tek sorumluları bu davranışı gerçekleştirenler (yolsuzluğu yapan ve yolsuzluğa konu olanlar) değildir; böyle durumlarda şirket ve onun temsilcileri de sorumlu tutulur. Dahası, yolsuzluk itibarlarına zarar verir. Yolsuzluğu etkili biçimde önlemek için, aşağıdaki ilkelerin tüm çalışanlarca öğrenilmesi ve uygulanması gerekir:

Uyum konusunda asla taviz vermemyiz!

Groupe ADP her zaman, yolsuzluk veya rüşvetin her bir türünü reddeden etik çalışanların yanında olacaktır.



EN İYİ UYGULAMALAR

- Günlük işlemleri açıklık, adalet ve dürüstlikle ve Groupe ADP'nin standart işletme prosedürlerine uygun biçimde yürütün.
- Ortaklarımızı, yolsuzlukla mücadele konusundaki kararlılığımızla ilgili bilgilendirin.
- Şüphelenilen veya girilen bir yolsuzluk durumunda, müdürünüzü veya Grubun Etik ve Uyum sorumlusunu bilgilendirin (bkz. sayfa 28).
- Çıkarların temsil edilmesi konusunda kılavuzluk sağlayan Sorumlu Lobcilik tüzüğüne danışın.



FARKINDA OLUN

- Bir ortaktan bir avantaj veya fayda aldıktan sonra kendini borçlu hissetmek.
- Yolsuzlukla mücadele taahhütlerimizi paylaşmadan veya bunları sözleşmesel teminat altına almadan araçlarla (veya iş hizmet sunanlar ile) ilişki kurmak.
- Şartları sorgulamadan bir hediye veya ağırlamayı kabul etmek veya sunmak (bkz. sayfa 14).



KESİNLİKLE YASAK

- İhalelere davet almak veya gizli şirket bilgileri edinmek için rüşvet, hediye, ağırlama, hizmet, vs. sunmak veya kabul etmek.
- Bir sözleşmeyi güvenceye almak için müşteri veya müşteri adayı tarafından belirlenen bir aracıyı kullanmayı kabul etmek.
- Tedarikçiden kendisi veya başkaları için bir fayda sağlamak amacıyla gerçekte sunulan/verilenden daha büyük bir hizmet veya sipariş faturasını onaylamak.
- Öncelikle söz konusu üçüncü tarafı (tedarikçiler, müşteriler, vs.) kontrol etmeden bir iş ilişkisine girmeyi düşünmek (üçüncü taraf değerlendirmesi konusundaki prosedüre bakın).
- İzinlerin alınmasını kolaylaştırmak veya hızlandırmak için kolaylaştırma ödemesi yapmak.

BU İLKELERİN TEK İSTİSNASI: Kişinin veya ailesinin fiziksel güvenliği tehdit altında olduğunda bir tolerans payı vardır. Böyle bir durum söz konusu olursa derhal müdürünüzü, İK müdürünü, Hukuk Departmanını veya Etik ve Uyum Görevlisini bilgilendirmelisiniz..

Örneğin:

Bagaj işlem uzmanıyım. Bir bagaj taşıma sistemleri ekipman tedarikçisi, kendisine bizim taşıma sistemlerimizle ilgili teknik bilgileri verdiğim takdirde bana büyük bir spor etkinliğine VIP koltuk bileti vermeyi teklif ediyor.

Bu kabul edilebilir mi?

Bu, kanuna ve Groupe ADP'ye göre suç oluşturan bir rüşvet girişimidir. Teklifi reddediyorum. Aynı zamanda müdürümü veya Etik ve Uyum görevlisini de bilgilendiriyorum.

Örneğin:

Bir havalimanında çalışıyorum. Yerel bir havalimanı müdürü oğlunu işe almayı kabul edersem bana ücretsiz bir uçak bileti veya terfi vermeyi teklif ediyor.

Bu kabul edilebilir mi?

Bu, kanuna ve Groupe ADP'ye göre suç oluşturan bir rüşvet girişimidir. Teklifi reddediyorum. Aynı zamanda müdürümü veya Etik ve Uyum görevlisini de bilgilendiriyorum.

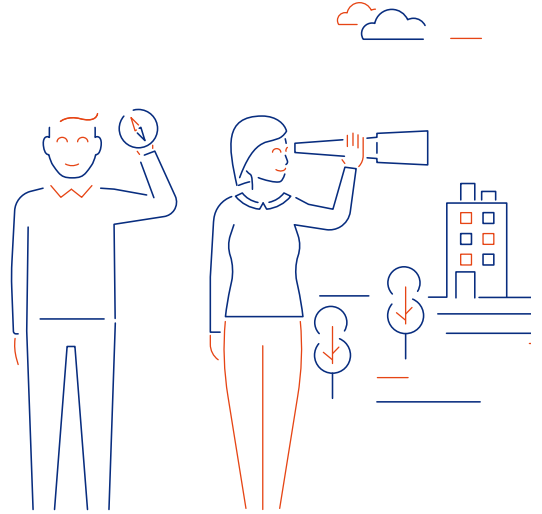
DÜNYA ÇAPINDA BİR İHLALİN RİSKLERİ

ŞİRKET İÇİN

- 5 milyon Euro'dan şirketin cirosunun %30'una kadar (Fransız Sapin 2 kanunu) para cezası
- Belirli piyasa ödeneklerinden muaf tutulmak (örn., Dünya Bankası tarafından)
- Kredi alma yasakları
- Şirketin itibarının zarar görmesi

ÇALIŞANLAR İÇİN

- 10 yıla kadar hapis cezası
- 1 milyon Euro para cezası (Fransız Sapin 2 kanunu)
- Medeni hakların kaybedilmesi
- İlgili alanda 5 yıldan fazla çalışmanın



HEDİYELER, AĞIRLAMALAR VE FAYDALARA KARŞI İHTİYATLI OLMA

Hediyeler ve ağırlamalar kolaylıkla rüşvet veya yolsuzluk girişimleri olarak görülebilir. Bu nedenle bunların nadir yaşanan olaylar olarak kalması gerekir. Bu gibi durumlarda çalışanlar ve şirket aynı risklerle karşı karşıya kalabilir.

İyi ilişkilerin sürdürülmesi Grup çalışanlarının zaman zaman hediyeler veya ağırlamalar sunması veya kabul etmesine yol açabiliyor olsa da, bu tür durumların şartlarının dikkatli biçimde incelenmesi büyük bir önem taşır.



EN İYİ UYGULAMALAR

- Sunulan veya kabul edilen hediye veya ağırlama şartlarını aşağıda verilen 3 kriter üzerinden analiz edin.
- Promosyon hediyelerini veya değeri tümüyle sembolik olan hediyeleri tercih edin.
- Groupe ADP, mesleki toplantılar sırasında işletme açısından faydalı ve kullanışlı olması durumunda ulaşım ve konaklamaları karşılayabilir.
- Değeri 200 Euro'dan* yüksek tüm hediyeler/ağırlamalar için her zaman müdürünüzün yazılı onayını alın.



KESİNLİKLE YASAK

- Kredi veya garanti şeklinde olsa bile herhangi bir para miktarını, veya taşınabilir varlıklar veya mülk, ekipman, seyahatler veya üçüncü bir tarafça sunulan başka hizmetlerin kendiniz veya aileniz, arkadaşlarınız veya iş arkadaşlarınız için ücretsiz sağlanmasını kabul etmek.
- Herhangi bir biçimde sizi, ağırlamayı yapan veya hediyeyi veren kişiye borçlu duruma sokan herhangi bir hediye veya ağırlamayı kabul etmek.
- Stratejik olarak önemli bir zamanda (örn. ihale daveti) herhangi bir hediye veya ağırlamayı kabul etmek.



FARKINDA OLUN

- Dışarıdan gözlemleyen birinin hediye veren veya alanın dürüstlüğüne sorgulamasına yol açabilecek tüm hediyeler veya ağırlamalardan kaçının.
- Bir çalışanın Groupe ADP çıkarları için alması gereken herhangi bir kararın tarafsızlığını etkileyebilecek her türlü hediye veya ağırlamadan kaçının.

* Tüm hediyeler veya ağırlamaların toplam değeri (bkz. Hediyeler ve ağırlamalar prosedürü)
- Platform üzerinden Etik ve Uyum Departmanına danışın (<https://alert.groupeadp.fr>).



GÖSTERGELER

4 bağlam analizi kriteri:

- 1 Yerel kanunların özel bir çerçevesi olup olmadığını öğrenmek için Hukuk Departmanına danışın.
- 2 Varsa stratejik şartları göz önüne alın; ihale davetleri, oylama dönemleri, müzakereler vs. sırasında hediye/ağırlama kabul etmeyin veya teklif etmeyin.
- 3 Profesyonel seviyede kalın ve özel yaşama girmeyin. Aşağıda, profesyonel olmayan durum örnekleri verilmiştir:
 - Doğrudan projeye ilişkili olmayan arkadaşları veya aileyi içeren her türlü ağırlama.
 - Seminer ve profesyonel etkinliklerde işle ilişkili zamandan daha fazla serbest zaman olması
- 4 Hediyeler/ağırlamaların değerinin makul olup olmadığını belirleyin.
 - Karşılıklılık testi: İşimin parametreleri kapsamında aynı değerde hediyeler/ağırlamalar sunma yetkim var mı?
 - Bir hediye/ağırlamanın makul olup olmadığı aynı zamanda, yerel kanunlar ve gelir seviyelerine dayalı olarak da değerlendirilebilir, bu özellikle yurtdışında bulunulduğu sırada önemli bir kriterdir. Örneğin hediye/ağırlama, diğer ülkede ortalama bir ücretin %5 ila 10'una karşılık gelebilir.
 - Değeri ele alırken, geçmişteki diğer hediyelerin/ağırlamaların tümünü göz önüne alın (bunları yıla veya üç aylık dönemlere göre toplayın - aşağıdaki grafiğe bakın).

ÖZET

Hediyeler / ağırlamalar

Türkiye için 200 Euro'dan, diğer ülke için ortalama bir maaşın %5 ila 10'undan yüksek bir kümülatif toplam

Müdürünüzün önceden alınacak onayını gerektirir

Hediyeler / ağırlamalar

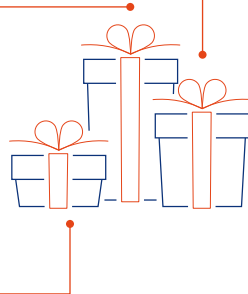
60 Euro'dan yüksek kümülatif toplam

Müdürünüze bilgi verin

Hediyeler / ağırlamalar

60 Euro'dan düşük kümülatif toplam

Onay gerektirmez



ÇIKAR ÇATIŞMALARINI TESPİT ETME VE ÇÖZÜMLEME

Çıkar çatışmaları, bir çalışan veya ona yakın olan bir kişinin kişisel çıkarlarının, çalışanın iş tanımı veya şirket tarafından tanımlanmış göreviyle çatışması durumunda ortaya çıkar. Çalışanın bu durumda tarafsız, profesyonel kararlar alacağına güvenilemez. Çıkar çatışması bir suç değildir ancak çoğunlukla gerçek suçlara yol açabilecek hassas bir durumdan kaynaklanır.

Çıkar çatışması herhangi bir zamanda ve herhangi bir durumda ortaya çıkabilir: Harici bir ortakla ilişkilerde, bir ekip içinde, tanıdığınız birini işe alırken, vs.



EN İYİ UYGULAMALAR

- İşteki görevlerinizi yalnızca ve katı biçimde şirketin çıkarları lehine yürütün ve bunları asla kişisel çıkarlarınıza dayandırmayın.
- Potansiyel veya gelişmekte olan çıkar çatışmalarını nasıl tespit edeceğinizi bilin.
- Her türlü fiili veya şüphelenilen çıkar çatışmasını müdürünüze veya Etik ve Uyum sorumlusuna bildirin, Çalışan ve şirket üzerindeki riski asgariye indirecek biçimde başa çıkmayı sağlayacak en iyi yola birlikte karar verin.



FARKIND A OLUN

- Groupe ADP'nin bir tedarikçisi, rakibi veya müşterisiyle iş ilişkileri veya kişisel ilişkilere ve hatta finansal çıkarlara sahip olabilecek arkadaşlarınız, aileniz veya çalışanlarınızın farkında olun.
- Bazı kamusal durumlarda (örn., seçilmiş vekil), Groupe ADP, alt iştirakleri veya ortak girişimleriyle ilişkili kararların alınma sürecine katılmaktan kaçının.



KESİNLİKLE YASAK

- Grup veya bir çalışana zarar verebilecek bir çıkar çatışmasını gizlemek.

Örneğin:

Bir tedarikçi seçim sürecinin içindeyim. Kardeşim başvuruda bulunan bir şirket için çalışıyor.

Ne yapmalıyım?

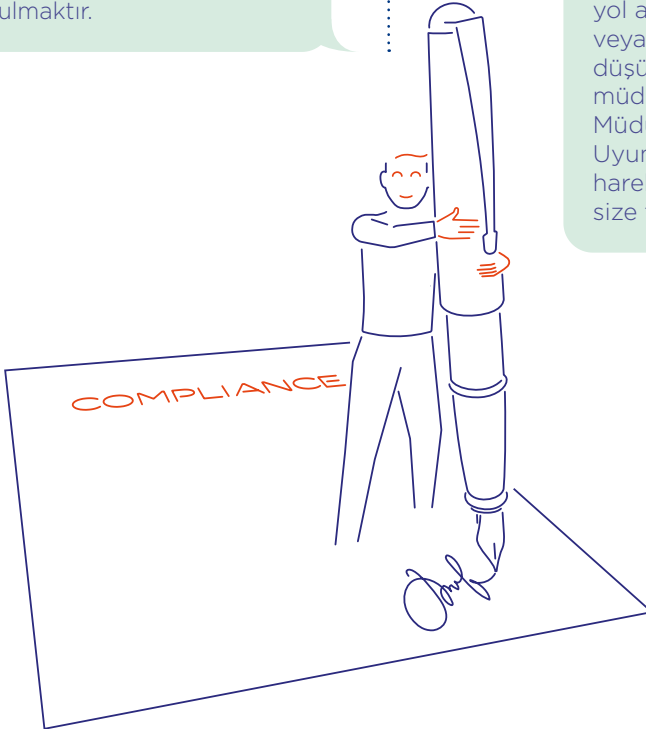
Kardeşimin o şirketteki işine ve işin yaratabileceği finansal sonuçlara bağlı olarak bir çıkar çatışması söz konusu olabilir. Durumun kabul edilebilir veya edilemez olduğuna karar vermenin tek yolu, durumu müdürünüzle dürüst ve açık biçimde tartışmak ve sizi ve Groupe ADP'yi koruyacak bir çözüm bulmaktır.

Örneğin:

Boş zamanlarımda havalimanı komşuları derneğinin başkan yardımcılığını yapıyorum. Groupe ADP'deki görevimde yeni bir pist projesi üzerinde çalışmaktan sorumluyum.

Ne yapmalıyım?

Groupe ADP çalışanlarının özel hayatına saygı gösterir, hatta toplum hayatına ve derneklere katılmaları için onları teşvik eder. Ancak havalimanı komşuları derneğindeki görevinizin Groupe ADP çıkarlarıyla bir çatışmaya yol açmak üzere olduğunu veya açabileceğini düşünüyorsanız, bunu müdürünüze bildirmelisiniz. Müdürünüz veya Etik ve Uyum sorumlunuz en iyi hareket yolu konusunda size tavsiyede bulunacaktır.



KİŞİSEL VERİLERİ VE BİLGİLERİ KORUMA

Groupe ADP içindeki günlük operasyonlar, şirkete özel veriler, faaliyetler, istatistikler ve çalışmalardan oluşan geniş bir bilgi yelpazesinin paylaşılmasını ve işlenmesini gerektirir. Bu bilgi bütünü değerli bir varlıktır. Veriler sızdırıldığında, yanlış işlendiğinde veya kötü yönetildiğinde şirket riske girer.

Şirketin gelecekteki büyümesinin ve rekabet gücünün korunmasını sağlamak için veri varlıklarımız korunmalıdır. Türü, biçimi veya konumu ne olursa olsun Groupe ADP'nin hassas ve gizli verilerini korumamız ve yönetmemiz hayati bir önem taşır.

Groupe ADP bu amaçla bir Grup Veri Koruma Politikası* geliştirmiştir. Tüm çalışanlar günlük olarak ve sistematik biçimde bunu uygulamaktan sorumludur. Politikaya uyumun sağlanması için tüm çalışanlar aktif biçimde katılmalıdır.



* Daha fazla bilgi için lütfen güvenlik ve risk yönetiminden sorumlu olan departmana danışın.

ÖZEL DURUM: KİŞİSEL VERİLER

Belirli bir bireyin kimliğini saptamak için kullanılabilecek (örn., ismi ve soy ismi) veya çeşitli veri unsurlarının (telefon numarası, kayıt numarası, sicil numarası, vs.) çaprazlanması yoluyla bir kişinin kimliğinin tespit edilmesini sağlayan tüm bilgiler kişisel veri olarak değerlendirilir. Bu verilerin alt kümeleri, hassas veya gizli veriler olarak ele alınır (biyometrik veriler, sağlık bilgileri, vs.).

Bu tür kişisel verilerin kullanımında, geçerli tüm düzenlemeler, özellikle de Avrupa Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR) gerekliliklerine uyulmalıdır.



AVRUPA YÖNETMELİĞİNE GÖRE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNAMAMASI DURUMUNDA VERİLEN CEZALAR

Genel suçlar:

Grubun konsolide cirosunun %2'si tutarında ceza ödemesi. Şu durumlarda geçerlidir: İşlem yöneticisi ve alt yüklenici tarafından görev ihlali, davranış kurallarına uyumu izlemekten sorumlu şirket tarafından yükümlülöklere uyulmaması.

Başka öklere veya uluslararası kuruluşlara veri aktarımı sırasında temel ilkelere, kişisel haklara veya yükümlölöklere uyulmaması:

Grubun önceki yıla ait konsolide cirosunun %4'ü tutarında ceza ödemesi.

KİŞİSEL VERİLERİ VE BİLGİLERİ KORUMA (DEVAMI)



EN İYİ UYGULAMALAR

- Şirket içinde veya dışında olsun, şirketle ilişkili verilerle ilişkili çalışmalar yaparken ihtiyat ve gizliliği en yüksek seviyede tutun.
- Size verilmiş bir belge içinde bulunan bilgilerin gizlilik statüsünü değerlendirin ve Grubun 4 kademeli gizlilik ölçeğini (kamusal, kısıtlı, gizli, çok gizli) kullanarak gizlilik seviyesini o belge üzerine kaydedin. bkz. Grubun Veri Koruma Politikası*.
- Gizli bilgiler üzerinde çalışırken, yalnızca şirketin ekipmanını kullanarak ve bu tür işleri asla kamuya açık alanlarda yapmayarak çevrenizin güvenli olduğundan emin olun.
- GİZLİ veya ÇOK GİZLİ bilgileri paylaşıırken (sözlü, yazılı veya dijital olarak) yalnızca bilinen ve kimliği belli kişilerle iletişim kurduğunuzdan emin olun; bu kişiler Groupe ADP'nin bünyesinde değilse veya veriler ÇOK GİZLİ statüsündeyse, bir gizlilik anlaşması yaptığınızdan emin olun.
- Üzerinde çalıştığınız belgeleri gizlilik seviyelerine göre saklayın ve imha edin (korunmalı dolap, kâğıt imha makinesi, vs.).

Kişisel verileri korumak:

- Bir projeye başlar başlamaz, işiniz gereği üzerinde çalışacağınız kişisel verileri tespit edin.
- Veri koruması konusundaki yerel düzenlemeler ve dâhili kurallara uyun (kayıt, toplama...).
- Veri koruma işlemlerinizi, aktarma durumları da dâhil olmak üzere verilerin gizlilik seviyesine uygun olmalıdır.
- Veriler ile ilgili işiniz bittiği anda bunları kişisel depolama ortamınızdan temizleyin.



FARKINDA OLUN

- Evden çalışırken Grubun kılavuz ilkelerine ve kurallarına uyun.
- Görev gereği başka bir yere gittiğinizde Grubun yönetmeliklerine uyun.

Kişisel verileri korumak:

- Veri hırsızlığı veya kaybından (örn., bir USB çubuğu üzerinde) şüpheleniyorsanız veya bu konuda bilginiz varsa veya veriler değiştirilmişse (örn., bilgisayar korsanlığı) hukuk departmanınızı veya veri koruma sorumlusunu veya IT departmanınızı derhal bilgilendirin.



KESİNLİKLE YASAK

- Güncel veya planlanan projeler veya çalışmalar dâhil olmak üzere, özellikle de endüstriyel, ticari, finansal, teknik veya diğer operasyonlarda, herhangi bir bilgi, belge veya dosyayı veya herhangi bir Groupe ADP şirketinin işleriyle ilgili sırları ve süreçleri makul bir gerekçe olmadan ve uygun koruma tedbirleri almadan herhangi bir biçimde paylaşmak.
- Üzerinde çalışmakta olduğunuz veya daha önce çalıştığınız projeler hakkında özel bilgileri sosyal medya üzerinden paylaşmak.

Kişisel verileri korumak:

- Kişisel veri koruması hakkındaki yerel yönetmelikler veya dâhili kuralların şartlarına saygı göstermemek.

* Daha fazla bilgi için lütfen veri korumasından sorumlu olan departmana danışın.

Bilgisayarlar ve veri koruması

1

PAROLALAR

Karmaşık parolalar kullanın, aynı parolayı farklı yerlerde kullanmaktan kaçının, bir parolayı asla açıklamayın

2

KAYDETME VE YEDEKLEMELER

Çalışma verilerinizi yalnızca şirketin depolama ortamına kaydedin

3

GÜNCELLEMELER

Bilgi Sistemleri Departmanı tarafından talep edilen tüm güncellemeleri cihazlarınıza en kısa sürede yükleyin

4

FLAŞ BELLEKLER

Flaş bellekleri / USB çubuklarını kullanmaktan kaçınmaya çalışın ve bunları asla gizli verileri depolamak (zararlı veya kötü amaçlı yazılımların yayılmasıyla ilgili yüksek risk) için kullanmayın; dosya aktarımları için mevcut şirket aracı tarafından

5

E-POSTA

Tüm şüpheli mesajları veri korumasından* sorumlu departmanınıza bildiriniz ve bağlantılara ve eklere tıklamadan önce bunları inceleyin

6

İNDİRME

Kuşkuya düşerseniz, güvenlik amacıyla indirme bağlantılarını kontrol etmek için veri korumadan sorumlu departmanınıza* danışın

7

DOLAŞIM

Çalışma verilerinizi asla PC'nizde depolamayın; her zaman şirket tarafından sağlanan depolama seçeneklerini kullanın; gizlilik filtreleri kullanın

8

ÇALIŞMA/KİŞİSEL AMAÇLI

E-posta, cihazlar, depolama, vs. dahil olmak üzere çalışma ve kişisel amaçlı kullanımlarınızı birbirinden ayrı tutun

9

KÖTÜ AMAÇLI YAZILIM

Çalışma istasyonunuz tuhaf davranıyorsa onu derhal kapatın ve IT desteğine başvurun

* Fransa için : flashvir@adp.fr.

* TAV için : TAVInformationSecurity@tav.aero.

SERBEST REKABET İLKELERİNİ DESTEKLEMELİK

Açık, engellenmemiş bir rekabet sağlıklı ve sadık iş ilişkileri için temel bir şarttır.

Rekabet kanunu rakipler arasında fiyat sabitleme, sözleşme paylaşımı ve stratejik bilgi paylaşımının yanı sıra baskın bir konumun suistimal edilmesini de yasaklar.

Aynı sözleşme için rekabet eden ekonomik aktörlere eşit biçimde davranılmasını gerektirir.

Groupe ADP, iş ortaklarıyla ilişkilerinde ortaya koyduğu davranışı bağlılık, şeffaflık ve ayrımcılığa karşıtlık ilkelerine dayandırır.

Groupe ADP satın alımlarında, kamu sözleşmelerini düzenleyen son derece spesifik kuralları uygular.

Bu kuralların bilinmemesi veya anlaşılmaması, çalışanları ve şirketi ağır idari, hukuki ve hatta para cezalarına açık hale getirir.



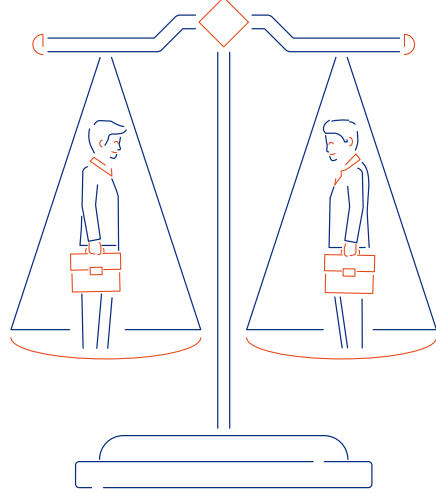
EN İYİ UYGULAMALAR

- Her paydaşa aynı bilgiyi sunarak ortaklarımıza (tedarikçiler, müşteriler, işletmeler, vs.) her zaman adil davranın.



FARKINDA OLUN

- Rakipler (örn., ihaleye davet edilen ve fiyat sabitleme konusunda anlaşmış teklif verenler) arasında yasaklanmış bir gizli anlaşma olduğundan şüpheleniyorsanız müdürünüze bildirin.
- Uygun prosedürü izlemeden hiçbir biçimde para iadesi, indirim veya finansal fayda teklif etmeyin.
- Emin olamadığınızda herhangi bir potansiyel riski değerlendirmek ve nasıl ilerleneceği konusunda karar vermek için müdürünüze, HukukDepartmanına veya Etik ve Uyum sorumlusuna danışın.



KESİNLİKLE YASAK

- Rakip havalimanlarına doğrudan veya dolaylı olarak stratejik bilgiler vermek.
- Rakip müşteriler, ticari operatörler veya tedarikçiler arasında gizli ticari bilgilerin açıklanmasını doğrudan veya dolaylı olarak kolaylaştırmak.

Örneğin:

Bir konferans sırasında başka bir havalimanından bir meslektaşım, en iyi havalimanı uygulamalarını benimle tartışmak istediğini söyledi. Bu kulağa faydalı bir fikir gibi geldiği için birbirimize her ay bilgi e-postaları göndermeye karar verdik.

Bu kabul edilebilir mi?

Güncel veya gelecekteki spesifik ve kümelenmemiş, gizli ve kamuya açık olmayan ve ticari gizlilikle ilişkili ticari bilgilerin açıklanması kesinlikle yasaktır ve disiplin cezasına yol açabilir. Bu tür veriler, fiyatlandırma stratejileri, maliyetler ve diğer havayollarıyla ilişkili şirket politikalarını içerir.

Konuyu Hukuk tartışın ve tavsiyelerini alın.

Örneğin:

Yeni bir havayolu alanı inşa ediliyor. Kaynaklardan en iyi biçimde yararlanabilmek için, bu yeni alanı kuracak olan Y Havayoluyla fizibilite çalışmaları yürütülüyor.

Groupe ADP diğer havayollarını bu proje hakkında bilgilendirmeli midir?

Groupe ADP havalimanı sahaları ve tesislerini kendi takdirine bağlı olarak açmakta özgürdür. Ancak bu tahsis, çeşitli havayolları arasında eşit rekabet koşulları altında yapılmalıdır. Bu nedenle, iltimas veya ayrımcılık suçlamalarına maruz kalmamak için tüm havayollarına danışmak önemlidir.



CEZALAR

Şirket için

- Küresel konsolide cironun %10'una kadar para cezası
- Sözleşmenin veya ihtilafli maddelerin iptali
- Tazminat ve faiz talepleri
- İhale davetlerinden muaf tutulmak
- İtibarın zedelenmesi

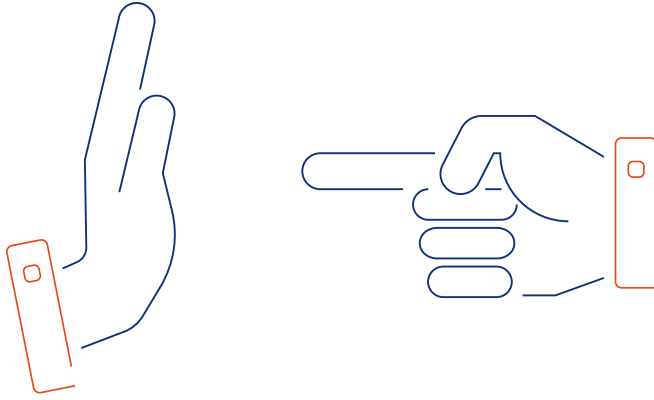
Doğrudan sorumlu olan çalışanlar için

- Ağır vakalarda 4 yıla varan hapis cezaları
- 75.000 Euro para cezası

ÇALIŞANLARIMIZA, İŞ ARKADAŞLARIMIZA VE ORTAKLARIMIZA SAYGI GÖSTERME

Çalışanlarımıza saygı göstermek, onların refahını iyileştirir ve başarımıza katkı sağlar. Bu noktadan hareketle, ayrımcılık ve tacize karşı mücadele etmek özellikle önem taşır.

Ortaklarımıza da aynı saygıyı göstermek, işbirliği ve güveni geliştirir.



EN İYİ UYGULAMALAR

- Çalışanlarımıza ve iş arkadaşlarımıza karşı özenli olmak ve onlara adil davranmak.
- Ekiplerimiz içindeki hassas konuları daha iyi yönetebilmek için güven ve diyalogu teşvik eden **bir ortam yaratmak. Örneğin: Mümkün olan en kısa sürede e-postalardan ziyade doğrudan** konuşmaları teşvik edin, açık ve nazik e-postalar yazın, acil durumlar haricinde çalışma saatleri dışında gönderilen e-posta miktarını sınırlayın.
- Saygılı olun: İş arkadaşlarınıza, ortaklara ve müşterilere Grubun önemli taahhütleriyle tutarlı olacak biçimde davranın.
- Taciz veya ayrımcılık durumlarında müdürünüzü veya Etik ve Uyum sorunlusunu bilgilendirin.
- Ortaklarımızı etik bağlılıklarımızın geniş hatları konusunda bilgilendirin ve bu konuları onlarla konuşmaya hazır olun.



FARKINDA OLUN

- İş arkadaşlarınızın rahatsız bir durum içinde olabileceklerini belirten ipuçları ve göstergelere dikkat edin.
- Ortaklarımızın etik ilkelerimizden saptığı her durumu tespit edin ve ilgililere yönlendirin.



KESİNLİKLE YASAK

- Özellikle işe alma veya terfi sürecinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapmak.
- Taciz veya cinsiyetçi davranış olarak anlaşılabilecek biçimlerde hareket etmek.

Örneğin:

Bir iş arkadaşım belirli bir tedarikçiye seçmeme kararı aldı, ancak o tedarikçi tüm şartlarımızı yerine getiriyor gibi görünüyor. Sıklıkla yaptığını duyduğum yorumları göz önüne alınca kararının, o şirketin müdürünün milliyetiyle ilgisi olduğundan şüpheleniyorum.

Ne yapmalıyım?

Ten rengi, milliyet veya ırka dayalı ayrımcılık kabul edilemez ve yasaktır. Konuyu müdürünüze, ilgili İK sorumlusuna veya Etik ve Uyum görevlinize bildirmelisiniz.

Örneğin:

Bölüm müdürüm, sürekli olarak bir iş arkadaşımızın çalışmasını eleştiriyor ve küçümsüyor, o da geçmişte yetkinliği sebebiyle tanınmış olmasına rağmen tüm özgüvenini kaybetti.

Ne yapabilirim?

Bir müdürün görevinin önemli bir bölümü, ekibini teşvik ve motive etmektir, bu da aynı zamanda her bir iş arkadaşına objektif ve adil biçimde davranmasını gerektirir. Müdür örnek teşkil eder ve ekibinin üyelerine (bireysel olarak ve grup halinde) saygılı ve adil biçimde davranması beklenir.

Zihinsel ve/veya cinsel tacize tanık olduysanız veya maruz kaldıysanız, bunu sır olarak saklamayın. Lütfen konuyu İK temsilcinizle veya Etik ve Uyum görevlinizle konuşun.

FRANSIZ KANUNUNA GÖRE CEZALAR

DISCRIMINATION:

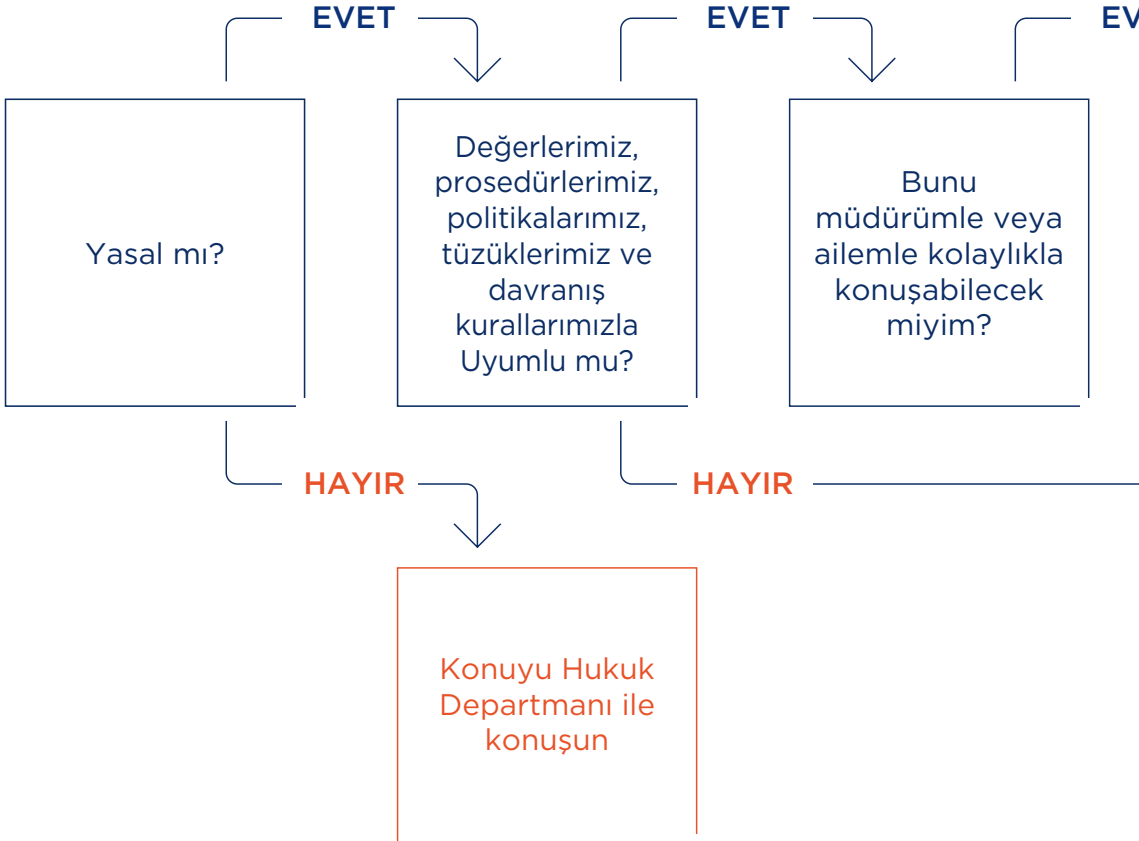
- Up to 3 years' imprisonment and a fine of € 45,000

HARASSMENT:

- Up to 3 years' imprisonment and a fine of € 45,000

HASSAS DURUMLARLA BAŞA ÇIKMA

Hassas durumlarda asla tek başınıza kalmayın
Kendinize şu soruları sorun:





HASSAS DURUMLARLA BAŞA ÇIKMAS (DEVAMI)

Kiminle konuşmalısınız? Ve onlara nasıl ulaşırsınız?

Eğer sorularınız varsa veya bir Davranış Kuralları ihlalini bildirmek istiyorsanız, lütfen:

- 1/ Müdürünüz
- 2/ Söz konusu konuyla ilgili departman: İnsan Kaynakları Departmanı, Hukuk Departmanı, vs.
- 3/ Etik ve Uyum görevlisine şu adresteki ihbar hattı platformunu kullanarak ulaşın: <https://alert.groupeadp.fr>



(aynı zamanda bkz. İhbar Hattı Tüzüğü)

Uyarı sistemini kullanma sebepleri

Grubun iyi imajının korunması, büyümesi ve performansı için hayati önem taşır. Her çalışan, söyledikleri ve davranışları yoluyla Grubun itibarına bir biçimde katkıda bulunur.

Sorunları bildirmek, Grubun ilerleme sağlayan bir yaklaşım benimserken aynı zamanda kendisinin ve çalışanlarının çıkarlarını korumasını sağlar.

İhbar Hattı sistemini kullanırsam korunur muyum?

Sistem, bencil olmadan, iyi niyetle hareket eden ve gerçekler konusunda kişisel bilgiye sahip olan ihbar eden kişiyi, kimliği ve bilgilerinin gizli tutulacağını güvence altına alarak korumak üzere tasarlanmıştır. İhbar eden kişi, raporlarının soruşturulması sırasında ve sonrasında korunur. Bu gizliliğin uyarılarla ilgilenen sorumlular tarafından ihlal edilmesi yaptırımlara yol açabilir.

Herkes, müdürün önceden alınan izni veya bilgisi olmaksızın ihbar hattı sistemini kullanma hakkına sahiptir. Bir ihbar hattı raporuna müdahale etme veya önleme konusunda yapılan her türlü girişim yaptırımlara yol açabilir.

Ancak, ihbar hattı sisteminin ciddiyetsiz (kötü niyetle) kullanımı da disiplin cezasına tabi olabilir.



FAYDALI BAĞLANTILAR



**Etik ve Uyum Groupe ADP
Davranış Kuralları internet sitesi**



<http://codeofconduct.groupeadp.fr>



**Groupe ADP Etik ve
Uyum İnternet Sitesi**

[https://www.parisaeroport.fr/en/
group/group-strategy/ethics-and-
compliance](https://www.parisaeroport.fr/en/group/group-strategy/ethics-and-compliance)

**Davranış Kurallarımız hakkında bilgi alabilmeleri
amacıyla ortaklar ve paydaşları bu siteye
yönlendirmekten çekinmeyin**

TERİMLER

GÜVEN SUİSTİMALİ

Güven suistimali, başka birinin varlıklarını söz konusu varlıkların sahibinin daha önce onaylamadığı biçimde kullanmaktan oluşur. Örneğin, şirket tarafından sağlanan varlıkları (kredi kartları, araçlar, vs.) önceden açıkça verilmiş izin olmadan kişisel amaçlarla kullanmak. Bu suç Fransa'da 3 yıl hapis ve 375.000 Euro para cezasıyla cezalandırılır.

GİZLEME

Gizleme, bir şeyi saklamak, söylememek veya söylemekten kaçınmak iken yasadışı ticarette bulunma, bir şeyin suç veya ihlal ürünü olduğunu bile bile onu satmak veya başkasına aktarmak amacıyla aracılık yapmaktır. Bu suç Fransa'da 5 yıl hapis ve 375.000 Euro para cezasıyla cezalandırılır.

YOLSUZLUK

Yolsuzluk, herhangi bir kamusal veya özel kişinin bir eylemde bulunmasını veya bulunmamasını sağlamak amacıyla o kişiye bir fayda (hediyeler, ayrımlar, para, bilgi, vs.) sağlamaktır. Yolsuzluk aktif (yolsuzluk yapan kişi tarafından) veya pasif (yolsuzluğa konu olan kişi tarafından) olabilir. Bu suç Fransa'da 10 yıl hapis ve 1 milyon Euro para cezasıyla cezalandırılır.

SADAKAT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Bir istihdam sözleşmesi (açık uçlu, belirli süreli, staj, vs.) imzalandığında, hem çalışan hem işveren, iki tarafın da işlerini yaparken dürüstlükle davranmasını gerektiren bir sadakat görevini yerine getirmeyi taahhüt ederler.

Sadakat yükümlülüğü, çalışanın şirkete zarar verebilecek biçimde hareket etmekten kaçınmasını gerektirir. Sadakat yükümlülüğü genellikle bağlılık veya gizlilik yükümlülüğüyle bağlantılıdır.

KOLAYLAŞTIRMA ÖDEMELERİ

Bu, bir idari süreci (örn., izinler) kolaylaştırmak veya hızlandırmak için, böylesi bir eyleme normal süreçler ve kurallara göre izin verilmezken, genellikle bir devlet görevlisi veya çalışanına para ödenmesini içerir. Çoğu ülkede bu tür bir eylem yolsuzluk alanına girer.

İLTİMAS SUÇU

İltimas suçu, birinin, kamu sözleşmeleri ve kamu hizmeti tahsis sözleşmelerine serbest ve eşit erişimi güvenceye alan kuralları ihlal etmek suretiyle başla birine adil olmayan bir fayda sağlaması veya sağlamaya çalışması durumunda söz konusudur. Bu suç Fransa'da 2 yıl hapis ve 30.000 Euro para cezasıyla cezalandırılır.

ZİMMETE GEÇİRME

Zimmete geçirme, gerçek veya tüzel bir kişinin, sahte bir isim veya kimliğin hileli kullanımı, gerçek bir kimliğin suistimali veya aldatma amacını taşıyan yöntemlerin kullanımı yoluyla para kaynakları, hisseler veya diğer varlıkları aktarmak, hizmet sağlamak veya bazı eylemleri gerçekleştirmek için kandırılması durumunda gerçekleşir. Bu suç Fransa'da 5 yıl hapis ve 375.000 Euro para cezasıyla cezalandırılır.

YASADIŞI ÇIKAR ELDE ETME

Yasadışı çıkar elde etme, kamusal yetkiye sahip, bir kamu görevinden sorumlu veya kamusal olarak seçilmiş yetkilerle donatılmış bir kişinin, bir şirket veya konudan herhangi bir biçimde bir çıkar elde etmesi, alması veya elinde tutması ve aynı zamanda söz konusu şirket veya konunun izlenmesi, işletilmesi, tasfiyesi veya ödemesinden kısmen veya tamamen sorumlu durumda olmasıdır. Bu suç Fransa'da 5 yıl hapis ve 500.000 Euro para cezası veya bazı durumlarda suçtan elde edilen karın iki katıyla cezalandırılır.





ŞİRKET İÇİNDEN ALINAN BİLGİLERİN ALINIP SATILMASI

İçeriden alıp satma, finansal pazarlarla ilgili bir suçtur. Bir kişi, kamuya açıklanmamış bilgilere dayalı olarak bir borsa işlemi (satın alma veya satma) gerçekleştirdiğinde ortaya çıkar. Bu suç Fransa'da 5 yıl hapis ve 100 milyon Euroya varan para cezalarıyla cezalandırılır.

UYGUNSUZ VEYA ADİL OLMAYAN FAYDA

Bu, meşru bir ilişki içinde karşılığı olmayan herhangi bir avantaj veya faydadır (para, hizmetler, hediyeler, ağırlama, vs.) Örneğin, mallar veya hizmetler için gereken ödemeye uymayan ödemeler yapmak.

LOBİCİLİK

Uluslararası Şeffaflık Koalisyonu'na göre (Groupe ADP'nin 2008'den beri üyesi olduğu bir koalisyon) lobicilik, "bir menfaat grubunun temsilcisi ve bir kamusal karar alıcı arasında gerçekleşen ve karar verme sürecini etkilemeyi amaçlayan her türlü yazılı veya sözlü iletişimdir."

ŞİRKET VARLIKLARININ KÖTÜYE KULLANIMI

Şirket varlıklarının kötüye kullanımı, şirket mallarını veya kredisini kötü niyetle ve kullanımlarının şirket çıkarlarına aykırı olduğunu bilerek, kişisel kazanç için veya doğrudan veya dolaylı bir menfaatleri olan başka bir şirket veya varlığa fayda sağlamak için kullanan şirket yöneticileri tarafından işlenebilen bir suçtur. Bu suç Fransa'da 5 yıla kadar hapis ve 375.000 Euro para cezasıyla cezalandırılır.

KARA PARA AKLAMA

kara Para aklama, yasadışı kazançları (uyuşturucu ticareti, hırsızlık, dolandırıcılık veya vergi sahteciliği, vs.) yasal faaliyetlere (mülk, restoran, vs.) aktararak 'temizleme' eylemidir. Bu suç Fransa'da 5 yıl hapis ve 375.000 Euro para cezası ve daha ağır durumlarda 10 yıl hapis ve 750.000 Euro para cezasıyla cezalandırılır.

PAYDAŞLAR

Paydaş, şirketin hedeflerini başarmasını etkileyebilen veya bundan etkilenebilen bir kişi veya kişiler grubudur. Paydaşlar, şirketle doğrudan veya dolaylı ilişki içinde olabilir. Paydaşlar dâhili (yöneticiler, çalışanlar, direktörler, vs.) veya harici (hissedarlar, ortaklar, müşteriler, tedarikçiler, rakipler, vs.) olabilir.

OLUMSUZLUKLARI BİLDİREN KİŞİ

Olumsuzlukları bildiren kişi, bir suç veya ihlal, açık ve ağır bir kanun ve yönetmelik ihlali veya toplumun geneline yönelik bir tehdit veya ciddi bir tehlike konusunda ilk elden bilgisini objektif olarak ve iyi niyetle bildiren veya açıklayan gerçek bir kişidir.

Olumsuzlukları bildiren kişi, tüm misillemelere (örn., işvereninden) ve tüm adli takibata karşı yasal olarak korunur.



codeofconduct.groupeadp.fr



groupeadp.fr

1, rue de France
93290 Tremblay-en-France