TEMEL İŞ ETİĞİ İLKELERİ VE DAVRANIŞ KURALLARI

PLH Lojistik Hizmetleri A.Ş.

Uyum Programı

“BÜTÜN İNSANLAR ONUR VE HAKLAR BAKIMINDAN ÖZGÜR VE EŞİT DOĞARLAR”

BM İnsan Hakları Bildirgesi

İçindekiler

Yönetim Kurulu Başkanı'ndan s.4
Yönetim Kurulu'nun Etik ve Uyum Taahhüdü s.5
Yönetici ve Çalışanların Sorumlulukları s.6
Etik İlkeler ve Davranış Kültürü s.7
Uyum Programı s.8–9
Hukuka Uyum ve Sorumluluk s.10

Çalışanlarımız

İnsan Hakları s.12
Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele s.13
Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması s.14
Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi ve Genç İstihdamı s.15
Etik İstihdam ve Özel Hayatın Gizliliği s.16
Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Özgürlüğü s.16
İfade Özgürlüğü ve Açık İletişim s.17
İşyeri Güvenliği s.18
Alkol ve Uyuşturucu s.19
Siyasi Faaliyetler s.19
Kumar, Bahis ve Şans Oyunları s.19
Gizli Bilgi s.20
Fiziksel ve Finansal Varlıkların Korunması s.21
İletişim Araçlarının Kullanımı s.22
Yapay Zekanın Sorumlu ve Etik Kullanımı s.23
Çıkar Çatışması 24

Dış Paydaşlarımız

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele s.26–27
Kolaylaştırıcı Ödemeler, Gasp ve Haraç s.28
Kara Para Aklamayı Önleme s.29
Hediye ve Ağırlama s.30
Bağış ve Yardım s.31
Adil Rekabet s.32

Toplum

İletişim ve Şeffaflık s.34
Sürdürülebilirlik ve Çevre s.35

Bildirim Mekanizmaları

Birkaç Soruda Uyum Programı s.37
Bildirim ve Misillemeye Karşı Koruma s.40

Yönetim Kurulu Başkanı'ndan

DR. KENAN GÜLER
Yönetim Kurulu Başkanı

Yolculuğumuz boyunca her zaman üstün iş ahlakını, etik değerleri ve şeffaflığı temel aldık.

Bizim için başarı yalnızca ticari büyüme değil; güvene dayalı ilişkiler kurmak, çalışanlarımızdan müşterilerimize uzanan tüm paydaşlarımız için adil, saygılı ve sorumlu bir iş ortamı yaratmak ve gelecek nesillere sürdürülebilir bir miras bırakmaktır.

Küresel ticaretin hızla değiştiği, teknolojinin iş yapış biçimlerini dönüştürdüğü bir dönemdeyiz.
Bu süreçte en büyük gücümüz; üstün iş ahlakımız, etik ilkelerimize olan bağlılığımız, uyum kültürümüz ve dijitalleşme vizyonumuzdur.

Karşılaştığımız her yeni fırsat ve zorlukta etik duruşumuzu korumak, hem şirketimizin sürdürülebilir başarısı hem de içinde bulunduğumuz toplum için kritik önem taşımaktadır.

PLH Lojistik olarak yalnızca mevzuata uyumlu çalışmakla kalmıyor; aynı zamanda uluslararası standartlar ve sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda işimizi sürekli geliştiriyoruz.

Bu yaklaşımın bir yansıması olarak güncellediğimiz **PLH Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları,** tüm çalışma arkadaşlarımız ve paydaşlarımız için etik, adil ve sorumlu iş yapış biçimini güçlendiren güvenilir bir rehber niteliği taşıyor.

Etik değerlere bağlı kalmak sadece kurumsal bir gereklilik değil, aynı zamanda bizi biz yapan ortak kültürün ve sürdürülebilir başarımızın temelidir.

Her birimizin bu değerlere sahip çıkması, bunları günlük karar ve davranışlarına yansıtması, ortak hedeflerimize ulaşmadaki en önemli gücümüzdür.

Bu süreçte gösterdiğiniz duyarlılık, iş birliği ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Sevgi ve saygılarımla,

Dr. Kenan Güler
Yönetim Kurulu Başkanı
PLH Lojistik Hizmetleri A.Ş.

Yönetim Kurulu'nun Etik ve Uyum Taahhüdü

PLH Lojistik Yönetim Kurulu, iş etiği, yasal uyum ve yolsuzlukla mücadele alanlarını; kurumsal bütünlüğün, paydaş güveninin ve sürdürülebilirlik hedeflerinin ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve bu kapsamda yüksek düzeyde sorumluluk taşımaktadır.

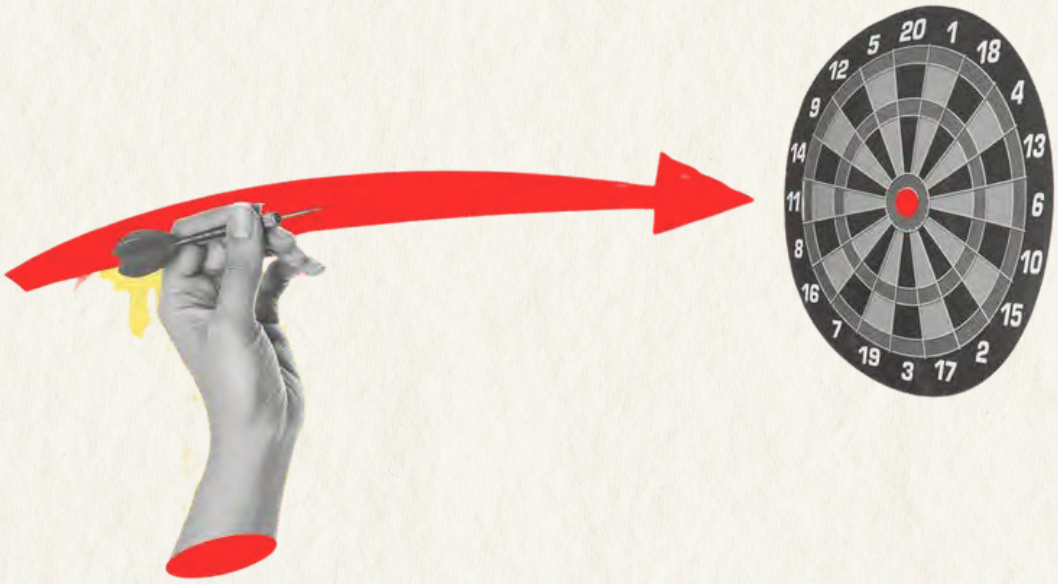
Etik ilkelere tam uyumu teşvik etmekte ve bu ilkeleri kurum kültürünün temel unsurlarından biri olarak benimsemektedir.

Yönetim Kurulu; sürdürülebilir kalkınma, insan ve çevre üzerindeki etkiler, yolsuzlukla mücadele konularında yıllık hedeflerini belirler, Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) raporlamasını denetler ve iş modeliyle ilişkili olası riskleri periyodik olarak gözden geçirir.

Bu sorumluluk alanı çerçevesinde Yönetim Kurulu, etik ve uyum yönetiminin etkin şekilde uygulanmasını teminen aşağıdaki görev ve sorumlulukları da üstlenir:

- Şirket genelinde etik davranış kültürünün yerleşmesini sağlamak,
- Etik İlkeler ve Uyum Politikaları'nı onaylamak ve düzenli olarak gözden geçirmek,
- Uyum ihlallerine yönelik şikâyet mekanizmalarını oluşturmak ve etkinliğini izlemek,
- Etik ve uyum risklerinin stratejik ve operasyonel risk değerlendirmelerine entegre edilmesini sağlamak.

Yönetim Kurulu, bu sorumluluklarını şeffaflık, hesap verebilirlik ve sürekli gelişim ilkeleri doğrultusunda yerine getirerek, şirketin etik yönetişim anlayışını güçlendirmeyi ve paydaş güvenini pekiştirmeyi hedefler.



Yönetici ve Çalışanların Sorumlulukları

PLH'da her bir yönetici ve çalışan, etik sorumluluklarını yerine getirmek ve şirketin itibarını korumaktan sorumludur.

İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları'nın etkin biçimde uygulanması, bu ilkelerin günlük çalışmalarınızda rehber alınması büyük önem taşır.

Bu çerçevede, etik değerlerimizi yaşatacağınıza ve kurum kültürümüzün gelişimine katkı sağlayacağınıza inanıyoruz.

Bu çerçevede PLH Yöneticileri ve Çalışanları için genel sorumluluklar;

Yöneticiler

- Tüm ticari işlemlerde etik, dürüst ve şeffaf davranın.
- Görevlerinizi yerine getirirken etik davranış sergileyin, davranışlarınızla örnek olun; etik ilkelere uygun hareket ederek ekibinize rol model olun.
- Adil ve objektif kararlar alın.
- Ekibinizin İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları'nı ve bağlı politikalarını anlamalarına yardımcı olun, günlük iş yaşamında bu ilkeleri nasıl uygulayacaklarına dair kaynaklara yönlendirin.
- PLH'ın faaliyet alanını düzenleyen yasa, düzenleme ve politikalara hâkim ve ilgili farkındalık eğitimlerini tamamlamış bir ekibiniz olduğundan emin olun.
- Gizli bilgilerin korunmasına özen gösterin.
- Tüm ekibinizin yıllık zorunlu eğitimlerini zamanında tamamlamasını sağlayarak süreci yakından izleyin.
- Çalışanların misilleme korkusu olmadan görüş ve endişelerini paylaşabilecekleri bir ortam oluşturun.
- Çalışanlardan gelen etik ihlal endişelerini ciddiye alın, değerlendirin ve gerekli durumlarda hızlı aksiyon alın.
- İhlallerin ardından yalnızca önleyici ve düzeltici eylemleri uygulamakla kalmayın; sürecin adil, şeffaf ve hızlı yürütülmesini destekleyin ve çalışanlara geri bildirim sağlayın.
- Bir soruşturma söz konusu olduğunda sürece aktif olarak destek olun.

Çalışanlar

- Tüm ticari işlemlerde etik, dürüst ve şeffaf davranın.
- Günlük çalışmalarınızda etik davranışlarınızla çevrenize örnek olun.
- İlkelerimizi, politikalarımızı ve tabi olduğumuz yasaları bilin ve bunlara uygun hareket edin.
- Gizli bilgilerin korunmasına özen gösterin.
- Zorunlu farkındalık eğitimlerini eksiksiz ve zamanında tamamlayın.
- İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kurallarımızı, şirket politikalarını veya yasal düzenlemeleri ihlal eden ya da bu yönde bir risk taşıyan durumları, mevcut bildirim hattımız üzerinden (etik@plh.com.tr) bildirebilirsiniz.
- Bir soruşturma başlatıldığında sürece tam ve doğru bilgiyle destek verin, soruları doğru yanıtlayın ve işbirliği yapın.
- PLH, bu süreçte hiçbir çalışanın misillemeye maruz kalmasına izin vermez. Misilleme girişiminde bulunan kişiler ise iş akdinin feshi dâhil olmak üzere disiplin yaptırımlarıyla karşılaşır.

Etik İlkeler ve Davranış Kültürü

PLH, yüksek iş etiği standartlarını; dürüstlük, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleriyle birlikte temel değerleri olarak benimsemektedir.

Bu yaklaşım doğrultusunda hazırlanan **PLH Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları**, PLH Yönetim Kurulu ve çalışanları dahil olmak üzere tüm üçüncü taraflar için yol gösterici bir kaynak niteliği taşımaktadır.

PLH Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları ile ilişkili politikalar, tüm paydaşların erişimine açık olacak şekilde şirketin internet sitesinde yayımlanmakta aynı zamanda intranet CRM-Kalite & İSG modülünde tüm çalışanların erişimine açık olacak şekilde yayınlanmaktadır.

Yürürlükteki yasa, standartlar ve PLH'ın iş uygulamalarındaki değişikliklere göre gerektiğinde güncellenmektedir.

Bu ilkelerin etkin biçimde uygulanabilmesi amacıyla oluşturulan **Etik ve Uyum Fonksiyonu**, etik ilkelere veya yasalara aykırı durumlara ilişkin tüm bildirimleri değerlendirir, gerekirse soruşturma süreçlerini başlatır ve ilgili birimlerle birlikte gerekli aksiyonları alır.

Ayrıca PLH, insan hakları ihlalleri dâhil olmak üzere tüm etik dışı davranışları adil, tarafsız ve hızlı bir şekilde soruşturmayı; ihlal tespiti halinde ise gerekli düzeltici önlemleri almayı taahhüt eder.

PLH, çalışanların ve tüm paydaşların etik ihlalleri gizlilik içinde bildirmelerini teşvik eder.

Çalışanlar ve paydaşlar, misilleme korkusu olmadan ve kimliklerini açıklamadan da bildirimde bulunabilir; anonim bildirimler aynı ciddiyetle değerlendirilir.

Tüm bildirimler, **Bildirim, Danışma ve Misillemenin Önlenmesi Politikası** çerçevesinde gizlilik esasına göre incelenir; bildirimi yapan kişinin korunması için gerekli tüm önlemler alınır.

Etik kültürünün sürdürülebilirliğini güvence altına almak amacıyla PLH, işe alım ve istihdam süreçlerinde tüm çalışan adaylarının ve çalışanların, PLH Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları ile bağlı politika, prosedür ve talimatlara uyacaklarını yazılı olarak beyan etmelerini zorunlu tutar.

Bu amaçla hazırlanmış **"İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kurallarına Uyum Beyanı Talimatı"** yürürlüktedir.

PLH, etik ve uyum kültürünün şirket genelinde yaygınlaşmasını ve sürdürülebilir şekilde güçlenmesini sağlamak amacıyla; Etik ve Uyum Programı çerçevesinde düzenli, zorunlu eğitimler ile kapasite geliştirme faaliyetleri yürütmektedir.

Uyum Programı

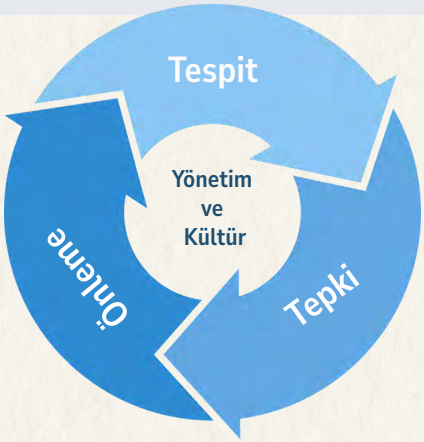
PLH, faaliyetlerini yürütürken yasal düzenlemelere, sektör standartlarına ve şirket içi politika ve prosedürlere eksiksiz uyumu temel kurumsal ilkelerinden biri olarak benimsemektedir.

Şirket genelinde tüm faaliyetlerin yürürlükteki mevzuat, iç düzenlemeler ve etik standartlarla tam uyum içinde sürdürülmesi esastır.

Etik ve uyum yönetimi yapısı, sürekli geliştirilerek kurumsal yapının ayrılmaz bir parçası haline getirilmiştir.

Programın gözetimi Yönetim Kurulu'na, günlük uygulama ve koordinasyonu ise Etik ve Uyum Fonksiyonu'na aittir.

PLH Uyum Programı, risk esaslı bir yaklaşım üzerine kurulu olup **önleme, tespit etme** ve **tepki verme** bileşenlerinden oluşur.



1. Önleme

- PLH Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları
- Etik ve Uyum Politikaları
- ISO 37001 standardına dayalı politika ve süreçler
- Kurumsal Risk Yönetimi ile bütünleşik risk analizleri
- Liderlik rol modelliği, eğitim ve farkındalık programları

2. Tespit Etme

- Bildirim ve danışma kanallarına erişim kolaylığı
- İç kontrol ve denetim mekanizmaları
- Etik ve Uyum Fonksiyonu'nun düzenli raporlamaları
- Etik ve uyum süreçlerinin ölçülmesi ve performans göstergeleriyle takip edilmesi

3. Tepki Verme

- Gizlilik ve anonimlik esaslı bildirim mekanizmaları
- Etik ve Uyum Fonksiyonu tarafından yürütülen bağımsız soruşturmalar
- Adil ve tarafsız disiplin süreçleri
- Düzeltici/önleyici faaliyetler ve Yönetim Kurulu'na düzenli raporlama

PLH Lojistik, sahip olduğu ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi sertifikaları ile tüm faaliyetlerinde paydaşlarına karşı sorumluluk bilinciyle hareket eder.

Konuyla ilgili daha fazla bilgiye **Uyum Politikası** üzerinden erişilebilir.

Uyum Programı

Yönetim Kurulu onayıyla yürürlüğe alınan rehber, politika ve prosedürler, PLH'ın Uyum Programı'nın kurumsal çerçevesini oluşturur.

Bu politikalar, etik ilkelerimizin ve uyum programımızın ayrılmaz bir parçası olarak; etik davranış kültürünü tanımlar, temel standartları belirler ve tüm paydaşlar için güvenilir bir rehber işlevi görür.

Etik ve Uyum Programı kapsamında yürürlükte olan güncel politikalar;

- Adil Rekabet Politikası
- Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele Politikası
- Bağış ve Yardım Politikası
- Bildirim, Danışma ve Misillemenin Önlenmesi Politikası
- Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma Politikası
- Çeşitlilik ve Kapsayıcılılık Rehberi
- Çıkar Çatışmasını Önleme Politikası
- Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi ve Genç İstihdam Politikası
- Etik İstihdam Politikası
- Fiziksel ve Finansal Varlıkların Korunması Politikası
- Hediye ve Ağırlama Politikası
- Kapsayıcı Dl Rehberi
- İletişim Araçlarının Kullanımı Politikası
- İnsan Hakları Politikası
- İşyeri Güvenlik Politikası
- Kara Para Aklamayı Önleme Politikası
- Kişisel Verilerin Korunması Politikası
- Mali Doğruluk Politikası
- Sorumlu Yapay Zeka Politikası
- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası
- Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları
- Uyum Politikası
- Üçüncü Taraf İlişkileri İlke ve Kuralları Politikası ve Rehberi

Hukuka Uyum ve Sorumluluk

Tüm ticari faaliyetlerimizi hukuka, mevzuata ve etik ilkelerimize bağlı kalarak yürütürüz.

- Hukuka veya etik kurallara aykırı davranışların yalnızca bireysel değil, kurumsal düzeyde de sonuçlar doğurabileceğini biliriz.
- İhlallerin idari yaptırımlar doğurabileceğini ve kişilerin de şahsen sorumlu tutulabileceğini göz önünde bulundurarak hareket ederiz.
- Üçüncü taraflarla yaptığımız sözleşmelerin açık, anlaşılır, mevzuata ve etik ilkelerimize uygun olmasına özen gösteririz.
- Kişisel verilerin korunmasını ve bilgi güvenliğini öncelikli sorumluluk kabul ederiz. Bu alanda ulusal ve uluslararası düzenlemelere tam uyum içinde hareket eder, gerekli tüm teknik ve idari tedbirleri uygularız.
- Çalışanlarımızın farkındalığını artırmak için eğitimler düzenleriz.

ÇALIŞANLARIMIZ

İnsan Hakları

İnsan haklarını temel ve evrensel bir değer olarak kabul eder; iş süreçlerimizin her aşamasında çalışanlarımız, iş ortaklarımız, müşterilerimiz ve tüm paydaşlarımız için insan haklarına saygının korunmasını ve geliştirilmesini taahhüt ederiz.

Bu taahhüdümüzü; **Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, OECD Çok Uluslu Şirketler İçin Rehber İlkeleri, Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs), ILO En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182), Ulusal İş Hukuku** ve ilgili yasal mevzuatların standartlarında belirtilen ilkeler temelinde yerine getirmeye özen gösteririz.

- Çalışanlarımıza ve paydaşlarımıza onurlu, saygılı ve şeffaf bir iletişimle yaklaşırız.
- Ayrımcılığın, şiddetin ve tacizin hiçbir türüne izin vermeyiz.
- Çeşitliliği destekler, kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı oluştururuz.
- Eğitim, gelişim ve kariyer imkânlarını tüm çalışanlara eşit şekilde sunarız.
- İşe alım, ücret, terfi ve atamalarda yalnızca liyakat, nitelikler, performans ve işin gerekliliklerini esas alırız.
- Çalışma saatleri, molalar ve izinlerde yasal düzenlemelere uyar, çalışan refahını gözetiriz.
- Tüm çalışanlar için güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sağlarız.
- Çalışanların sendika kurma, sendikaya katılma veya katılmama hakkına saygı duyarız.
- Zorla çalıştırma, bağlı işçilik, çocuk işçiliği, insan ticareti ve her türlü sömürü biçimini kesinlikle reddederiz.
- Topluma fayda sağlamayı ve insan haklarının gelişimi için sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlarla iş birliği yapmayı hedefleriz.
- Tedarikçi ve iş ortaklarımızın insan hakları standartlarına uymasını bekler, ihlal durumunda düzeltici önlemler alır ve gerekirse iş ilişkisini sonlandırırız.
- İnsan hakları uygulamalarımızı sürekli iyileştirir, uluslararası en iyi uygulamalardan öğrenir ve hayata geçiririz.

PLH yönetiminin kararı ve gözetimiyle, insan haklarına ilişkin politika ve uygulamaların izlenmesi, değerlendirilmesi ve yürütülmesi; **İnsan Kaynakları** ile **Etik ve Uyum Fonksiyonu** tarafından yürütülmektedir.

- **Bkz. İnsan Hakları Politikası**

Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele

Kültürel farklılıklara saygı duyuyor, her bir çalışma arkadaşımıza insan onuruna yakışır biçimde davranıyoruz.

Aynı hassasiyeti tüm ekip arkadaşlarımızdan da bekliyor; iş yerinde hiçbir ayrımcılığa izin vermediğimiz, herkesin potansiyelini geliştirebildiği saygılı, kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı oluşturmak için birlikte hareket ediyoruz.

Yöneticiler için Temel İlkeler

- Tüm çalışanlarınıza adil ve tarafsız davranmalı; değerlendirmelerinizi yalnızca nitelikler, performans ve iş ihtiyaçları temelinde yapmalısınız.
- İşe alım, maaş düzenlemeleri, kariyer fırsatları, ileri eğitim gibi konularda cinsiyete, yaşa, milliyete, etnik kökene, siyasi görüşe, engellilik durumuna dikkat etmemelisiniz.
- Yalnızca işyerinde çeşitliliği desteklemeye yönelik olumlu eylem programları bu ilkenin istisnası olarak kabul edilir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların haklarının korunması başta olmak üzere, her çalışanın eşit fırsatlara ve adil muameleye erişimini desteklemeli; farklılıkları zenginlik olarak görmelisiniz.
- Hassas grupların, azınlıkların ve dezavantajlı bireylerin iş hayatında güçlenebilmesi ve eşit imkânlara erişebilmesi için aktif rol almalı, bu yöndeki uygulamaları desteklemelisiniz.

Bu kapsamda:

  - Engelli bireylerin istihdamı,
  - Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların haklarının korunması,
  - Kadınların karar alma ve liderlik süreçlerine katılımı,
  - Gençlerin gelişimi ve fırsat eşitliği,
  - Farklı kültürlerden gelen bireylerin güçlendirilmesi alanlarında farkındalık yaratılmasına azami özen göstermeli, Etik Uyum Fonksiyonu ve İnsan Kaynakları ile işbirliği içinde olmalısınız.

- Çalışanlarınıza yönelik ayrımcılık, taciz veya mobbing niteliği taşıyan her türlü davranışa karşı derhal önlem almalı ve durumu İnsan Kaynakları ya da Etik ve Uyum Fonksiyonu ile paylaşmalısınız.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Cinsiyet, yaş, uyruk, etnik köken, dil, dini inanç, siyasi görüş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, engellilik, gazilik durumu, medeni hâl, hamilelik veya annelik gibi hiçbir kişisel özellik nedeniyle ayrımcılık yapmamalı; taciz, mobbing veya fiziksel şiddet içeren hiçbir davranışta bulunmamalısınız.
- Başkalarını küçük düşürücü, rencide edici, dışlayıcı veya alaycı ifadelerden kaçınmalı, kapsayıcı bir dil kullanmalı; her koşulda saygılı, nezaketli ve profesyonel bir tutum sergilemelisiniz.
- Herhangi bir ayrımcılık, taciz veya mobbing durumuna tanık olmanız hâlinde kayıtsız kalmamalı, durumu derhâl yöneticiniz, İnsan Kaynakları veya Etik ve Uyum Fonksiyonu ile paylaşmalısınız.

- **Bkz. Ayrımcılık ve Tacizle Mücadele Politikası**
- **Bkz. Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi**

Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması

Kendi operasyonlarımızda ve tedarik zincirimizde zorla çalıştırmanın hiçbir biçimine izin vermiyoruz.

Buna kölelik, insan kaçakçılığı, borç karşılığı hizmet ya da herhangi bir istem dışı çalışma biçimi de dâhildir.

İşimizin her aşamasında özgür iradeye, insan haklarına ve adil çalışma koşullarına saygıyı temel alıyoruz.

Çalışanlarımızın çalışma saatleri ile dinlenme hakları arasında sağlıklı bir denge kurar, aşırı ve sistematik fazla mesainin önlenmesini esas alırız.

Zorla çalıştırma kapsamına girebilecek örnek durumlar;

- Bireylerin borçlandırılarak zorla çalıştırılması (borç karşılığı hizmet),
- Çalışmayı reddetme veya işi bırakma hakkının fiilen engellenmesi,
- Çalışanların kayıt dışı şekilde ya da yasal hakları (ücret, izin, sosyal güvence vb.) ihlal edilerek çalıştırılması,
- Mahkeme kararıyla aksi sabit olmadığı ve kamu otoritesinin doğrudan gözetimi altında bulunmadığı sürece, mahkûm ya da hükümlü bireylerin çalıştırılması.

PLH'ta tüm çalışma ilişkileri gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Yöneticiler ve İnsan Kaynakları için Temel İlkeler

- Her çalışanın, çalışma konusundaki gönüllülüğünü kanıtlayacak olan bir iş sözleşmesi olduğundan veya istihdam ve fesih koşullarını belirten yazılı şartlara uyulduğundan emin olmalısınız.
- Yeni iş sözleşmeleri ve diğer yazılı iş koşullarının PLH Lojistik İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları ile uyumlu olmasına dikkat etmelisiniz.
- Çalışma süresinin haftalık en fazla **45 saat** olmasını sağlamalısınız. Fazla mesai ihtiyacı doğduğunda yılda **270 saati** geçmeyecek şekilde hareket etmeli ve mutlaka çalışanla anlaşmalısınız. Varsa yerel mevzuat veya toplu iş sözleşmelerindeki sınırlamalara uymalısınız.
- Çalışanların her **7 günlük** dönemde en az **24 saat** dinlenmelerine izin vermelisiniz.
- Fazla mesai ödemeleri dahil tüm maaşların yerel yasalara ve varsa toplu iş sözleşmelere uygun şekilde ödenmesini sağlamalısınız.
- Çalışanların, yasal prosedürlere uygun şekilde istedikleri zaman işten ayrılma özgürlüğüne sahip olduklarını unutmayın.
- Bir çalışanın önemli görevleri büyük ölçüde ihlal etmesi veya diğer yaptırımların yetersiz kalması dışında, maaş kesintisini **disiplin cezası olarak kullanmaktan kaçınmalısınız.**

Her maaş kesintisi:

- Kesintiler yalnızca yerel yasalar veya toplu sözleşmeye uygun olmalıdır.
- Net ücret çalışanın ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır.
- Ödeme hiçbir şekilde asgari ücretin altına düşmemelidir.
- Kesinti gerekçesi ve tutarı önceden çalışana bildirilmelidir.
- Her kesinti Disiplin Yönetmeliği ve İş Sözleşmesi uyarınca İnsan Kaynakları ve yönetici onayı ile yapılmalıdır.
- Çalışanlar için işle ilgili borç yükümlülüklerinden kaçınmalısınız.

- **Bkz. Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi ve Genç İstihdamı Politikası**

Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi ve Genç İstihdamı

Çocukların gelişme ve eğitim hakkına saygı duyar, hiçbir koşulda çocuk işçiliğine müsamaha göstermeyiz.

Uluslararası standartlara **(ILO sözleşmeleri, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi)** ve yerel yasalara uygun olarak, asgari istihdam yaşını gözetir, çocuk işçiliğini önlemeyi ve gençlerin güvenli, sağlıklı koşullarda istihdam edilmesini esas alırız.

Tüm özlük dosyalarında yaş kontrolünü, yürürlükteki mevzuat ve iç prosedürlerimize uygun şekilde titizlikle uygularız.

Gençlere "Eşit İstihdam Fırsatı" tanırız.

Yöneticiler ve İnsan Kaynakları için Temel İlkeler

- 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların yalnızca mevzuata uygun hafif işlerde çalıştırıldığından emin olmalısınız.

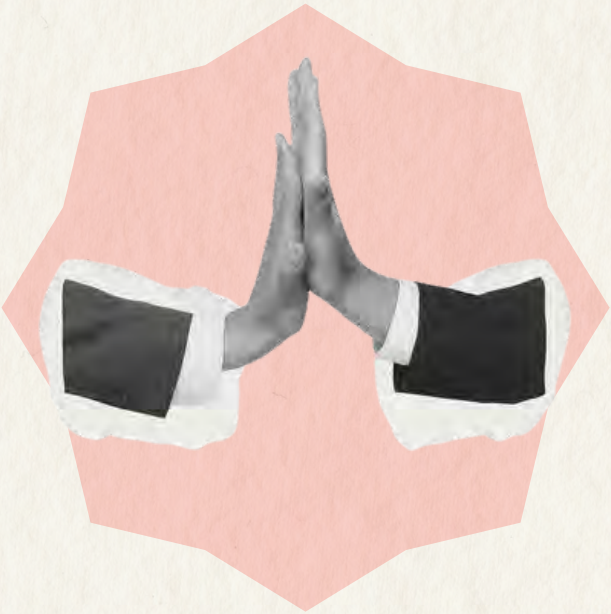
15 - 18 yaş arası genç işçilerin;

- Tehlikeli işlerde ve gece çalıştırılmadığından,
- Günlük çalışma sürelerinin **8 saati** aşmadığından,
- Yetişkinlere göre daha uzun dinlenme sürelerine sahip olduklarından, zorunlu eğitimlerini tamamlamadan istihdam edilmediklerinden emin olmalısınız.

Çocuklar Hayallerinin Peşinden Neşeyle Koşmalı, İşin Değil!

- **Bkz. "Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi ve Genç İstihdamı Politikası**

Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Özgürlüğü



Çalışanların sendika kurma, sendikaya katılma ya da katılmama hakkına saygı duyarız.

Barışçıl toplanma hakkını ve çalışan temsilcilerinin faaliyetlerini destekler; bu süreçlerde karşılıklı iyi niyet, diyalog ve iş birliği içinde hareket ederiz.

Tüm çalışanların, korkutma, baskı veya misilleme korkusu olmadan bu haklarını özgürce kullanabilmeleri güvence altındadır.

PLH'da toplu iş sözleşmesi uygulanmamakla birlikte, çalışanlarımızın görüş ve önerilerini iletebilecekleri açık iletişim kanalları oluşturulmuştur. Bu sayede çalışanlarımızın karar süreçlerine katılımı teşvik edilmekte; adil, şeffaf ve iş birliğine dayalı bir çalışma ortamı sürdürülmektedir.

Etik İstihdam ve Özel Hayatın Gizliliği

Tüm süreçlerimizde **Etik İstihdam Politikamız** çerçevesinde hareket eder, ayrımcılıktan uzak, fırsat eşitliğine dayalı bir yaklaşımı benimseriz.

Çalışanlarımızın **özel hayatının gizliliğine** saygı duyarız. Bu hak, hem mevcut çalışanlarımız hem de işe alım sürecindeki adaylarımız için geçerlidir.

Kişisel verilerin korunması konusunda yürürlükteki mevzuata ve **Kişisel Verilerin Korunması Politikası**'na tam uyum sağlar; çalışanlarımızın verilerini yalnızca meşru, şeffaf ve belirlenmiş amaçlar doğrultusunda işleriz.

Veri gizliliği ve bilgi güvenliği konularında tüm çalışanlarımızın farkındalığını artırmak amacıyla düzenli eğitimler düzenler ve gizliliğe dayalı kurumsal kültürün güçlenmesini destekleriz.

Yöneticiler ve İnsan Kaynakları için Temel İlkeler

- Tüm işe alım, değerlendirme, terfi ve çalışan ilişkileri süreçlerinde **Etik İstihdam Politikası**'na uygun hareket edin; adil, şeffaf ve fırsat eşitliğine dayalı olun.
- Adayların veya çalışanların özel hayatı, sağlık durumu, siyasi görüşü, cinsel yönelimi, dini ya da hamilelik dahil olmak üzere ailevi durumları ile ilgili ilgili özel sorular sormayın ve bu bilgilere göre karar vermeyin.
- Kişisel verileri yalnızca meşru ve tanımlı amaçlar doğrultusunda, **KVK Politikası'**na uygun olarak işleyin.
- Tüm çalışanların kendi kişisel bilgilerini görme, düzeltme ve erişme hakkına saygı gösterin.
- Çalışanlardan sağlık bilgilerini, yalnızca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında zorunlu olan testler için ve çalışanın açık rızasıyla isteyin.
- Bu testleri hiçbir koşulda işe alım, terfi, görev değişikliği ya da performans değerlendirmesinde kullanmayın. Bu ilke, insan onuru, özel hayatın gizliliği ve ayrımcılığa karşı eşitlik gibi evrensel insan hakları değerlerine dayanır.
- İşe alım süreçlerinde dışarıdan danışmanlık veya hizmet sağlayıcılarla çalışmanız hâlinde, bu kişi ve kuruluşları aynı etik ve gizlilik ilkeleri konusunda bilgilendirin.
- Şirketten ayrılan çalışanlara ilişkin referans taleplerini yazılı alın; özel hayata veya kişisel özelliklere dair bilgi paylaşmayın.

İfade Özgürlüğü ve Açık İletişim

Çalışanlarımızın kendilerini özgürce ifade etme haklarına saygı duyar; yöneticiler ile çalışanlar arasında açık iletişimi, şeffaf diyaloğu ve yapıcı geri bildirimi teşvik ederiz.

Farklı bakış açılarını, deneyimleri ve fikirleri çalışma kültürümüzün bir zenginliği olarak görürüz.

Her çalışanın düşüncesini özgürce paylaşabildiği bir ortamın; ekip ruhunu, yenilikçi düşünceyi ve sürdürülebilir başarıyı güçlendirdiğine inanırız.

PLH olarak tüm iletişimlerimizde açık, saygılı, tarafsız ve kapsayıcı bir dil kullanmayı taahhüt ediyoruz.

Saldırgan, ayrımcı, karalayıcı, taciz edici, şirket itibarına zarar verici veya çevrimiçi krizlere yol açabilecek her türlü etik dışı içerikten kaçınırız.

Dil, din, ırk, etnik köken, cinsiyet ya da cinsel kimlik gibi konularda ayrım yapmaz; kişi veya toplulukları küçük düşüren, aşağılayıcı ya da hakaret içeren ifadelere yer vermeyiz.

Amacımız, her paydaşın kendini temsil edilmiş, değerli ve güvende hissettiği bir iletişim dili oluşturmaktır.

Yöneticiler için Temel İlkeler

- Çalışanlara örnek olun; iletişimde saygı, nezaket ve dürüstlüğü kendi davranışlarınızla gösterin.
- Çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri güvenli bir ortam oluşturun.
- Ekip içinde açık iletişimi, dürüst geri bildirimi ve karşılıklı saygıyı teşvik edin.
- Farklı görüşlerin paylaşılmasını destekleyin; hiçbir fikri küçümsemeyin veya bastırmayın.
- Ekip içinde ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkları yapıcı diyalogla çözmeye özen gösterin.
- Bildirim veya geri bildirimde bulunan çalışanlara karşı misilleme yapılmamasını güvence altına alın.
- Geri bildirimleri dikkatle dinleyin, değerlendirip sonuçlarını çalışanlarla şeffaf biçimde paylaşın.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Tüm çalışma arkadaşlarınıza ve üçüncü taraflara saygılı, adil ve anlayışlı davranın.
- İletişimde nezaket, güven ve şeffaflığı esas alın.
- Fikirlerinizi özgürce ifade edin; başkalarının görüşlerine de açık olun.
- Görüş ayrılıklarını yapıcı bir iletişimle çözmeye özen gösterin.
- Geri bildirimleri savunmacı olmadan dinleyin, olumlu katkıya dönüştürün.

- **Bkz. İnsan Hakları Politikası**
- **Bkz. Kapsayıcı Dil Rehberi**

İşyeri Güvenliği

ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesine sahip bir şirket olarak, tüm çalışanlarımız için sağlıklı, güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlamaya özen gösteririz.

Tüm faaliyetlerimiz, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uluslararası standartların iyi uygulamalarına uygun şekilde yürütülmektedir. Bize göre, çalışanların yaralanmadan veya hastalanmadan görevlerini yerine getirebilecekleri sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı; verimli, sürdürülebilir ve etik iş yapmanın temel koşuludur.

Bu doğrultuda, insanlara veya çevreye zarar verebilecek riskleri en aza indirmek için gerekli tüm önlemleri alır; çalışma ortamında ortaya çıkabilecek sorunları önlemek amacıyla proaktif ve bilinçli bir şekilde hareket ederiz.

Yöneticiler için Temel İlkeler

- Çalışanların PLH İşyeri Güvenlik Politikası'ndan haberdar olmalarını sağlamalı ve bu politikaya uyulmasını güvence altına almalısınız.
- Bildirilen tüm güvenlik tehditlerini veya olaylarını derhal değerlendirmeli, gerekli önlemleri alarak çözüm sağlamalısınız.
- Ergonomik riskler dâhil, güvenli ve konforlu bir çalışma ortamı oluşturulması konusunda çalışanlara destek olmalısınız.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Şirketin tüm güvenlik politika, prosedürlerine ve yönergelerine uymalısınız,
- Kişisel koruyucu donanımları doğru şekilde kullanmalı ve uygun şekilde muhafaza etmelisiniz,
- Güvensiz durumları, ramak kala olayları veya iş kazalarını derhal ilgili birimlere bildirmelisiniz,
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile yangın tatbikatlarına katılmalısınız.

İşyeri güvenliği; yalnızca yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda çalışanlarımızın huzuru ve verimliliği için temel bir önceliğimizdir.

GÜVENLİ ÇALIŞ!

- **Bkz. İşyeri Güvenlik Politikası**

Alkol ve Uyuşturucu

Her zaman sağlıklı, güvenli ve verimli bir işyeri ortamı oluşturmayı hedefleriz. Alkol veya uyuşturucu kullanımının çalışma ortamını ya da güvenliği olumsuz etkilediğinden şüphelenilmesi halinde, gerekli soruşturmaları yapma hakkımızı saklı tutarız.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Yönetim tarafından onaylanan özel etkinlikler dışında, çalışma saatleri içinde alkol almamalı ve alkolün etkisi altında olmamalısınız.
- Çalışma saatleri içinde uyuşturucu veya diğer yasaklı maddeleri kullanmamalı, etkisi altında bulunmamalı ya da başkalarını teşvik etmemelisiniz.

*PLH, çalışanlarının özel hayatına saygı duyar; ancak kanuna aykırı madde kullanımı nedeniyle hüküm giymeniz, iş akdinizin feshiyle sonuçlanabilir.

Kumar, Bahis ve Şans Oyunları

PLH çalışanlarının, mesai saatleri içinde veya şirket kaynaklarını (bilgisayar, telefon, internet vb.) kullanarak bahis, şans oyunu ya da benzeri faaliyetlerle ilgilenmeleri uygun değildir.

Yasa dışı çevrimiçi bahis veya şans oyunu sitelerine erişim de aynı kapsamda değerlendirilir ve şirket politikalarına aykırıdır.

Kanunen yetkilendirilmiş kurumlar tarafından düzenlenen oyunlar dışında, herhangi bir kumar, bahis veya şans oyununa katılmak, oynatmak, aracılık etmek ya da bu tür faaliyetlerin düzenlenmesine imkân sağlamak kesinlikle yasaktır.

Herhangi bir şekilde mal varlığı veya para karşılığında çekiliş düzenlemek, bilet satmak ya da bu tür faaliyetlerden gelir elde etmek de etik dışı davranış olarak kabul edilir ve yasal mevzuata aykırıdır.

Siyasi Faaliyetler

Şirket olarak belirli bir siyasi partiyi veya siyasi çıkarı desteklemeyi uygun bulmayız.

Ancak, şirket yönetimi tarafından onaylanması koşuluyla; sanayi kuruluşları, şirketin imzaladığı uluslararası sözleşmeler (örneğin BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) kapsamında faaliyet gösteren kurumlar veya kamu yararına çalışan dernek ve platformlara üyelik kabul edilebilir.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Şirket adını veya ticari markasını siyasi faaliyetler için kullanmamalısınız.
- Kişisel siyasi görüşlerinizi şirket antetli kâğıdı, şirket e-posta adresi veya şirketin sosyal medya hesapları üzerinden paylaşmamalısınız.
- PLH adına siyasi partilere herhangi bir ödeme yapmamalı veya destek vermemelisiniz.
- Siyasi faaliyetlere bizzat katıldığınızda, PLH'ın adını veya ticari markasını taşıyan herhangi bir eşyayı kullanmamalısınız.
- Meslek örgütü, dernek veya benzeri kuruluşa üye olmak istediğinizde, bu üyelik şirket adına veya işle bağlantılıysa mutlaka yöneticinizden onay almalısınız.

Gizli Bilgi

Şirket ve çalışanları arasındaki güven ilişkisi, gizli bilgilerin yetkisiz şahıslara ifşa edilmemesini gerektirir.

Gizli bilgi; normalde üçüncü taraflarca erişilemeyen, PLH'ın faaliyetleri açısından önem taşıyan ve önceden onay alınmadan üçüncü taraflara yasal olarak sunulması mümkün olmayan bilgilerdir.

Bu kapsam, şirketin stratejisini, teknolojisini, hizmet süreçlerini, müşteri ve iş ortağı ilişkilerini, fiyat politikalarını, projelerini, finansal verilerini ve operasyonel verilerini içerir.

Ayrıca, çalışanlara, müşterilere veya iş ortaklarına ait kişisel, ticari ve finansal veriler de gizli bilgi sayılır.

- PLH'a ait gizli bilgileri kişisel amaçlarla kullanmamalısınız.
- Edindiğiniz bilgileri sadece görev tanımınız gereği yapmakla yükümlü olduğunuz işlerde kullanabileceğinizi unutmayın.
- Şirketin gizli bilgilerini yetkisiz kişi veya kurumlarla paylaşmamalısınız.
- İş ortaklarına veya müşterilere ilişkin gizli bilgileri üçüncü taraflara ifşa etmemelisiniz.
- Şirketten ayrılsanız dahi, PLH'a veya paydaşlarına ait gizli bilgileri hiçbir kişi veya kurumla paylaşmamalısınız.
- Kamuya açıklanmamış içsel bilgilere dayalı olarak kendinize veya başkalarına maddi ya da manevi fayda sağlamamalısınız.
- Üçüncü tarafların elinizde bulunan (örneğin bilgisayarınızda, telefonunuzda veya belgeleriniz arasında yer alan) bilgilere erişmemelerini sağlamalısınız. Cihazlarınızı güçlü parolalarla koruyun ve kullanılmadığında kilitli tutun.
- Bu bilgilerin güvenliğini korumak ve yetkisiz erişimi önlemek sizin sorumluluğunuzdadır.

- **Bkz. Bilgi Güvenliği ve Veri Koruma Politikası**

Fiziksel ve Finansal Varlıkların Korunması

Tüm fiziksel ve finansal varlıklarımızın korunmasına büyük önem veririz.

Hırsızlık, zimmete para geçirme, dolandırıcılık veya şirketin adı, varlıkları ya da bilgilerinin kötüye kullanılmasına hiçbir biçimde müsamaha göstermeyiz. Bu tür davranışlar, yalnızca etik ilkelere aykırı olmakla kalmaz, aynı zamanda yasal yaptırımlara neden olabilir.

Tüm çalışanlar PLH'ın fiziksel ve mali varlıklarının uygun şekilde kullanılmasından, bakımından ve korunmasından sorumludur.

Yöneticiler için Temel İlkeler

- Çalışanların, kurum varlıklarının korunmasına yönelik bireysel sorumluluklarının farkında olmalarını sağlamalısınız.
- Sorumlu olduğunuz departmandaki varlıkların kullanımını ve durumunu düzenli olarak izlemelisiniz.
- Varlıklarla ilgili gerçekleştirilecek önemli işlemleri (örn. ekipman devri, imhası, bakımı) onaylamalı, kaydının tutulmasını sağlamalı ve denetlemelisiniz.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Tüm PLH varlıklarını sorumlu bir şekilde kullanmalı ve varlıkların korunmasına ilişkin her türlü sorunu veya endişenizi yöneticinize bildirmelisiniz.
- İlgili politika ve varlık yönetimi politikalarında belirtilen kılavuz ilkelere ve prosedürlere uymalısınız.

Mali İşler Direktörlüğü, Bilgi Teknolojileri ve Etik ve Uyum Fonksiyonu için Temel İlkeler

- Mali ve fiziksel varlıkların doğru kayıtlarını tutmalısınız.
- İlgili politikaya uygunluğu sağlamak için düzenli denetimler ve değerlendirmeler gerçekleştirmelisiniz.
- En iyi varlık koruma uygulamaları konusunda çalışanlara rehberlik ve destek sağlamalısınız.

İhlallerle ilgili endişeler; Etik ve Uyum Fonksiyonu'na (etik@plh.com.tr) bildirilebilir.

- **Bkz. Fiziksel ve Finansal Varlıkların Korunması Politikası**

İletişim Araçlarının Kullanımı

PLH olarak, çalışma süreçlerinde verimliliği artırmak amacıyla ekip arkadaşlarımıza elektronik iletişim araçları sağlıyoruz.

Bu araçların kullanımında ölçülülük, profesyonellik ve iş sürekliliğinin gözetilmesini bekliyoruz. Kişisel amaçlı kullanım, aşırıya kaçılmadığı ve çalışanın iş performansını etkilemediği sürece makul düzeyde kabul edilebilir.

PLH olarak, iletişim araçlarını kullanırken gizliliğe ve bilgi güvenliğine büyük önem veririz.
E-posta, telefon, internet ve tüm dijital araçları iş amaçlarımız doğrultusunda, etik ilkelere ve şirket politikalarımıza uygun şekilde kullanır; şirketimizin, iş ortaklarımızın ve paydaşlarımızın gizliliğini titizlikle koruruz.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- İletişim araçlarını yalnızca onaylanan iş amaçları için kullanmalı ve PLH'ın BT politikalarına uymalısınız.
- Şirket tarafından sağlanan iletişim araçlarını (ör. şirket e-posta adresi) bağış toplamak, kişisel harcama yapmak veya özel işlerinizi yürütmek için kullanmamalısınız.
- PLH'ın iletişim araçlarını yasadışı, incitici veya tehditkâr görüşmeler veya telif haklarını, ticari markaları ya da insanların özel hayatın gizliliği hakkını ihlal eden görüşmeler için kullanmamalısınız.
- Şirket sistemlerine erişim bilgilerini (ör. şifreler) gizli tutmalı ve kimseyle paylaşmamalısınız.
- İletişim araçlarını yasadışı, tehditkâr, incitici ya da telif haklarını veya gizlilik haklarını ihlal edecek amaçlarla kullanmamalısınız.
- PLH'ın bilgi sistemlerini tehdit eden bir saldırıdan şüphelendiğinizde derhal BT ile iletişime geçmelisiniz.

- **Bkz. İletişim Araçlarının Kullanımı Politikası**

Yapay Zekanın Sorumlu ve Etik Kullanımı

PLH olarak, yapay zeka teknolojilerinin iş süreçlerinde verimliliği, yenilikçiliği ve karar alma süreçlerini destekleyecek şekilde sorumlu kullanımını teşvik ediyoruz.

Yapay zeka araçlarını kullanırken etik ilkelere, insan haklarına, bilgi güvenliği ve kişisel verilerin korunması kurallarına, fikri mülkiyet haklarına ve yürürlükteki mevzuata uygun hareket etmenizi bekliyoruz.

Yapay zeka tarafından üretilen içerik ve bilgilerin hatalı, eksik veya yanıltıcı olabileceğini unutmamalı; bu çıktıları gerekli kontrolleri yapmadan doğru veya kesin bilgi olarak kabul etmemelisiniz. Yapay zeka, insan muhakemesinin ve sorumluluğunun yerine geçmemeli; önemli kararlar gerekli insan gözetimi ve değerlendirmesi altında alınmalıdır.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- İş amaçlı yapay zeka kullanımında yalnızca PLH tarafından izin verilen araçları ve kullanım yöntemlerini tercih etmelisiniz.
- Kişisel verileri, özel nitelikli kişisel verileri, ticari sırları, gizli bilgileri veya erişim bilgilerini gerekli koşullar sağlanmadan yapay zeka sistemleriyle paylaşmamalısınız.
- Yapay zeka tarafından üretilen bilgilerin doğruluğunu ve uygunluğunu kullanmadan önce kontrol etmelisiniz.
- Yapay zeka sistemlerini ayrımcı, yanıltıcı, manipülatif, hukuka veya PLHıin etik değerlerine aykırı amaçlarla kullanmamalısınız.
- Yapay zeka kullanımından kaynaklanan şüpheli bir durum, veri veya bilgi güvenliği ihlali ya da etik riskle karşılaştığınızda ilgili bildirim kanallarını kullanmalısınız.

Bkz. Sorumlu Yapay Zeka Politikası
Bkz. Yapay Zeka Kullanım Prosedürü

Çıkar Çatışması

Tüm iş kararlarımızı yalnızca şirketimizin ve paydaşlarımızın meşru çıkarları doğrultusunda alır, kişisel menfaatlerin etkisinden uzak dururuz. Şirketimizin itibarını ve güvenilirliğini korumak için tarafsızlık ve şeffaflık esastır.

- Çıkar çatışması yalnızca fiilen yaşanan durumlarla sınırlı değildir; öyleymiş gibi algılanabilecek tüm olasılıklar da bu kapsamda değerlendirilir.
- Şirketle çatışabilecek herhangi bir harici iş, yatırım veya faaliyete katılmayız. Böyle bir durum ortaya çıktığında gerekli onay ve bildirim süreçlerini işletiriz.
- Aile üyeleri ya da yakın ilişkilerimizin yararına olabilecek iş kararlarına katılmayız.
- Görevimiz sırasında eriştiğimiz gizli veya özel bilgileri kişisel amaçlarımız için kullanmayız.
- Çıkar çatışması yaratabilecek veya öyle algılanabilecek bir durumla karşılaştığımızda, durumu gecikmeden yöneticimize, Etik ve Uyum Fonksiyonu'na veya etik bildirim e-posta adresine bildiririz.

Yöneticiler için Temel İlkeler

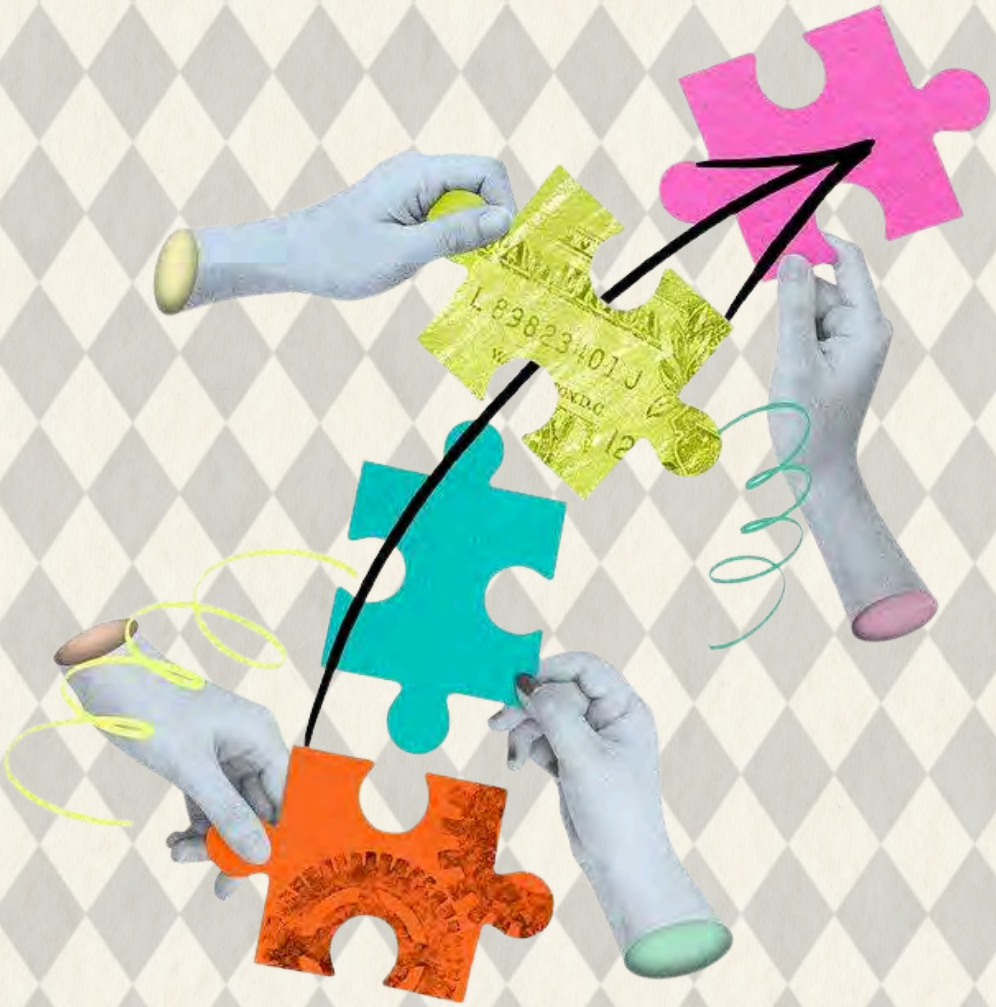
- Çalışanların tek başına finansal işlemin tüm adımlarını (başlatma, onay, ödeme, raporlama) yürütemeyeceği kontrollü iş akışlarını sağlamalısınız.
- Çalışanların çıkar çatışması bildirimlerini değerlendirmeli ve tüm kararların yazılı olarak belgelendirilmesini sağlamalısınız.
- Eşlerin veya hayat arkadaşlarının ast/üst ilişkisi içinde olmamasını, aynı departmanda çalışarak gereksiz çatışmalara yol açmamasını güvence altına almalısınız. Bir çalışanla ilişkiniz olması halinde yöneticinize dürüstçe bilgi vermelisiniz.
- Çalışanların özel hayatına saygı duyarız; ancak ilişki ve yakınlıkların yaratabileceği risklerin doğru yönetilebilmesi için şeffaf bilgilendirme bekleriz.
- Akraba, arkadaş veya yakın çevrenizi, yetersiz oldukları halde işe almamalısınız.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Potansiyel bir çıkar çatışması içinde olduğunuzdan şüpheleniyorsanız, derhâl yöneticinizle görüşmelisiniz.
- PLH'daki pozisyonunuzu veya şirketin adını kişisel çıkar sağlamak için kullanmamalısınız.
- Şirket kaynaklarını sözleşmenizde belirtildiği şekilde kullanmalısınız.
- **Aşağıdaki durumlarda yöneticinizin yazılı onayını almalısınız:**
  - PLH'da hizmet alan veya PLH'a hizmet/ürün satan bir şirkette çalışmanız, bu şirketin %5'inden fazlasına sahip olmanız veya finansal çıkar elde etmeniz.
  - Kendi şirketinizin olması veya yatırım yaptığınız bir şirket hakkında PLH'ta karar alma süreçlerine dahil olmanız.
  - Birinci dereceden yakınlarınızın PLH ile rekabet eden, PLH'dan hizmet alan veya PLH'a hizmet/ürün satan bir şirkette çalışması, bu şirkette %5'ten fazla paya sahip olması ya da ciddi bir finansal çıkarının bulunması ve sizin işiniz gereği bu şirketle ilgili kararlarda etkiniz olması.
- Finansal çıkarınızı açıklamadan, PLH iş ortaklarını bu çıkarınız olan şirketle iş yapmaya yönlendirmemelisiniz.
- İş kararlarında rakipleri etkileyebilecek davranışlarda bulunmamalısınız.
- PLH ile rekabet eden bir şirket için çalışmamalı, bu şirkette %5'ten fazla paya sahip olmamalı veya finansal çıkarınız olmamalıdır.
- Akraba, arkadaş veya yakın çevrenize haksız şekilde tedarikçi, dağıtıcı ya da finansal sözleşme fırsatları yaratmamalısınız.

- **Bkz. Çıkar Çatışmasını Önleme Politikası**

DIŞ PAYDAŞLARIMIZ



Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

Her türlü rüşvet ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans politikası uyguluyoruz.

Hiçbir çalışanımız veya iş ortağımız; doğrudan ya da dolaylı şekilde rüşvet ve yolsuzluğa karışamaz, göz yumamaz veya kolaylaştıramaz. PLH rüşvet ve yolsuzluğu yalnızca Türkiye Cumhuriyeti Kanunları'nda yasaklanan kamu personeline yönelik bir eylem olarak görmez; kamu ya da özel sektör çalışanı olup olmadığına bakılmaksızın herhangi bir kişiye sunulan/teklif edilen veya bu kişilerden alınan her türlü uygunsuz menfaati yasaklar.

Herhangi bir işi almak, sürdürmek veya avantaj sağlamak amacıyla; değeri ne olursa olsun rüşvet, komisyon veya uygunsuz menfaat teklif edilemez, verilemez, istenemez ya da kabul edilemez.

Bu kapsam; nakit ödemeler, hediyeler, ağırlamalar, kolaylaştırıcı ödemeler, kredi sağlama veya karar alma süreçlerini etkileyebilecek her türlü çıkarı içerir.

Yıllık zorunlu eğitimler kapsamında tüm çalışanlara "Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Eğitimi" verilir. Bu eğitim işe yeni başlayanlara oryantasyon sürecinde verilir; gerektiğinde yenileme eğitimleri düzenlenir. Katılım kayıtları Gelişim Platformu üzerinden takip edilir.

- **Bkz. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası**

Suistimal, Rüşvet ve Yolsuzluk

PLH'da yolsuzluğa müsamaha gösterilmez. Yolsuzluk, bir kişinin görevini kendi veya PLH'ın çıkarı için suistimal etmesi veya karşı tarafın suistimaline sebep olacak bir teklifte bulunmasıdır. Diğer hususların yanı sıra, rüşvet, kara para aklama, gasp, haraç ve yakınları kayırma (nepotizm- bir kişinin akrabaları veya arkadaşlarına iltimas geçmesi) suistimal kapsamına girer.

Rüşvet, değerli bir eşya (teklif, vaat, bağış, hediye/para veya kredi) almanız veya vermeniz, dolayısıyla, haksız (yani, dürüst ve yasal elde edilmeyen) bir avantaj elde etmeniz veya sağlamanız durumunda meydana gelir. Rüşvet suçunun işlenmesi için PLH çalışanı tarafından teklif veya ima edilmiş olması yeterlidir.

Rüşvet, bir çıkar sağlamak amacıyla değerli bir eşya, teklif, vaat, bağış, hediye, para veya kredi alınması ya da verilmesiyle ortaya çıkar. Bunun suç sayılması için yalnızca teklif edilmesi veya ima edilmesi dahi yeterlidir.

Yolsuzluk cezalandırılır ve hem PLH hem de ilgili çalışanlar açısından ciddi sonuçlar doğurabilir. PLH yolsuzluk halinde büyük meblağlı para cezaları ve tazminat, yetkililerin kapsamlı denetimleri, ihalelerden menedilme ve itibarını kaybetme riskiyle karşılaşabilir. Yolsuzluğa karışan çalışanlar kişisel para cezaları, kişisel zarar sorumluluğu, işten çıkarılma ve hapis cezası riskiyle karşı karşıya kalabilir.

İş ortakları ve yetkililerle iletişim içinde olan çalışanlara yönelik **Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'**nda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

PLH'ın yolsuzlukla mücadeleye yönelik ilkeleri, çoğunluk hissesi bulunan iştirakler ve ortak teşebbüsler dahil olmak üzere şirketin adının geçtiği tüm şirketler için geçerlidir.

Tedarik zincirimizde olan üçüncü tarafların mevzuat ihlali ve diğer etik dışı hareketlerinden sorumlu tutulabiliriz; bu nedenle, üçüncü taraflar da yolsuzlukla mücadele politikamızın ilkelerine uymalıdır.

Devam etmekte olan projelerde karşılaşılabilecek veya şüphe yaratan herhangi bir yolsuzluk ve/veya rüşvet ihtimalinde iş ilişkisi ve ilgili proje askıya alınacak ve gerekli görülmesi halinde fesihle sonuçlanacaktır.

Yöneticiler için Temel İlkeler

- İş ortakları ve yerel makamlar ile iletişim halinde olan çalışanların, **Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'**nda yer alan ilke ve kuralları bilmesini ve bu ilke ve kurallara uymasını sağlamalısınız.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Yolsuzluğun hiçbir türüne karışmamalısınız. PLH adına hareket eden üçüncü tarafların yolsuzluğa karışmaması konusunda yardımcı olmalısınız. Yerel makamlar da dahil, dış ortaklarla yapılan anlaşmalarda Yolsuzluk ve Rüşvetle Mücadele Politikasına uygunluğu sağlamalısınız.
- Satın alma veya satış kararları öncesinde kamu görevlileri, müşteriler, tedarikçiler veya üçüncü taraflarla gizli anlaşmalar yapmamalısınız.
- İş ortaklarının sunmakla yükümlü olduğu hizmetin karşılığı olmayan her türlü ödemeyi reddetmelisiniz.
- Kişisel çıkar sağlamaya veya dolandırıcılığa yol açabilecek ticari işlemlerden uzak durmalısınız.
- Kamu veya özel iş ortaklarından yolsuzluğu andıran bir teklif almanız halinde, durumu derhâl yöneticinize, Etik ve Uyum Fonksiyonu'na veya etik bildirim e-posta adresine bildirmelisiniz.
- Doğru davranıp davranmadığınız konusunda şüpheye düştüğünüzde, yöneticiniz veya Etik ve Uyum Fonksiyonu ile görüşmelisiniz.

Kolaylaştırıcı Ödemeler

PLH, kolaylaştırıcı ödemeleri hiçbir koşulda kabul etmez.

Kolaylaştırıcı ödemeler; hak kazanılmış rutin bir işlemin gerçekleştirilmesi amacıyla kamu görevlilerine yapılan, ödenmemesi durumunda şirket veya çalışanları açısından gecikme ya da zorluklara yol açabilecek küçük tutarlardaki gayriresmî ödemelerdir.

Bu tür ödemeler, PLH'ın etik ilkeleri ve yolsuzlukla mücadele politikasıyla bağdaşmaz.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Sağlığınızı veya kişisel güvenliğinizi tehdit eden bir durum yoksa ve tüm seçenekler tükenmediyse, kolaylaştırıcı ödemelerden daima kaçınmalısınız.
- İstisnai olarak böyle bir ödeme yapmanız gerekirse, tutarı asgari seviyede tutmalı ve mümkünse fatura almalısınız.
- Yapılan her kolaylaştırıcı ödeme, PLH kayıtlarına açıkça "kolaylaştırıcı ödeme" olarak işlenmeli ve raporlanmalıdır. Bu yükümlülük, PLH adına iş yapan iş ortakları için de geçerlidir.

Gasp ve Haraç

PLH, bir suç unsuru olan haraç kesmeye dahil olmaz. Bir suçlunun kendisinden haraç istemesine göz yummaz ve böyle bir durumda sessiz kalmaz.

Yöneticiler için Temel İlkeler

- Bu tarz durumlar ile ilgili tüm yaklaşımları etik bildirim e-posta adresine rapor etmelisiniz.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Size haraç kesmeye çalışan, para talep eden veya baskı uygulayan bir durumla karşılaşırsanız, bunu derhâl yöneticinize, Etik ve Uyum Fonksiyonu'na veya etik bildirim e-posta adresine bildirmelisiniz.
- Böyle bir durumda sessiz kalmamalı, PLH'ın belirlediği bildirim kanallarını kullanarak sürecin güvenli şekilde yönetilmesini sağlamalısınız.

Kara Para Aklamayı Önleme

Tüm faaliyetlerimizi ulusal ve uluslararası mevzuata tam uyum içinde yürütür, kara para aklama ve terörizmin finansmanına hiçbir şekilde aracılık etmeyiz. Şirketimizin ticari faaliyetlerinin bütünlüğünü korumak, şüpheli işlemleri önlemek ve itibarımızı güvence altına almak temel önceliklerimizdendir.

- Suç gelirlerinin aklanmasına veya terörün finansmanına yol açabilecek hiçbir işlem veya ilişkiye aracılık etmeyiz.
- İş ortaklarımızın ve tedarikçilerimizin de aynı standartlara uymasını bekleriz.
- Şüpheli faaliyetleri (olağandışı ödeme yöntemleri, ticari gerekçesi olmayan işlemler, raporlama zorunluluklarını aşmak için yapılan bölünmüş ödemeler vb.) derhâl tespit eder ve bildiririz.
- Tüm mali işlemlerimizi yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uygun şekilde gerçekleştiririz.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Nakit ödemeleri veya tanımadığınız üçüncü taraflarca düzenlenen çekleri kabul etmemelisiniz.
- Kayıt veya raporlama yükümlülüklerini atlayan ya da görmezden gelen işlemlerden uzak durmalısınız.
- Kara para aklamasıyla bilinen veya vergi cenneti sayılan ülke ve bölgelerle ilgili işlemlerden, işletmenin temel faaliyetinin böyle bir yerde olmaması halinde, kaçınmalısınız.
- Ödeme yapmak için geçerli bir sebebiniz yoksa ve bu konuya açık değilsek, PLH'ın hizmet almadığı ülkelere ödeme yapmaktan kaçınmalısınız.
- Eksik, şüpheli veya yanlış ödeme bilgileri içeren işlemlerden kaçınmalısınız.
- Ulusal ve uluslararası yaptırım listelerinde yer alan kişi, kurum veya kuruluşlarla hiçbir koşulda iş ilişkisi kurmamalısınız.

- **Bkz. Kara Parayı Aklama Politikası**

Hediye ve Ağırlama

Hediye ve ağırlamaları yalnızca makul, mütevazı ve meşru iş amaçlarına hizmet etmeleri durumunda teklif edebilir veya kabul edebiliriz. Bu tür uygulamalar, hiçbir şekilde işle ilgili kararları etkilemek amacıyla verilmemeli ya da alınmamalıdır.

Hediye limiti altında kalsa bile, ihale süreçleri veya sözleşme görüşmeleri gibi tarafsızlığın korunması gereken dönemlerde verilen ya da alınan hediyeler, amacı bu olmasa bile dışarıdan bakıldığında iş kararlarını etkilemeye yönelik bir algı yaratabilir.

Her ne kadar makul ve mütevazı olsa da kamu görevlilerine hediye verilmesi veya teklif edilmesi kesinlikle yasaktır.

Bir hediyenin veya ağırlamanın kabul edilebilir ya da teklif edilebilir olup olmadığı konusunda tereddüt yaşayan çalışanların, durumu yöneticilerine veya Etik ve Uyum Fonksiyonu'na danışmaları beklenir.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Yalnızca tarafları ahlaken veya yasal olarak bağlamayan türde hediyeler alabilir veya verebilirsiniz.
- Aynı kişiyle kısa sürede tekrarlanan küçük veya büyük hediyeler kabul edilemez; bu durumlarda yöneticinizi mutlaka bilgilendirmelisiniz.
- İş ortaklarından para veya kredi şeklinde hediye almamalı, vermemelisiniz. Bu aynı zamanda kendi aile üyeleriniz veya iş ortağının ailesi için de geçerlidir.
- İş içeriği veya amacı bulunmadıkça ağırlamalara katılmamalı veya düzenlememelisiniz. Ağırlama her zaman makul ölçüde olmalıdır.
- İş kararlarınızda hediye veya ağırlamaların uygunsuz etki yaratmasına izin vermemelisiniz.
- Kamu görevlileri için hediye ve ağırlamanın özel kurallara tabi olduğunu unutmamalısınız. Hediye ve ağırlama sadece sembolik ve meşru bir amaca sahip olmalıdır. Kamu görevlileri için tüm hediye ve ağırlamalar önceden onaylanmalı ve yöneticinize bildirilmelidir.
- İş ortakları ve yerel yetkililerle temas halinde olan çalışanlar, ilgili politikalarda belirlenen tüm kurallara uymakla yükümlüdür.

- **Bkz. Hediye ve Ağırlama Politikası**

Bağış ve Yardım

Sürdürülebilir bir gelecek, ortak iyilik için attığımız adımlarla başlar.

Topluma karşı sorumluluğumuzun bilinciyle; eğitim, kültür, sanat, çevre ve spor gibi alanlarda sosyal fayda yaratacak bağış ve yardımlarda bulunuruz.

Üyeliklerin, bağışların ve sponsorlukların PLH'ın çıkarlarıyla uyumlu olması, değerlerimizi desteklemesi ve sürdürülebilirlik politikamız ile sosyal sorumluluk hedeflerimizle örtüşmesi şartıyla, yerel kuruluşlar bağışlar ve sponsorluklar yoluyla desteklenebilir.

Ancak üyelik, bağış veya sponsorluk faaliyetleri hiçbir şekilde PLH'a haksız avantaj sağlayamaz. Dürüst veya yasal yollarla elde edilmeyen, rüşvet ya da uygunsuz etki olarak algılanabilecek herhangi bir fayda bu kapsamda kesinlikle kabul edilmez.

- Bağış ve yardımları hiçbir zaman uygunsuz bir ticari avantaj sağlamak için araç olarak kullanmayız.
- Tüm bağış ve sponsorluklarımızı yalnızca iyi niyetle ve toplumsal fayda amacıyla gerçekleştiririz.
- Bağış ve yardımlarımızı, yasal mevzuata uygun, şeffaf ve denetlenebilir süreçler çerçevesinde yürütürüz.
- İnsan ve hayvan haklarını ihlal eden faaliyetlere destek vermeyiz.
- Doğaya zarar verebilecek hiçbir faaliyete bağış veya sponsorluk yapmayız.
- Tütün, alkol veya uyuşturucuyu teşvik eden girişimlere katkıda bulunmayız.
- Herhangi bir siyasi partiye, adaya veya siyasi kampanyaya doğrudan ya da dolaylı olarak destek sağlamayız.
- Üyelik, bağış ve sponsorluklarımızın PLH'ın çıkarlarıyla, değerlerimizle ve sürdürülebilirlik politikamızla uyumlu olmasına özen gösteririz.
- Bu tür faaliyetler hiçbir zaman haksız bir avantaj sağlamaz, rüşvet olarak algılanabilecek bir nitelik taşımaz.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Sponsorluk ve bağış yapılacak kişi veya kurumların, karşılık beklenen hallerde çıkar çatışmasına yol açmamasını sağlamalısınız.
- Bağış veya sponsorluk yapılan kişi ya da kurumun mevcut veya potansiyel bir iş ortağı olmamasına dikkat etmelisiniz.
- Bağış veya sponsorluk yapılan kişi ya da kurumun, PLH'ın iş ilişkisi kurmak istediği halka açık şirketler veya kamu görevlileri ile bağlantısı olmamalıdır.
- Alıcı kurumun, PLH'ın değerleri ve çıkarlarıyla uyumlu bir amaca ve itibara sahip olduğundan emin olmalısınız.
- Alıcının, bağış veya sponsorluğa gerçekten ihtiyaç duyması ve bu konuda yazılı başvuruda bulunmuş olması gerekir.
- Tüm bağış ve sponsorluk anlaşmalarını Etik ve Uyum Fonksiyonu ve yöneticinizle değerlendirmelisiniz.

- **Bkz. Bağış ve Yardım Politikası**

Adil Rekabet

PLH, rekabet yasalarına aykırılık içeren, hâkim pazar konumunun suistimali anlamına gelen veya serbest rekabeti engelleyen ya da kısıtlayan konularda rakiplerle her türlü yazılı, sözlü veya zımni anlaşma yapılmasını ya da uyumlu eylemleri kesinlikle yasaklamaktadır. Bu yasa, ilke ve kuralların ihlal edilmemesi PLH için büyük önem taşır.

Kural ihlalleri hem şirketimiz hem de ihlali yapan yönetici açısından yüksek para cezalarına, iş kaybına ve itibar kaybına neden olabilir.

Rekabet kurallarımız, özellikle iş ortakları ve alıcı kurumlarla temas halinde olan çalışanlara yol göstermek üzere **Adil Rekabet Politikası**'nda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- PLH rekabet kurallarına ve adil rekabet gereklerine uymalısınız.
- Anlaşmanın yazılı veya sözlü olup olmadığına ya da zımni bir anlaşma olup olmadığına bakılmaksızın bir rakiple yasadışı bir anlaşma yapmamalısınız.
- PLH'ın pazardaki hâkim konumunu hiçbir koşulda suistimal etmemelisiniz.
- Rakiplerle veya onların temsilcileriyle; fiyatlar, fiyat geliştirme, indirimler gibi hassas ticari bilgileri paylaşmamalısınız.

Rakiplerle ilgili Bilgiler

Rakiplerin koşullarıyla ilgili bilgi sahibi olmak PLH için önemlidir. Ancak bu bilgiler, her zaman kişisel ve kurumsal fikri hakları koruyan yasalara ve yönetmeliklere uygun şekilde, etik yollarla toplanmalıdır.

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Rakiplerle ilgili bilgileri yalnızca açık kaynaklardan veya yasal olarak erişilebilen mecralardan elde etmelisiniz.
- Rakiplerden veya onların çalışanlarından gizli ya da hukuka aykırı yollarla bilgi edinmemelisiniz.
- Bu tür bilgilerin istem dışı şekilde elinize geçmesi hâlinde, bunları kullanmamalı ve derhal silmelisiniz.
- Rakiplere ait fikri mülkiyet haklarına her zaman saygı göstermelisiniz.
- Yasal olarak başkalarına ait gizli bilgileri, uygun olmayan şekillerde edinmemeli, kullanmamalı veya aktarmamalısınız.

- **Bkz. Adil Rekabet Politikası**

TOPLUM

İletişim ve Şeffaflık

PLH'ın faaliyetlerinde açıklık ve dürüstlük, hem bizim hem de paydaşlarımızın — çalışanlarımız, iş ortaklarımız, üçüncü taraflarımız, müşterilerimiz, basın mensupları ve içinde bulunduğumuz toplumun — güveni açısından büyük önem taşır.

Bu nedenle finansal, sosyal ve çevresel sonuçlarımızı doğru ve şeffaf bir şekilde paylaşır; hem başarılarımızı hem de karşılaştığımız zorlukları açıkça ortaya koyarız.

PLH adına kamuoyuna açıklama yapmak, beyan vermek, röportaj gerçekleştirmek veya rapor hazırlayıp sunmak yalnızca yetkilendirilmiş yönetici ve çalışanların sorumluluğundadır.

Kamuya ve medyaya sunduğumuz bilgilerin doğru, güvenilir ve etik değerlere uygun olmasına özen gösteririz.

- Kamuya yaptığımız açıklamalarda doğruluk, şeffaflık ve tutarlılık ilkelerini gözetir; bilgilerin güvenilirliğini sağlamak için tüm yasal düzenlemelere ve şirket prosedürlerimize titizlikle uyarız.

- Kişisel hesaplarımız özel alanımızdır; ancak PLH ile ilişkilendirilebilecek paylaşımlarımızda yasalara, etik ilkelerimize ve kurumsal değerlere uyar, kendi görüşlerimizi dile getirirken bunun kişisel görüş olduğunu açıkça belirtiriz.
- Şiddet, ayrımcılık veya etik dışı unsurlar barındıran medya platformlarıyla iş birliği yapmayız; topluma ve çevreye zarar verebilecek içeriklere iletişimlerimizde yer vermeyiz.
- Basın, medya veya resmi kurumlardan gelen bilgi taleplerini bireysel olarak yanıtlamayız; bu tür açıklamalar yalnızca yetkilendirilmiş kişiler tarafından yapılır.

Yerel Sosyal Bağlılık

PLH olarak faaliyet gösterdiğimiz bölgelerde yalnızca iş yapmakla kalmaz, aynı zamanda toplumun bir parçası olduğumuzun bilinciyle hareket ederiz. **"Evimizi düzenli tutmak"** anlayışıyla, yerel halkla iyi ilişkiler kurmaya özen gösteririz. Bulunduğumuz her yerde, bölge sakinlerinin haklarına ve yerel kültürüne saygı gösterir, toplumsal uyumu destekleriz.

Yöneticiler için Temel İlkeler

- Çalışanlarınızın yerel kanunlara ve PLH'ın etik ilkelerine daima bağlı kalmalarını sağlamalısınız.
- PLH'ın yerel paydaşlarının ihtiyaçları ile beklentilerini öğrenmesini sağlamak açısından ilgili paydaşlarla sürekli diyalog içinde olmalısınız.

- **Bkz. İletişim Politikası**
- **Bkz. Sosyal Medya Davranış Kuralları**
- **Bkz. İletişim Araçlarının Kullanımı Politikası**
- **Bkz. Bilgilendirme Politikası**

Sürdürülebilirlik ve Çevre

PLH faaliyetlerini Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ESG) değerlerine uygun şekilde yürütmeyi, sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunmayı ve tüm paydaşları için uzun vadeli değer yaratmayı hedefler.

Çevresel sorumluluklarımızı yalnızca yasal gerekliliklerle sınırlı görmüyor, uluslararası yönetim standartlarıyla tam uyum içinde yürütüyoruz.

Sürdürülebilir çevresel performansı güvence altına almak amacıyla süreçlerimizde sürekli iyileştirme ve risk temelli bir yaklaşımı esas alıyoruz.

Çevreye ilişkin kurumsal taahhütlerimizi; yürürlükteki Çevre Politikamız, Çevresel Risk Değerlendirmemiz ve Çevre Yönetim Prosedürümüz ile destekliyoruz.

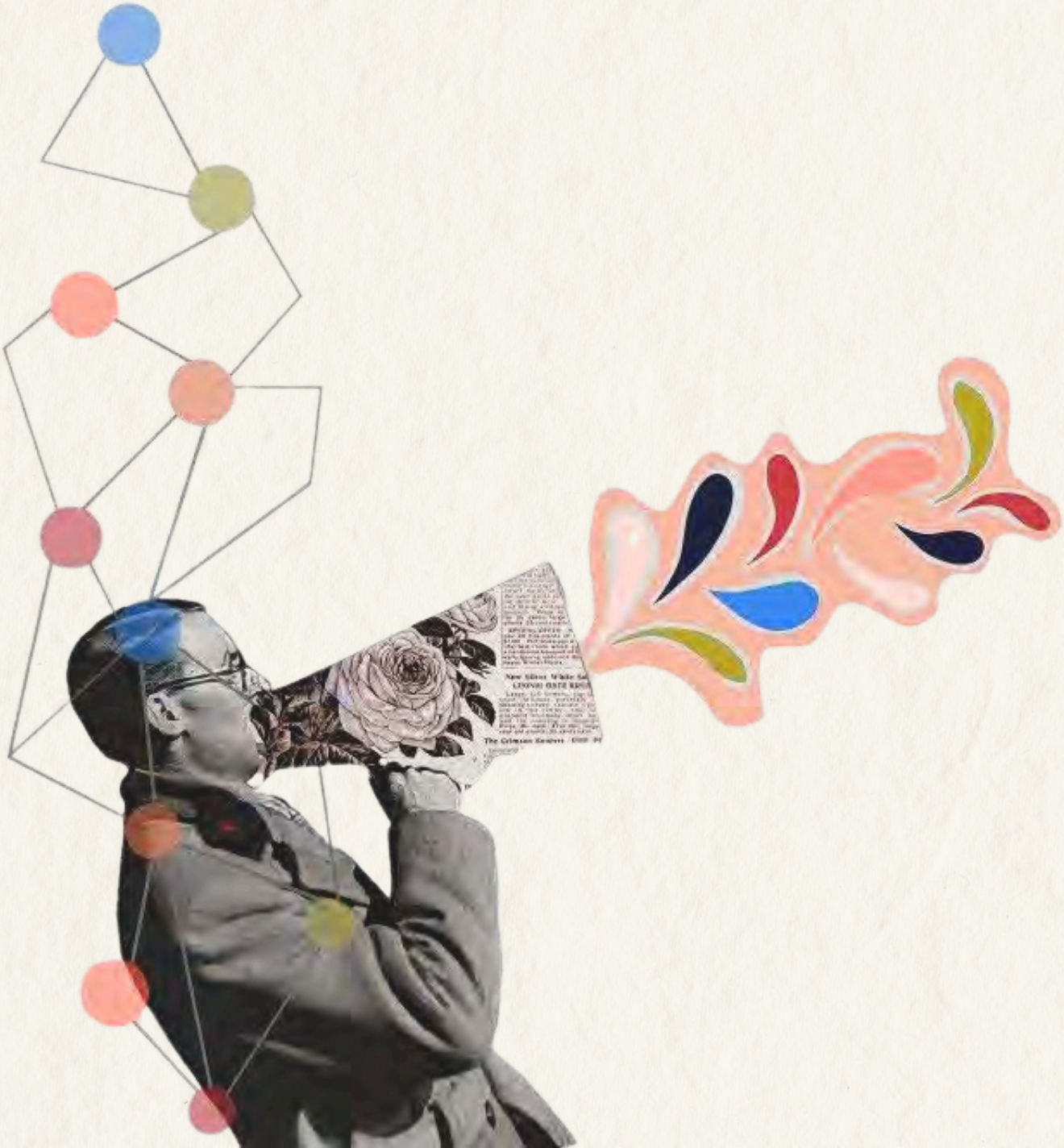
Karbon emisyonlarını azaltmak, enerji verimliliğini artırmak ve iklim değişikliğiyle mücadelede uluslararası standartlara uyum sağlamak temel önceliklerimizdir. Çevresel etkilerimizi minimize eden yenilikçi çözümleri teşvik ederiz.

Su, enerji ve diğer doğal kaynakları verimli şekilde kullanır, atık yönetimi ve geri dönüşüm süreçlerini sürekli iyileştiririz. Atıkları minimize etmeyi ve kaynakları yeniden kullanmayı taahhüt ederiz.

İş süreçlerimizi dijitalleştirerek çevresel etkilerimizi azaltmayı hedefleriz. Kağıtsız ticaret uygulamaları ve dijital çözümlerle çevresel performansımızı sürekli iyileştirirken, dijital dönüşüm çalışmalarına yatırım yaparak yenilikçi ve sürdürülebilir çözümler üretir; kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlarız.

- Tüm çalışanlar, Sürdürülebilirlik ve Çevre politikasına uygun hareket etmek ve önerilerle katkıda bulunmakla sorumludur.
- İş Ortaklarının da bu politikalara uygun davranmasını bekleriz.
- Politikalar veya mevzuat arasında bir çelişki olması durumunda, daha kısıtlayıcı olan uygulanır.

Bildirim Mekanizmaları



Birkaç Soruda Uyum Programı

İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları Nedir?

PLH İş Etiği İlkeleri, tüm çalışanlarımıza ve paydaşlarımıza rehberlik eden bir yol haritasıdır. Bu ilkeler, şirketimizin değerlerine, dürüstlük ve adalet temelli iş etiğine uygun şekilde hareket edebilmemiz için oluşturulmuştur.

Davranış Kuralları ise bu ilkelerin günlük iş yaşamına nasıl yansıması gerektiğini açıklar; çalışanlarımızın, müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve diğer tüm paydaşlarımızın tutum ve davranışlarını şekillendirir.

Bu çerçevede PLH, tüm faaliyetlerinde şeffaflık, sorumluluk, adalet, saygı ve dürüstlük ilkelerine bağlı kalarak, hem kurum içinde hem de dış paydaşlarla olan ilişkilerinde etik bir iş kültürünü sürdürmeyi taahhüt eder.

Neden İş Etiği ve Davranış Kurallarına Uymalıyız?

Paydaşlarımız, müşterilerimiz, kamu kurumları ve toplum, bizden her koşulda güvenilir olmamızı bekler.

Zaman zaman doğru davranışın net olmadığı, gri alanlarla karşılaşabiliriz. İlkelerimiz, bu durumlarda doğru yolu gösteren pusula işlevi görür.

Etik dışı veya yasalara aykırı davranışlar, sadece bireysel değil, şirketimizin de itibarına ve sürdürülebilirliğine zarar verir. İlkelerimiz, bu riskleri önlememizi sağlar.

Farklı ekiplerden, farklı geçmişlerden geliyor olabiliriz. İş Etiği İlkeleri, hepimizin aynı değerler etrafında birleşmesini sağlar ve ortak bir kurum kültürü yaratır.

Toplumun ve paydaşların bize duyduğu güveni korumak esastır.

Etik İlke Gereksinimi Nasıl Ortaya Çıktı?

Etik ilkelerimiz, şirket değerlerimize ve sürdürülebilir gelişime yönelik uluslararası standartlara dayanmaktadır.

Bu ilkeler, yalnızca kurum içi beklentiler değil, aynı zamanda küresel düzeyde kabul görmüş minimum gerekliliklerdir.

Dayandığımız temel referanslar arasında; Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, OECD Çok Uluslu Şirketler İçin Rehber İlkeleri, Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs), ILO En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182), Ulusal İş Hukuku ve ilgili yasal mevzuatların standartlarında belirtilen ilkeler yer almaktadır.

Bu çerçeve, etik ilkelerimizin evrensel değerlerle uyumlu olmasını ve iş yapış biçimimizi uluslararası güvenilirlik standartlarına göre şekillendirmemizi sağlar.

Etik İlkelere Kimler Uymalıdır?

PLH bünyesinde çalışan herkesin ve iş birliği yaptığımız üçüncü tarafların etik ilkelerimize uyması beklenmektedir.

Bu ilkeler; çalışanlar, yöneticiler, stajyerler ve PLH'ı üçüncü taraflar nezdinde temsil eden kişi veya kuruluşlar için eşit ölçüde geçerlidir.

Yöneticiler ise ayrıca, ekiplerindeki tüm çalışanların etik ilkelerimizi ve şirketin doğru davranışa ilişkin beklentilerini bilmesini, anlamasını ve uygulamasını sağlamaktan özellikle sorumludur.

Etik İlkelere Uyum ile ilgili şüphelerim olması durumunda ne yapmalıyım?

Doğru davranıp davranmadığınız konusunda şüpheye düşmeniz halinde önce etik testi uygulamalısınız.

Bu test etik ilkeleri nasıl yorumlayacağınızla ilgili şüphenizi gidermiyorsa, yöneticinize danışmalı veya Etik ve Uyum Fonksiyonu ile iletişime geçmelisiniz.

Etik Testi

Eğer etik davranıp davranmadığınızdan emin değilseniz, kendinize aşağıdaki sorularısorun. Bu sorulardan herhangi birine "Hayır" cevabı veriyorsanız, söz konusu davranıştan kaçınmalı ve Etik ve Uyum Fonksiyonu ile iletişime geçmelisiniz:

- Hukuka uygun davranıyor muyum?
- PLH Temel İş Etiği İlkeleri'ne ve politikalarına uygun hareket ediyor muyum?
- Kararım olası etik riskler içeriyor mu?
- Davranışım şirketimin itibarını olumsuz etkiler mi?
- Davranışımın sonuçlarının sorumluluğunu üstlenebilir miyim?

Etik İlkeleri İhlal Ettiğimde Ne Olur?

PLH'ın çıkarlarına veya itibarına zarar verecek hiçbir faaliyete katılmamalısınız.

Her çalışan kendi davranışlarından sorumludur. Etik ilkeleri ihlal etmeniz halinde, disiplin süreçleri uygulanır ve bu süreçler iş sözleşmenizin feshedilmesine kadar uzanabilir.

Etik ilke ihlallerini nasıl bildireceğim?

Etik ilkelerle çelişen, PLH'a zarar verebilecek veya itibarını zedeleyebilecek bir durum fark ettiğinizde derhal harekete geçmelisiniz. Bu durumda yöneticinizle veya Etik ve Uyum Fonksiyonu ile iletişime geçebilirsiniz. etik@plh.com.tr adresi üzerinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Mevzuat ve etik ilkeler arasındaki denge nasıl sağlanır?

PLH bünyesindeki tüm iş birimleri ve çalışanlar, tabi olduğumuz tüm yerel ve uluslararası mevzuata uymakla yükümlüdür. Şirketimizin etik ilkelerinin mevzuattan daha katı olduğu durumlarda ise İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kurallarına öncelik verilmelidir. Mevzuat ile etik ilkelerimiz arasında bir çelişkiyle karşılaşırsanız, yöneticiniz veya Etik ve Uyum Fonksiyonu ile iletişime geçmelisiniz.

İlkelerimiz hakkında tavsiye ve rehberlik için nereye başvurabilirim?

PLH olarak etik ve uyum kültürünü yalnızca kurallar bütünü değil, bir rehberlik sistemi olarak görüyoruz.

Her çalışanımızın doğru kararı verebilmesi, ilkelere uygun hareket edebilmesi ve olası tereddüt durumlarında destek alabilmesi için yapılandırılmış mekanizmalarımız bulunmaktadır.

İlkelerimiz hakkında tavsiye ve rehberlik almak için başvurabileceğin kanallar şunlardır:

- ✓ **Bildirim, Danışma ve Misillemenin Önlenmesi Politikamız** size rehberlik edecektir.
- ✓ **Etik ve Uyum Fonksiyonu:** Etik ihlaller, çıkar çatışması veya politika yorumlarıyla ilgili konularda danışabileceğin birimdir.
- ✓ **Yöneticin:** Günlük iş süreçlerinde karşılaştığın etik ikilemler veya politikalarla ilgili sorular için ilk başvuru noktan olabilir.
- ✓ **İnsan Kaynakları:** İşe alım, istihdam, çalışma koşulları ve çalışan ilişkilerine dair etik konularda rehberlik sağlar.
- ✓ **etik@plh.com.tr**: Her türlü etik soru, ihlal bildirimi veya danışma talebin için gizlilik esasına göre kullanabileceğin e-posta adresidir.

Unutma;

- Tüm bildirimler gizlilik esasına göre değerlendirilir.
- Anonim kalma hakkın vardır.
- İyi niyetle dile getirilen endişeler asla yanıtsız bırakılmayacaktır.
- Bildirilen duruma bakılmaksızın tüm vakalar profesyonellikle ele alınacaktır.
- Etik vaka ve bildirimlerini Etik ve Uyum Fonksiyonu daima takip edecektir

Bildirim ve Misillemeye Karşı Koruma

İş süreçlerimizi dürüstlük ve hesap verebilirlik temelinde yürütürüz.

Etik ilkelere veya yasalara aykırı bir davranışla karşılaşmak yalnızca şirketimizin değil, toplumun da güven ve refahını tehdit eder.

Bu nedenle gördüğümüz ya da şüphelendiğimiz durumları güvenli ve gizli bir şekilde bildirmek, hepimizin ortak sorumluluğudur.

Bildirilebilecek Konular (Bunlarla sınırlı olmamak üzere)

- Rüşvet, yolsuzluk, hırsızlık, dolandırıcılık
- Taciz, mobbing, ayrımcılık
- Gizli bilgilerin ifşası, bilgi güvenliği ihlalleri
- Muhasebe usulsüzlükleri ve finansal yolsuzluk
- Şirket varlıklarının uygunsuz kullanımı
- Çevreye zarar verilmesi
- İş sağlığı ve güvenliği ihlalleri
- Her türlü etik veya yasa ihlali

Yöneticiler için Temel İlkeler

- Çalışanlara güvenli bir bildirim ortamı sağlamak ve etik kültürü teşvik etmek
- Bildirim süreçlerinin doğru bir şekilde uygulanmasını sağlamak ve yönlendirmek
- Çalışanlar üzerinde misillemeye karşı sıfır tolerans politikasını desteklemek ve uygulamak
- Bildirimde bulunan çalışanlara tarafsız ve destekleyici bir yaklaşım sergilemek
- Kendilerine yapılan bildirimlerde Etik ve Uyum Fonksiyonu ile birlikte hareket etmek
- Etik ihlallerin soruşturulması ve sonuçlandırılmasında adil ve şeffaf bir süreç yürütmek

Etik ve Uyum Fonksiyonu için Temel İlkeler

- Bildirim ve ihbar süreçlerinin tasarlanması, uygulanması ve izlenmesinden sorumlu olmak
- Tüm bildirimlerin gizliliğini sağlamak ve tarafsız bir şekilde incelenmesini temin etmek
- Bildirimde bulunanların haklarını korumak ve misilleme durumlarında derhal müdahale etmek
- Yönetim Kurulu'na düzenli raporlamalar sunmak; sistemin etkinliğini değerlendirmek
- Eğitim programları düzenleyerek çalışanların etik farkındalığını artırmak ve politika süreçlerini iyileştirmek

Çalışanlar için Temel İlkeler

- Şirketin tüm politika, prosedür ve etik kurallarına eksiksiz şekilde uymak,
- Uyumsuzluk, etik dışı davranışlar veya şüpheli durumları fark ettiklerinde derhâl bildirimde bulunmak,
- Bildirim sürecini kötüye kullanmamak; kasıtlı olarak yanlış veya yanıltıcı bilgi vermekten kaçınmak,
- Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları çerçevesinde hareket ederek, şirketin güvenilirliğini ve itibarını korumak.

Bkz. Bildirim, Danışma ve Misillemenin Önlenmesi Politikası

Revizyon Geçmişi

19.04.2017 tarihli 182 sayılı Şirket Yönetim Kurulu Kararı'na göre Temel İş Etiği İlkeleri ve Davranış Kuralları, prosedür ve politikaları oluşturulmuştur.

Aşağıda belirtilen tarihlerde revize edilmiştir.

Revizyon	Tarih
No1	17.12.2020
No2	17.11.2025
No3	27.08.2026

PLH Lojistik Hizmetleri A.Ş.

Uyum Programı

PLH Lojistik Hizmetleri A.Ş.

Huzur Mahallesi Azerbaycan Caddesi Skyland Sitesi
D Blok No: 4D/3 İç Kapı No: 318 34485 Sarıyer, İstanbul

+90 212 657 41 41

etik@plh.com.tr

www.plh.com.tr