



İŞ ETİĞİ İLKELERİ



FABAY

Gelenekten geleceğe

from tradition to future

1948'den beri...

since 1948...

Yönetim Kurulu'nun Mesajı

Değerli Çalışma Arkadaşlarımız,

Tarihi milattan önce 4. yüzyıla kadar uzanan etik kavramı günlük yaşamımızın her anında günden güne önem kazanmaktadır. Karşılaştığımız çeşitli olaylar ve durumlar karşısında karar almamız gerektiğinde etik davranış tarzı bizlere yol gösterici olmaktadır. İş dünyasında ise etik kültürün her geçen gün daha fazla yaygınlaştığını ve şirketlerin etik ilkeleri benimsediklerini görmekteyiz.

İş etiği ilkeleri doğruluk ve dürüstlük kriterleri olarak kabul görmekle birlikte toplumsal ilişkilerin temelini oluşturmakta ve çalışanlar arasındaki profesyonel ilişkileri düzenlemektedir. Bu açıdan iş etiği kültürünün oluşturulması ve ortak değerlerimizin FABAY Group çatısı altında görevini yerine getiren çalışma arkadaşlarımız ve paydaşlarımız arasında paylaşılması amacıyla "FABAY Group İş Etiği İlkeleri" belirlenmiştir.

İş etiği ilkelerinin amacı FABAY Group çalışanlarının ve paydaşlarının eşitlik, dürüstlük, açık sözlülük ve profesyonellik açısından sorumluluk almalarını desteklemektir. Bu ilkeler aynı zamanda FABAY Group çatısı altında bulunan şirketlerimizin gelişimine katkı sağlamaktadır. İş etiği ilkeleri tüm çalışanlarımızın da altına birleşmektedir. İş etiği ilkelerimiz bir diğer önemli amacımız olan FABAY Group şirketleri genelinde benimsenmesi, yaygınlaştırılması ve tüm paydaşlar nezdinde farkındalığın yaratılmasıdır. Amaca yönelik olarak şirketimiz içerisinde profesyonel ilişkilerin yanında şirket dışı ilişkilerde aynı sürecin yürütülmesini hedefleyen ilkeler de kapsamaktadır.

Bu vesile ile "FABAY Group İş Etiği İlkeleri"nin şirketlerimiz, çalışma arkadaşlarımız ve paydaşlarımız için faydalı olmasını dileriz.



Giriş

FABAY Group çatısı altında faaliyet gösteren şirketler, tüm iş ve işlemlerinde "FABAY Group İş Etiği İlkeleri"ne bağlılığı en öncelik sosyal ve kurumsal kültürünün temel taşlarından biri olarak kabul eder. Grup şirketlerinin; çalışanlar, ortaklar, tedarikçiler, müşteriler, bayiler, diğer menfaat sahipleri ve kamu ile ilişkilerinde dürüstlük, güven, sorumluluk bilinci ve haklara saygı esastır.



Vizyonumuz

İstikrarlı büyümesini sürdürerek hizmet verdiği sektörlerde öncülük eden global bir marka olmak.



Misyonumuz

Gelecek odaklı bakış açısıyla, insani değerlere saygılı, kaliteli, yenilikçi ve sürdürülebilir faaliyetlerle paydaşlarının yaşam kalitesini artırmak.



Değerlerimiz

Ege Bölgesi'nin güçlü şirketleri arasında gösterilen FABAY'ın kökleri 1948 yılında Fethiye'de atıldı. 75 yıl boyunca mücevherat, inşaat, otelcilik ve enerji sektörlerine yapılan yatırımlarla çalışan sayısı 4.000'i aşmıştır. Faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde, köklü geçmişinden de güç alarak, başarının her zaman daha yüksek motivasyonla gayretiyle, bölgemize ve ülke ekonomisine değer katmaya devam etmektedir. Bu kapsamda belirlemiş olduğumuz değerlerimiz:

Yenilikçilik
Güvenilirlik
Girişimcilik
Çözüm Odaklılık
İnsana Değer Veren
Takım Çalışması
Çevre ve Topluma Duyarlılık



FABAY GROUP İŞ ETİĞİ İLKELERİ



FABAY GROUP İŞ ETİĞİ İLKELERİ

1 Dürüstlük ve Güven

- FABAY Group bünyesinde faaliyet gösteren şirketler olarak iş ilişkilerinde bulunan tüm kişi ve kurumlarla güvene dayalı, istikrarlı, dürüst davranış ve iletişimi geliştirmek temel ilkimizdir.
- FABAY Group çalışanları, Grup şirketlerinin iş ilişkisi içerisinde olduğu taraflarla tutarlı, dürüst, doğru ve güvenilir bir iletişim tarzını benimserler. Kurum dışı ve kurum içi tüm ilişki ve süreçlerde dürüstlük ve birbirine güven prensibi esastır.
- Grup çalışanları, diğer çalışanlarla veya ilişkide bulundukları üçüncü kişilere karşı cinsiyet temelli, ırkçı, taciz içeren davranışlarda bulunmazlar. Çalışanlar güven duygusunu, dürüst ve yapıcı iletişim tarzını benimser, sevgi ve saygı çerçevesinde etik davranış sergilerler. Gerek iş ortamında gerekse iş ortamı haricinde insan onur ve haklarına saygı göstererek kurum aidiyetini artırmayı önem gösterirler.
- Çalışma arkadaşlarımızın fikirlerine değer verir, onlara kendilerini özgürce ifade edebilecekleri çalışma ortamları yaratırız. Hiçbir şekilde yanıltıcı ve aldatıcı reklam yapılmaksız, rakiplerimiz ya da rekabet halinde olduğumuz firmaların itibarını zedeleyecek beyan ve reklamlarda bulunulması esastır. Reklam ve/veya satış malzemeleri, her türlü ilan gerekli birim ve yöneticilerin onayı olmadan basılamaz, yayınlanamaz ve dağıtımı yapılmaz.

2 Eşitlik ve Tarafsızlık

- FABAY Group çatısı altında faaliyet gösteren şirketler, çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ve fırsat eşitliğine dayalı bir kariyer gelişim zemini sunmaktadır. Çalışanlarımızın yetenek ve tecrübelerine uygun şekilde eşit fırsat sunmak önceliğimizdir. Çalışanlarımızın sadakatini artıracak şekilde motivasyonu yükseltilerek işyeri verimliliği ve işyerindeki mutlulukları amaçlanmaktadır.
- FABAY Group çatısı altında faaliyet gösteren şirketler içerisinde kadın-erkek eşitliğine, ırk, sınıf ve genel olarak ahlaki kuralları ile toplumda kabul görmüş ortak değerlere uygun hareket eder. Grup şirketleri tarafsızlığı ilke edinerek çalışma ortamlarında ayırım gözetmez ve önyargılı davranmaz. Çalışanlarımıza işte almadan önceki yönetim süreçlerinde din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet ve cinsel yönelim gibi farklılıklar nedeniyle ayırım yapılmaz. Grubun her çalışanına eşit mesafede davranılır.
- FABAY Group olarak, kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımlarını teşvik ederiz. Birimlerde ve şirketlerimizde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik ederiz. Şirketlerimizin tümünde çalışan personele sağlanan hak, imkan ve fırsatların birbirine denk olması esastır.

"FABAY Group İnsan Hakları ve Çalışan Hakları Politikası" çalışma arkadaşlarımızın haklarına gösterilen saygının temelini oluşturmaktadır.

3 Sorumluluk

- Grup şirketlerimiz, müşterilerine, çalışanlarına, tedarikçi ve iş ortaklarına, rakiplerine, çevreye ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmek için özen gösterirler. Çalışanlar, inanç, dünya görüşü ve politik değerlendirmelerini çalışma ortamından ve yerine getirmekte oldukları görev ve sorumluluklardan kesin şekilde ayrı tutarlar. Çalışanlar, çalışmakta oldukları şirketin ismi ve saygınlığını güçlendirerek korumaktan, şirket kaynaklarını verimli kullanmaktan sorumludur. Bu sorumluluğu zor duruma düşürecek görünüm, davranış ve eylemlerden sakınırlar. Çalışanlar, görevlerini yerine getirirken tükettiklerinden fazlasını üretmek ve tasarruf etmek bilinci ve sorumluluğuyla hareket ederler.
- Grup çalışanları, Grubu ve çalıştıkları şirketi en iyi şekilde temsil etmekle yükümlüdürler. Bu nedenle FABAY Group ve çalıştıkları şirket görünürlüğü ile ilgili durumlarda azami özen gösterilmelidir. Grup çalışanları şirket kıyafet uygulamalarında "FABAY Group Kıyafet Yönetmeliği"ne tabidirler. Çalışma saatleri içerisinde görev ve sorumluluklar ile ilgili olmayan faaliyetlerde bulunmamalıdır. İş akışının ve planlamayı olumsuz etkileyecek, çalışma düzenini bozacak (dedikodu dahil olmak üzere) davranışlardan kaçınılmalıdır. Şirket faaliyetlerinde yaratılan değer ülke ve toplumla paylaşılmasına önem verilir. Bu çerçevede yapılan bağışlar ve destek olunan sosyal sorumluluk projeleri kamuya açıktır.
- FABAY Group çalışanlarının çalışma alanlarında, görevlerini yerine getirirken, şirkete ait araç ve ekipmanların kullanım esnasında, yasadışı ilaç, alkol, uyuşturucu vb. insan sağlığına zararlı maddeleri (doktor tarafından düzenlenmiş reçete ile kullanılan ilaçlar hariç) kullanması veya bu maddelerin etkisi altında olması yasaktır. Yapılan uyarılara rağmen bir zarar verici tutumun ortaya çıkması durumunda, kurum zararını minimum düzeyde bağımlılığı düzeyinde tespit etmeyen bireylerin ilgili şirket ile iş ilişkisi sonlandırılabilir. Şirket ve iş ile ilgili organizasyonlarda ya da çalışandan FABAY Group ve çalıştığı şirketi temsili etkinliklerde bulunmasında ve şirket itibarını zedeleyici tavırlar sergilememesi beklenmektedir.
- Çalışanlar; FABAY Group ve grup şirketlerinin basınla ilişkilerinde şirketle ilişkin herhangi bir spekülasyona, söylentiye, basınla yer değerlendirmeye neden olabilecek durumlarda ne şirketin / grubun güven ve itibarına zarar verebilecek uygulama ve davranışlardan kaçınılmalıdır.
- Çalışanlar; herhangi bir siyasi partide aktif görev almamalı, siyasi partilerin etkinliklerine katılmamalı ve sosyal medyadaki söyleşim benimsedikleri siyasi partiyi destekleyici veya farklı bir partiyi aleyhine yorum yapmamalıdır.
- Çalışanlar, herhangi bir dernekte yönetim kademesinde bulunmamalı ve aktif görev almamalıdır.

Sorumluluk

- Mesai saatleri içinde bahis, kumar, şans oyunu vb. oyunlar oynanması yasaktır. Çalışma saatleri dışında da bağımlılık düzeyinde ve iş hayatına zarar verecek boyutta bu tür alışkanlıkları olan bireylerin istihdam edilmesinden kaçınılır.
- Çalışanlarımıza eşit ve adaletli davranmaya özen gösterdiğimiz gibi, çalışma arkadaşlarımızdan da faydaları adil olarak dağıtılmasını, kendilerinin ve çalışma arkadaşlarının bu faydalardan tam olarak yararlanabilmesi ve şirketin yasal yükümlülüklerinin doğru bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için Şirket İnsan Değerleri Departmanı tarafından kendilerinden talep edilen bilgileri için doğru beyan vermeleri ve gerektiğinde bu bilgileri güncellemeleri gerekmektedir.
- Çalışanlarımızın görevleri ya da görevleri haricinde herhangi bir sebeple haklarında Cumhuriyet Savcılıkları tarafından açılan soruşturmaların ve/veya kendilerine karşı açılan ceza davaları yöneticilerine ve/veya Şirket İnsan Değerleri Departmanına bildirmeleri gerekmektedir.
- FABAY Group çalışanları sosyal medya hesaplarında çalıştıkları şirket ve çalışanların itibarını zedeleyecek her türlü paylaşımda, olumsuz bir paylaşım yapmaktan ve gönderiye etkileşim vermekten kaçınmalıdırlar. İş arkadaşlarının kullanıcılarında olduğu anın olduğu sosyal medya hesaplarından yapılan her türlü olumsuz paylaşım ile ilgili şirket bilgilendirilmelidir.
- Grup çalışanları gelirleri ile orantılı olarak harcama yapmalı, gelirlerinin çok üstünde borçlanmamalı ve diğer çalışma arkadaşları ile borç – alacak ilişkisine girmemelidirler. Çalışanın aşırı borçlanması ve bordronun sonucunda azıcık içinde bulunduğu durumda maaş haczi gelmesi, Grup / Şirket itibarını zedeleyebilecek bir durum olduğunda hizmet akdi işveren tarafından feshedilebilir. Çalışanlar ast – üst ilişkisi içerisinde bulundukları çalışanlarla kefalet ilişkisi içerisine girmemelidirler. Hane halkı olarak çalışanların birbirlerinin borcuna karşılık olarak kefalet ilişkisi de tesis etmemeleri gerekmektedir. Durumun tespiti halinde işveren tarafından sözleşme feshi hükümleri uygulanabilecektir.



Gizlilik

- Şirkete, çalışana ve müşteriye ilişkin ticari ve şahsi tüm bilgilerin gizliliği ve mahremiyeti esastır.
- Çalışanlar; şirket, diğer çalışanlar ve paydaşlar hakkındaki kamuya açık olmayan özel bilgilerin gizliliğinin bilincindedir ve bunun saklanması zorunludur. Bu tür bilgiler yalnızca işin ve görevlerin gerektirdiği profesyonel amaçlarla ve yasalara mevzuata uygun olarak kullanılır ve sadece konuya ilgili kişilerle paylaşılır.
- Çalışanın yaptığı görevle ilgili olsun veya olmasın öğrendiği sırlar, gizli bilgiler, fikri mülkiyet haklarına tâbi bilgiler veya bunlara ilişkin belgeler aile üyeleri dahil olmak üzere şirket dışında yetkili olmayan kişilere veya makamlara veremez ve açıklayamaz. Bu yükümlülük çalışanın Şirket ile ilişkisinin sona ermesi halinde de devam eder.



Veri Gizliliği

- Çalışanlarımıza, tedarikçi ve iş ortaklarımıza, müşteri ve tüketicilerimize ilişkin ticari ve şahsi tüm veri ve bilginin gizliliğine azami özen gösterilir.
- Verinin işlenmesi sürecinde, veriye erişim ve verilerin kullanımında ilgili kanunlara, mevzuata ve düzenlemelere uyar, veriyi, ölçülebilir prensipler çerçevesinde, sadece konuyla ilgili yetkili mercilerle paylaşılır. Mevzuat gereğince ifşası zorunlu olmadıkça veri ve/veya bilgi üçüncü kişilerle açıklanamaz.
- FABAY Group itibarı, faaliyetleri ve/veya paydaşlarla ilişkilerine zarar verebilecek, rekabet açısından Grup / şirket bir durumu ortaya çıkarabilecek gizliliğin ihlal edecek her türlü veri, bilgi ve e-posta veya diğer iletişim araçlarıyla iletimi engellenir. Konu hakkında gerekli bildirim yükümlülüğü çalışana sorumluluğu doğduğu anda bildirilir. Aksi takdirde, şirketin çıkarlarını riske atacak mahiyette olan veya ifşacı kişilikle paylaşımlar disiplin sürecine tabi olur.
- Bilgi güvenliği ve sistem korunmasına özenle dikkat ederek, gerekli önlemler alınması, bilgi sistemleri alt yapı ve alınan önlemler ile kişisel bilgiler dahil olmak üzere tüm bilgilerin korunması politikaları Teknolojiler Direktörlüğü tarafından yayımlanmış olan politika metinleri ile güvence altına alınmıştır.
- Her türlü bilgi teknolojileri ve sistemleri özel öneme sahiptir. Bu sistemlerin kullanımına ilişkin yetkiler ve görevler çalışanlara bildirilir, erişim ve yetki sınırları belirlenmiştir. Bu sınırların dışında hareket edilmesi, sistemlerin amacı dışında kullanımı, şirket varlıklarına, müşterilere, tedarikçilere, çalışanlara ve Gruba yönelik risk teşkil eder. Bu risklere karşı gerekli tüm bilgi sistemleri kontrolleri yapılır ve ilgili sistem ve kritik öneme sahip bilgilere erişim sınırlıdır.

Çıkar Çatışması

- Çıkar çatışması; çalışanların görevlerini bağımsız ve tarafsız bir şekilde yerine getirmelerini ve karar alma süreçlerini etkileyen ya da etkileyebilecek gibi bir algıya yol açabilecek şahsi çıkarlara sahip olmaları durumunu ifade eder. Çıkar çatışması, çalışanın özel (şahsi) çıkarlarının kurum çıkarlarına karışması ile oluşur. Bu durum çalışanın çalıştığı şirketteki görevini tarafsız ve yararlı bir şekilde icra etmesini engelleyerek bir çıkarının bulunması veya o yönde işlem yapması ile ortaya çıkabilir. Çalışanların kendilerinden, tanıdıklarına, akrabalarına ya da ilişkide bulundukları kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaat ve onlarla ilgili maddi ya da maddi olmayan diğer yükümlülükleri içermektedir.
- Maddi çıkar çatışması, gerçek ya da muhtemel bir maddi menfaati içerir. Ancak bu maddi kazancın nakdi olması gerekmez. Hediye ve/veya ikram gibi kazançlar da bu kapsamdadır.
- Maddi olmayan çıkar çatışması ise maddi bir kazanç bulunmamakla beraber, kişisel bir menfaati içermektedir. Nüfuz ticareti, itibar ve irtibat sağlama amaçlı kullanımlar da bu kapsama değerlendirilebilir.
- Çalışanlarımız, görev ve yetkilerini kötüye kullanarak veya her ne suretle olursa olsun kendilerine veya diğer kişilere doğrudan / dolaylı olarak yarar sağlamaları, gerçek / tüzel kişilere yarar sağlama vaadinde bulunmaları yasaktır. Çalışanların işleri ile ilgili olarak almış oldukları kararlar kurumun amaç ve hedefleri doğrultusunda olmalı ve çalışanlar her durumda çalıştıkları şirketin ve FABAY Group'un çıkarlarını korumalıdır.
- Çalışanlar, FABAY Group çatısı altında faaliyet gösteren şirketlerin iş ve faaliyetlerini adil olarak bilmeleri sebebiyle şirkete ait şahsi çıkarlarının çakışabileceği/çakışabileceği bir konumda yer almamalıdır. Çalışanlar, FABAY Group ile çalıştıkları şirket arasındaki yükümlülüklerini olumsuz etkileyebilecek şekilde diğer çalışanlar – tedarikçiler – müşterilerle borç / alacak / pahada ağır olmayan hediyeler ilişkisine girmemelidirler.
- Çalışanlar, çıkar çatışmasından uzak durarak görevlerini hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda yürütmelidir. Bireysel çıkarlar ile şirket veya ilişkili kişi ve kurumlarla doğrudan çatışabilecek durumlar gözletilir ve önlenir.
- Çalışanlar; şirket çıkarlarıyla çatışan şahsi surette ilişkisi bulunan taraflardan hediyeleri, parayı, krediyi, borcu, sağlanan hiçbir menfaati kabul etmez, etik olmayan faydalardan kaçınır ve durumu yöneticisine bildirir.
- FABAY Group çalışanları, grup çıkarlarının söz çıkarlarını her şeyden üstün tutarak, kişisel kazanç sağlamak amacıyla kurum olan şahsına ya da yakınlarının menfaati doğrultusunda hareket etmeleri her türlü eylem ve davranıştan kaçınır.

- Çalışanlar üçüncü şahıslarla işlerini yürütürken, rüşvet vermez veya almaz. Amaç dışında ve karar sürecini etkileyecek düzeyde ağırlamalarda bulunulmaz, hediye vb. kabul edilmez ve verilmez. Çalışanlar "FABAY Group Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele Politikası"na uygun davranmakla yükümlüdür.
- Çalışanların, yakın aile üyeleri (ana, baba, kardeş, eş, çocuk ve dolaylı ilişkide olacakları aile üyeleri) ile çalıştıkları şirket arasında bir ilişki olması durumunda ilgili şirketin Genel Müdürüne bilgi verilmesi ve buna ilişkin kararın Genel Müdür inisiyatifiyle bırakılması esastır.
- İşe alınacak çalışanın adayının iş yerinde çalışan herhangi bir personel ile 2. derece dahil olmak üzere kan ve sıhri hısımlık ilişkisi bulunması durumunda, aynı departmanlarda çalışamaz ve ast üst ilişkisi içerisinde olamazlar. Bununla birlikte aynı departmanlarda çalışması veya ast üst ilişkisi içerisinde olabilmesi durumu Grup İnsan Değerleri Direktörü takibi ve yazılı onayına tabidir.
- İşe alım sürecinde yöneticiler, 2. derece dahil olmak üzere kan ve sıhri hısımlık ilişkisi olan kişilerin işe alınması kararında etkili olamaz ve karar mekanizmasında dahi olamazlar.
- Çalışmakta olan personelin veya işe alınacak adayın, FABAY Group çatısı altında faaliyet gösteren şirketlerde çalışan personel ile eş veya 2. derece dahil kan ve sıhri hısımlık ilişkisi bulunması ve yaşanıyor olması halinde şu hususlar göz önünde bulundurulur:
 - ✓ Aynı yöneticiye bağlı olamazlar.
 - ✓ Ast üst ilişkisi içinde bulunamazlar.
- FABAY Group çalışanları olarak; grup şirketlerinde ve/veya kurumsal iş ilişkisinde bulunan şirketlerde ve/veya rakip firmalarda; aynı iş ile ilgili karar verici mevkide;
 - ✓ 2. derece dahil kan ve sıhri hısımlık ilişkisi olan kişilerin görevine yeni başlanmaz.
 - ✓ 2. derece dahil kan ve sıhri hısımlık ilişkisi olan kişilerin varlığının tespiti durumunda bağlı oldukları yönetici ilgili birim ve şirket İnsan Değerleri Departmanına yazılı bildirimde bulunmalıdır.

Kan ve Sıhri Hısımlık	Kan Hısımları	Sıhri (Kayın) Hısımlar
Birinci Derece	Kişinin: Eşi - Çocukları - Annesi - Babası	Kişinin: Eşinin annesi, eşinin babası
İkinci Derece	Kişinin: Kardeşleri - Torunları - Büyükanne - Büyükbabası	Birinci Derece

- FABAY Group bünyesinde faaliyet gösteren herhangi bir şirketten ayrılan bir çalışanın ortaklığı veya yöneticisi olduğu firma ile işten ayrıldığı tarihi takip eden 1 yıl içerisinde ticari ilişki içine girilebilmesi için; mal/hizmet alımı sırasında firmanın seçim sürecinin objektif ve adil bir şekilde yürütülmesinin yanında, ayrıca ilgili şirket Genel Müdürü / Yönetim Kurulu Başkanı onayı gerekmektedir. Yönetim Kurulu Başkanı yetkisini Genel Müdüre delege edebilir.
- Bu gibi durumların söz konusu olması halinde; mevcut çalışanlarımız FABAY Group menfaatleri çerçevesinde hareket etmeli, iş etiği ilkelerine uymalı, tarafsız karar verme yetisinin zedelenmesine izin verilmemelidir.
- İş etiği ilkelerine aykırı davranışların nedeni ile FABAY Group çatısı altında faaliyet gösteren bir şirketten ayrılan bir çalışanın ortaklığı ve/veya yöneticisi olduğu firma ile ticari ilişki içerisine girilmesi söz konusu değildir. FABAY Group'tan ayrılan bir çalışanın ticari ilişki içerisindeyken bulunan bir şirkette ve/veya rakip bir şirkette çalışıyor olması halinde; görev yaptığı süre boyunca edindiği ticari sır niteliğinde bilgi ve belgelerle ilişkin gizlilik yükümlülüğünü yerine getirmekle yükümlüdür.

Grup çalışanları görevlerini yerine getirirken **"FABAY Group Hediye Politikası"** ve **"FABAY Group Çıkar Çatışması Politikası"**na uymakla yükümlüdürler.



Yasalara ve Düzenlemelere Uyum

- FABAY Group ve bünyesinde faaliyet gösteren şirketler olarak düzenleyici kurum ve kuruluşlarla olan ilişkilerimizde tam, doğru, açık ve zamanlı iletişim hususuna hassasiyet gösterilir ve yasal yükümlülüklerimizi yerine getirirken tabi olunan mevzuata uygun davranılmasına önem verilir.
- FABAY Group çalışanları görevleri ile ilgili konularda, çalıştıkları şirketin iç düzenlemeleri, kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer düzenlemeleri detaylı olarak bilmeli, bunlara bağlı kalmalıdır.
- Çalışanlar, organizasyonel işler / alınan kararlar neticesinde, grubu ve çalıştıkları şirketi – bireysel çıkarlar nedeniyle – olumsuz neticeler ile müşterileri hiçbir şekilde kandırmamalı, yanlış yönlendirmemeli veya mevzuatla bağdaşmayan durumlara sebebiyet vermemelidir.
- İş etiği ilkelerine aykırı hareket eden / davranışta bulunan amirleri tarafından istismara dahi olsa bu ihlaller denetimle tespit edilmelidir.
- FABAY Group çalışanları, grubun itibarı, varlıklarını, tedarikçilerini, müşterilerini ve çalışanlarını korumak da bu kapsamda; şirket varlıklarının, müşterilerinin ve çalışma arkadaşlarının güvenliğinden sorumludur.

- Çalışanlar, FABAY Group ve çalıştıkları şirketin hedef ve amaçları doğrultusunda iş fırsatlarını şirket içi düzenlemeler ve yasal mevzuata uygun olarak değerlendirmek zorundadırlar.
- Grup şirketleri faaliyetlerini anayasa, uluslararası anlaşmalar, kanun, kararname, yönetmelik, yönerge, tebliğ, genelge, talimat ve tümüyle yasal düzenlemelere uygun olarak, çevreye saygılı, doğal hayata ve kamu sağlığına duyarlı şekilde yürütür.
- Çalışanlar da bu ilkeler ışığında hareket ederler. Şirket ve çalışanları serbest ve adil rekabeti zedeleyici her türlü davranıştan kaçınır. Etkin bir şekilde, sadece yasal ve etik olan alanlarda rekabet eder, haksız rekabetten kaçınılarak iş hayatında adil rekabeti yapıya hizmet eden girişimler desteklenir ve cesaretlendirilir.
- FABAY Group çatısı altında faaliyet gösteren şirketlerde istihdam süreçleri İş Kanunu, anayasa ve ilgili mevzuatta belirtilen asgari yaş hükümlerine uygun şekilde sürdürülmektedir.
- Şirketin yayımlamış olduğu matbu sözleşmeler haricinde düzenlenecek olan sözleşmeler, protokoller, şartnameler, zeyiller, muvafakatnameler, taahhütname ve yasal dokümanlar için FABAY Merkez ve ilgili şirket Hukuk Departmanı görüş ve onayı alınmalıdır. Aynı durum dokümanlar üzerinde yapılacak olan değişiklikler için de geçerlidir. Söz konusu değişikliğin sebep olacağı yasal riskin öngörülmesi ve bu konuda FABAY Merkez ve ilgili şirket Hukuk Departmanı desteğinin alınması en sağlıklı yöntem olarak kabul edilmektedir.



7

Defter ve Kayıt Tutma

- FABAY Group olarak şirketlerimizin ve Grubun itibarı, güvenilirliği ve sürdürülebilirliği İş Etiği İlkeleri doğrultusunda hareket edilir; finansal raporlama süreçlerimiz tüm ulusal ve uluslararası kurallar ile iç düzenlemelere en üst düzeyde uygunluk sağlar.
- Faaliyet gösterilen tüm alanlarda gerçekleştirilen finansal işlemlere ilişkin;
- Kamuya açıklanacak ve/veya yetkili mercilere sunulacak her türlü rapor, sunum, mali tablo ve dipnotların yasalara, mevzuata, şirket içi düzenlemelere ve Etik İlkelerine uygun olarak zamanında, eksiksiz, doğru, anlaşılır ve şeffaf olarak hazırlanmasına
- Ticari ve mali işlemlere ait belgelerin; gerçek durumu yansıtmaya, eksiksiz, zamanında ve doğru kayıt altına alınmasına ve raporlanmasına,
- Amacının dışında hiçbir düzenleme gerçekleştirilmemesine,
- Belge ve kayıtların mevzuata uygun sürelerle ve güvenli şekilde saklanmasına gereken özen gösterilir.
- Ayrıca, üçüncü taraflara (tedarikçi ve iş ortakları, müşteri ve tüketici, hissedar, yatırımcı vb.) ve düzenleyici kurum ve kuruluşlara karşı şeffaf davranılır. Talep edilmesi durumunda veya yasal düzenlemeler doğrultusunda gerektiği durumlarda, ticari sır niteliği taşımayan her türlü bilgi eksiksiz, adil, doğru, zamanında, şeffaf ve anlaşılabilir bir şekilde paylaşılır.



8

Sürdürülebilirlik

Temel Yaklaşım:

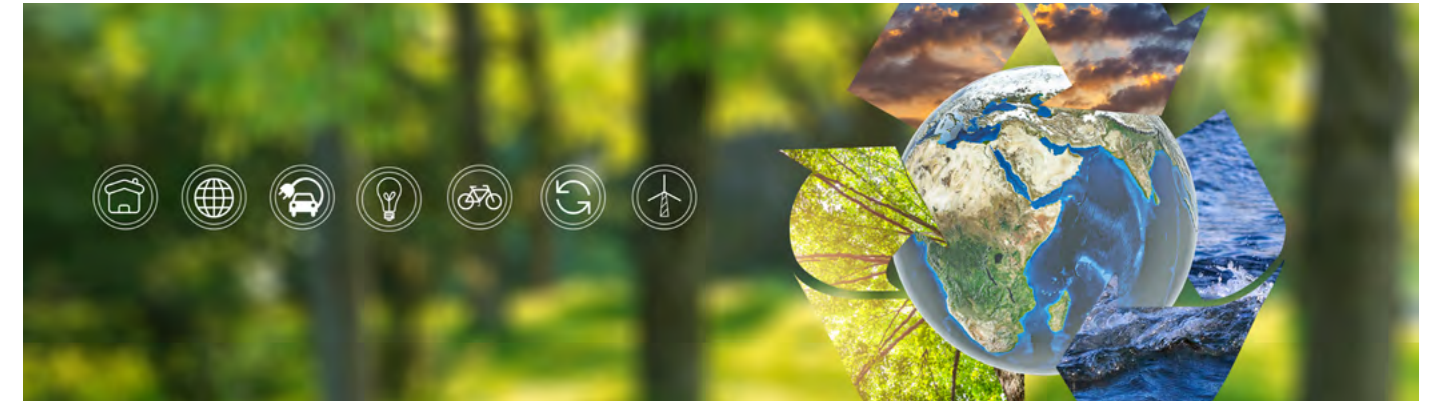
- FABAY Group, faaliyetlerine başladığı ilk günden itibaren, vizyonu ve misyonu çerçevesinde, kurucu değerleri ve çalışma şekilleri ile sürdürülebilirliği esas alan bir iş anlayışına sahiptir.
- Kuruluş yılı 1948'den itibaren organik gelişim tarihi boyunca gerek faaliyet alanlarının seçimi, gerekse de bu alanlardaki iş yapma tarzı ile evrensel sürdürülebilirlik esaslarına bağlı kalmaya öncelik vermiştir.

Odaklanmış Sürdürülebilirlik Modeli:

- FABAY Group'un sürdürülebilirlik politikası da faaliyette olduğu tüm sektörler için geçerli olan temel anlayışların bütünüdür. Bu anlayışın, günümüz küresel hedefleri ile de uyumlu olacak şekilde aşağıdaki gibi modellenmiştir:
- Sürdürülebilir Gelişim Odaklı İş Anlayışı
- İnsani Gelişim Odaklı İş Anlayışı
- Refahın Yaygınlaştırılması Odaklı İş Anlayışı
- Gezegen Odaklı İş Anlayışı
- Adil ve Paylaşımçı İş Anlayışı
- FABAY Group, sürdürülebilirlik temelli bu iş anlayışı ile kurucu değerlerini ve çalışma ilkelerini ilişkilendirerek, hedeflerini tüm faaliyet alanlarında ve iş süreçlerinde somutlaştırılmasını sağlamıştır.

Sürdürülebilirlik Liderliği

- FABAY Group, sürdürülebilir gelişim ve kalkınmanın ancak tüm paydaşlarıyla aktif katılım ile mümkün olabileceğine inanmaktadır. Bu nedenle FABAY Group, iş ortaklarından ve tüm paydaşlarından başlayarak, küresel hedefler ve uygulamalarla sürdürülebilirlik anlayışının yaygınlaştırılması için bir arada olma misyonu ile kendisine görev addetmektedir.
- Tüm iş birliklerinde, FABAY değer ve ilkelerinin korunmasını esas alırken, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin de yaygınlaştırılmasına öncelik vermektedir.



Bildirim Yükümlülüğü ve Etik İlkeler Bildirim Kanalları

- FABAY Group çalışanlarının İş Etiği İlkeleri'ni benimsemeleri, görevlerini yerine getirirken bu ilkeler çerçevesinde hareket etmeleri gerekmektedir. Çalışanlar, İş Etiği ilkeleri hususunda ihtiyaç halinde yöneticilerine veya ilgili şirket İnsan Değerleri Departmanına danışabilirler.
- Bunun yanında; İş Etiği İlkeleri'nin içeriğine ilişkin herhangi bir şüphe edilmesi halinde ve/veya kurallara aykırı bir davranış ya da uygulamaya tanık olduğunda söz konusu durumu iletmek veya danışmak isteyen tüm çalışanlarımız:
- Söz konusu bildirim hattı sadece İş Etiği İlkeleri'ne uygun olmadığı düşünülen konuların bildirimi amacını taşımakta olup; müşteri veya tüketici şikayeti, öneri, itiraz vb. talepler Etik Danışma Hattı kapsamında değerlendirmeye alınmayacaktır. Bu tarz bildirimlerin ilgili Grup Şirketi'nin diğer iletişim kanalları aracılığı ile yapılması gerekmektedir.
- İhlale ilişkin bildirimin yapan çalışan / kişilerin kimliğinin hukuki/yasal ve idari gerekçeler çerçevesinde gizli tutulması esastır. İhlal bildirimi sırasında isimsiz bildirimde dikkate alınmakla birlikte etkin bir inceleme çalışması yapılabilmesi için ek bilgiye ihtiyaç duyulması halinde ad-soyad ve/veya inceleme sürecine sonucu hakkında bilgilendirme yapmak üzere iletişim bilgilerinin paylaşılması tercih edilmektedir.
- FABAY Group, ihlal bildirimini yapan çalışan / kişilerin haklarının korunması hususunda gereken hassasiyeti sağlayacaktır.
- Çalışanlarımızdan beklenen yalnızca şüpheli bir durumu bildirmesidir. Yaptırım uygulanıp uygulanmayacağı hakkında gerekli disiplini uygulama kararı, etik kuralları değerlendirme süreci sonunda verilmelidir.
- İhlal bildirimi gereken birimlere zamanında yapılmadığı takdirde, şikayet ya da konuşulanların bir anlam ifade etmeyeceği; dolayısıyla sorunların çözümü adına herhangi bir katkı sağlanamayacağı unutulmamalıdır.
- Söz konusu bildirim hattı sadece İş Etiği İlkeleri'ne uygun olmadığı düşünülen konuların bildirimi amacını taşımakta olup; müşteri veya tüketici şikayeti, öneri, itiraz vb. talepler Etik Danışma Hattı kapsamında değerlendirmeye alınmayacaktır. Bu tarz bildirimlerin ilgili Grup Şirketi'nin diğer iletişim kanalları aracılığı ile yapılması gerekmektedir.

- İhlale ilişkin bildirimin yapan çalışan / kişilerin kimliğinin hukuki/yasal ve idari gereklilikler çerçevesinde gizli tutulması esastır. İhlal bildirimi sırasında isimsiz bildirimler de dikkate alınmakla birlikte etkin bir inceleme çalışması yapılabilmesi için ek bilgiye ihtiyaç duyulması halinde geri dönüş ve/veya inceleme sürecinin sonucu hakkında bilgilendirme yapmak üzere iletişim bilgilerinin paylaşılması tercih edilmektedir.
- FABAY Group, ihlal bildirimini yapan çalışan / kişilerin haklarının korunması hususunda gereken imkanları sağlayacaktır. Çalışanlarımıza bildirimlerinden dolayı yaptırım uygulanması yasaktır. Yaptırım uygulamaya kalkışanlar hakkında gerekli disiplin süreci uygulanır.
- Kaynakların etkin ve verimli kullanılabilmesi, FABAY Group, şirketleri ya da çalışanlarının itibarının gereksiz yere zedelenmemesi adına, gerçeğe aykırı beyanlarda bulunulmamalıdır. Aldatmaya yönelik olduğu tespit edilen bildirimler değerlendirmeye alınmaz ve bilinçli olarak gerçeğe aykırı beyanda bulunan çalışanlar hakkında disiplin süreci uygulanır. Bu tür disiplin eylemleri, İş Etiği İlkeleri'ne aykırı davranışları ve kuralları bozmaya neden olan fiilleri onaylayan, yönlendiren veya bu konularda bilgi sahibi olup, gerekli bildirim uygun şekilde yapmayan, bunlara göz yuman, izin veren tüm çalışanlara ve yöneticilere de disiplin süreci uygulanabilecektir.

Etik Danışma Kuruluna Yapılacak Bildirimler ve Etik Danışma Hattı Çalışma Şekli, "Etik Danışma Kurulu Çalışma Talimatı" nın 6.3. maddesinde tariflenmiştir.



“ETİK”
Her Anlamda
Fark Yaratır

