



ETİK DAVRANIŞ KURALLARI



“ Etik davranış kurallarımız, **Grubun doğruluk ve sorumluluk taahhüdünü** yansıtmaktadır ”



“

ENGIE, küresel bir şirket ve enerji geçiş sürecinde önemli bir oyuncu olarak yüksek etik ilkelere bağlı kalmalıdır.

Etik davranış kurallarımız, Grubun doğruluk ve sorumluluk taahhüdünü yansıtmaktadır. Bu değerler, faaliyet gösterdiğimiz her yerde, şirketimiz içinde ve üçüncü taraflarla ilişkilerimizde tüm faaliyetlerimizi yönlendirmelidir.

Bu nedenle, doğruluk, ahlak, etik ve şeffaflık doğrultusunda hareket etmeyi, her türlü yolsuzluk ve dolandırıcılığı reddetmeyi, insan haklarına ve her ülkede yürürlükte olan kanun ve yönetmelikler ile sosyal ve çevre politikalarımıza saygı göstermeyi taahhüt ediyoruz.

Bu taahhütler davranış kurallarımızın temelini oluşturmakta olup müzakere edilemez ve tüm faaliyetlerimizin ve itibarımızın temelini oluşturur. Sorumluluk elbette çok önemli bir değerdir. Her birimiz bu davranış kurallarına bağlı kalmalı ve tam olarak uymalı, bu şekilde şirketimize ve bir bütün olarak topluma pozitif katkıda bulunmalıyız.

Etik, Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınma Komitesinin çalışmalarını dayanak kabul eden Yönetim Kurulumuz, bu davranış kurallarını ve en yüksek etik ve uygunluk standartlarına uyulmasını sağlamak için **Catherine MacGregor** ve Üst Yönetim tarafından atılan adımları tam olarak onaylamaktadır.

Hepimizin bu konudaki taahhüdüne güveniyorum! ”

Jean-Pierre Clamadieu
Yönetim Kurulu Başkanı



“ Uzun zamandır şu inancı taşıyorum: Bir şirket ancak etiği temel değerlerinin en üstüne koyarsa kendisi, çalışanları, müşterileri, hissedarları ve ortakları için uzun vadeli değer yaratabilir.

Enerji dönüşümüne hizmet eden ana faaliyet alanına yeniden odaklanan **ENGIE**, ekonomik performansı insanlar ve gezegen üzerinde pozitif bir etki ile bağdaştırarak uzun vadeli gelişimine rehberlik eden bir amaç benimsemiştir.

Bu sadece **örnek davranışlar sergilemeyi** değil, aynı zamanda ekosistemimiz, çevremiz ve hizmet verdiğimiz topluluklar için olumlu, sorumlu ve sürdürülebilir değişikliklere yönelik inisiyatif almayı da içerir. Bu davranış kurallarında belirtilen etik ilkeler, ana stratejik tercihlerimizin temelini oluşturur ve **yönetimsel, ticari ve operasyonel uygulamalarımızın** ortak sütunlarıdır.

Etik, herkesin sorumluluğudur. Bu nedenle tüm Grup çalışanlarından, görevleri, konumları, kültürleri veya kıdemleri ne olursa olsun, etik ilkelerimizi sahiplenmelerini, teşvik etmelerini ve karşılaştıkları her durumda Grup tarafından kendilerine sağlanan kaynaklara ve ekiplere başvurarak günlük hayata geçirmelerini bekliyorum.

Ayrıca, bu etik davranış kurallarında belirtilen ilkelerin ihlalini iç kanallarımız veya raporlama sistemimiz aracılığıyla iyi niyet çerçevesinde bildirmek ve bu tür ihlalleri önlemek için mümkün olan her şeyi yapmak her birimizin sorumluluğudur.

Her birimizin her gün etkin katılım göstermesi, şirketimizin etik standartlarına güç katar. Bu standartlar, **kurum kültürümüzün ve kimliğimizin ayrılmaz bir parçası** haline gelmelidir.

Dünya genelinde bağlantılarımız, **ENGIE**'yi sarsılmaz değerlere sahip örnek bir şirket olarak tanımlamalıdır.

Her türlü dolandırıcılık, yolsuzluk ve daha genel olarak doğruluk ilkelerinin ihlaline karşı sıfır tolerans gösterilecektir. Bu kurallara uyulmaması, **disiplin cezalarıyla** sonuçlanacaktır.

Bilhassa, piyasadaki gerginlikler ne olursa olsun, hiçbir gelişme veya performans hedefi, etik ilkelerimizden herhangi bir şekilde sapmamıza neden olamaz.

Etik kültür, derinden bağlı olduğumuz operasyonel mükemmelliğe katkıda bulunur.

Şirketimizin uzun vadeli **başarısına** ve **birliğine** katkı sağlar.

Size güveniyorum! ”



Catherine MacGregor
Direktör / CEO



“ **Etik kültür, derinden bağlı olduğum operasyonel mükemmelliğe katkı sağlar** ”

ÖZET

HEDEFİMİZ	06
DAVRANIŞ KURALLARIMIZ	07
BİR ENGIE, BİR ETİK: TÜM ROL MODELLER	08
İLKELERİMİZ	10
Yolsuzluk ve dolandırıcılık:sıfır tolerans	10
Kanunlara ve yönetmeliklere uygunluk	11
Uluslararası yaptırımlara ve ihracat kontrol düzenlemelerine uygunluk	11
Adil ticari uygulamalar ve rekabet	11
Kişisel Verilerin Korunması	12
Şirketin ve varlıklarının korunması	13
Üçüncü taraflarla ilişkilerimizde doğruluk ve sadakat	17
İş danışmanı veya belirli araçlar: <i>istisnai kullanım ve yüksek ihtiyat gerekliliği</i>	17
Kamu yetkilileri ile şeffaflık	17
Himaye, sponsorluk ve ortaklıklar	18
İnsan Haklarına Saygı	19
Saygılı ve kapsayıcı çalışma ortamı	19
Şiddet, manevi veya cinsel taciz ve cinsiyetçi davranışlarla mücadele	19
Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinden imtina	20
Örgütlenme özgürlüğüne saygı	20
Yerel toplulukların haklarına saygı	20
Çevre koruma taahhüdü	21

FAALİYETLERİMİZ	22
Etik değerlere ve yolsuzluğa karşı hareket etmek ve taahhütte bulunmak herkesin sorumluluğudur	22
Yöneticiler ve müdürler:	22
Etik, Uygunluk & Gizlilik organizasyonu	22
Uygunluk kontrolleri	23
Bilgili ve eğitilmiş olma, önleme	24
Eğitim	24
Üçüncü taraflarımızı tanıma	24
Uygulamada dürüstlük risklerini önleme	25
Bir etik olayını bildirme: asla yalnız kalmayın	27
Yönetimsel raporlama ve etik olayların takibi	27
Grubun ihbar sistemi	29
Etik ilkelerimizin ihlaline yaptırım uygulanması	29
SÖZLÜK	32
TEMEL REFERANS METİNLERİ	33

HEDEFİMİZ

ENGIE'nin amacı, daha düşük enerji tüketimi ve daha çevre dostu çözümler yoluyla karbonsuz bir ekonomiye geçişi hızlandırmaktır.

Bu amaç, şirketi, çalışanlarını, müşterilerini ve hissedarlarını bir araya getirir, ekonomik performansı insanlar ve gezegen üzerinde pozitif bir etki ile bağdaştırır.

ENGIE'nin aksiyonları, bütünüyle ve zaman içinde değerlendirilir.

*Etik Davranış Kurallarımız,
amacımızın bir yansımasıdır.*

DAVRANIŞ KURALLARIMIZ

Etik Davranış Kurallarımız, **tüm Grup çalışanları** (daimi çalışanlar veya üçüncü taraf bir şirket tarafından geçici görevlendirilenler) ve Grup şirketlerinin tüm **yöneticileri**, **müdürleri** ve **direktörleri** için geçerlidir.

Aynı zamanda **tedarikçilerimiz**, **hizmet sağlayıcılarımız**, **ticari**, **operasyonel** ve **finansal ortaklarımız**, projelerimizden etkilenen **yerel topluluklar**, **kamu yetkilileri**, **STK'lar** vb. gibi tüm üçüncü taraflarla olan ilişkilerimiz için de geçerlidir.

*Etik Davranış Kurallarımız,
Dünya'nın her yerinde herkes için geçerlidir.*

BİR ENGIE, BİR ETİK: TÜM ROL MODELLER

2021 yılından bu yana **ENGIE**, çok net bir stratejik yol haritası uygulanıyor: sıfır karbon enerjilerinde şampiyonluğu elde etmek ve 2045 yılına kadar Net Sıfır Karbona ulaşmak. Amacının rehberliğinde **ENGIE**, ekonomik performansı giderek daha fazla ve daha etkili bir şekilde Dünya üzerinde olumlu bir etkiyle bağdaştırmak için enerji geçişindeki büyümesini hızlandırıyor.

Grubumuzun daha da fazla değer yaratmaya devam etmesini sağlamak için, tüm çalışanlar tam anlamıyla etik davranmalıdır.

*Rol model olarak, örnek bir şekilde hareket ederek, **ENGIE'nin** güvenilir bir şirket haline getirilmesine ve başarısının sağlanmasına katkıda bulunuyoruz. Güvenliğin yanı sıra etik, performansımızın temel taşıdır.*

Etik nedir?

Etik, belirli bir durumda muhakeme, pragmatizm ve güçlü bir sorumluluk duygusu ile doğru kararı vermemize yardımcı olan bir dizi kural ve prosedürü ifade eder. Etik, görevlerimiz, pozisyonlarımız veya faaliyet gösterdiğimiz ülke ne olursa olsun, çalışanlar olarak hepimizi bağlar.

ENGIE'nin etik davranış kuralları, hepimizin sosyal, toplumsal ve çevresel alanlardaki değerlerimiz ve taahhütlerimiz doğrultusunda faaliyetlerimizi yürüttüğümüz her ülkede geçerli olan kanun ve yönetmeliklere uygun hareket etmemiz için bir rehberdir.

BİRLİKTE, Grubumuzu koruyalım ve temel etik kurallarından ödün vermeyelim.

Sıfır tolerans için Davranış Kuralları

ENGIE'de etik ve uygunluk son derece önemli olduğundan ve bu konuda hiçbir uzlaşmaya müsamaha gösterilemeyeceğinden, hiyerarşik seviye, işlev veya konumdan bağımsız olarak hepimiz için etik davranış kuralları oluşturulmuştur. 5 temel ilkeye dayanır.

1. Yolsuzluk ve dolandırıcılık kesinlikle yasaktır.

Ne kadar küçük olursa olsun, hiçbir yolsuzluk veya nüfuz ticaretine müsamaha gösterilmeyecektir.

Bu, bir işlemi hızlandırmak için bir kamu yetkilisine ödeme yapılmasını, siyasi finansmana dahil olmayı, usulsüz fatura kesmeyi, İK prosedürleri dışındaki mesleki fırsatları (stajlar dahil) içerir.

2. İnsan haklarına saygı gösterilmelidir.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikamız doğrultusunda, Grup bünyesinde ayrımcılığın hiçbir türüne yer yoktur.

Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği yasaktır. Örgütlenme özgürlüğüne saygı duyulur. Yerel topluluklar, sistematik olarak dikkate alınmalıdır.

3. Çevrenin korunması bizim bağlayan bir taahhüttür.

Çevrenin korunması, Grubun en çok önemsendiği hususlardan olup, Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) taahhütlerinin merkezinde yer almaktadır.

Çevresel veya toplumsal etki değerlendirmesi yapmamak, sadece kısmen yapmak veya tedarikçilerin sürdürülebilirlik taahhütlerini tehlikeye atan uygulamalarını kabul etmek, taahhütlerimizin ihlalini teşkil eder.

4. Kanunlar ve yönetmelikler her birimiz için geçerlidir.

Faaliyet gösterdiğimiz yere bakılmaksızın, uluslararası yaptırımlara ve ihracat kontrol kurallarına uymak, iş uygulamalarımızda adalet ve rekabete saygı temel ilkelerdir.

Rekabeti kısıtlayan, destekleyen veya cezalandıran her türlü anlaşma (karalamaya başvurarak veya başvurmadan) yasaktır. Şirketin, çalışanlarının ve varlıklarının (kişisel veriler, hassas bilgiler veya fikri mülkiyet vb.) korunması zorunludur.

5. Üçüncü taraflarla olan ilişkilerimize doğruluk ve sadakat rehberlik eder.

Kamu ve yarı kamu kuruluşları ile sürekli etkileşim halinde olan **ENGIE'nin** desteklediği projelerin kalitesine, eylemlerinden faydalananlara ve paydaşlarıyla kurduğu dürüst ve şeffaf ilişkilere yönelik standartları çok yüksektir.

Üçüncü bir tarafı etkilemeye yönelik etik dışı girişimler, rekabetçi bir ihale süreci veya sözleşme yenileme bağlamında gerçekleştirilen sponsorluk faaliyetleri, bizi bağlayan şeffaflık kurallarının ihlalidir.

Günlük Yol Haritamız

Herkesin bu etik davranış kurallarına aşina olması ve uygulaması için dört eylem önceliği belirledik:

1. Tüm kademelerde taahhüt sağlayın

ENGIE'nin etik taahhüdü ve örnek olma ilkesi, istisnasız tüm çalışanlar için geçerlidir. Yöneticiler ve müdürler gerek kendi davranışlarıyla gerekse ekiplerinin ENGIE'nin etik davranış kurallarına uymasını sağlayarak kilit bir rol oynayacaklardır.

2. Bilgilendirin, eğitin ve önleyin

Yolsuzlukla mücadele etmek için, tüm çalışanlar, özellikle bu riske açık olanlar olmak üzere, etik dışı durumları önlemek için genel "gereken özen" politikasını (üçüncü tarafların bilgisi ve değerlendirmesi) bilmeli ve bu konuda eğitim almalıdır. İş danışmanları, hizmet sağlayıcılar ve tedarikçilerle çalışma, katı kurallara ve ön kontrollere tabidir.

3. Bildirin ve destek isteyin

Etik dışı bir durumla karşı karşıya kalan çalışanlar, durumu göz ardı etmemeli ve yöneticilerine bildirmelidir. Bu tür bir olayın yöneticilere veya kuruluşun Etik ve Uygunluk Sorumlusuna bildirilmesi mümkün değilse, Grup düzeyinde bir ihbar sistemi mevcuttur.

4. Yaptırım

Sıfır tolerans ilkemiz gereğince, etik davranış kurallarımızın herhangi bir şekilde ihlal edilmesi yaptırımlarla sonuçlanır. Bu yaptırımlar, söz konusu çalışanın iş yerinin yöneticisi tarafından uygulanacaktır. Her türlü yolsuzluk, işten çıkarılma ile sonuçlanacaktır.

Sorunuz mu var? Şüphenez mi var? Daha fazla bilgiye mi ihtiyacınız var?

Etik, Uygunluk ve Gizlilik Departmanı size yardımcı olabilir:

ethics-communication@engie.com

İhbar sistemi: ethics@engie.com



Grubumuzun etik ilkeleri, tüm projelerimizde teşvik ettiğimiz en yüksek uluslararası standartlara dayanmaktadır:

- ◊ Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi.
- ◊ Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesi ile Mücadele Sözleşmesi.
- ◊ Çok Uluslu İşletmeler için OECD Yönergeleri.
- ◊ İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si dahil olmak üzere Uluslararası İnsan Hakları Yasası, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.
- ◊ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sözleşmeleri.



BİLİYOR MUSUNUZ?

ENGIE'nin Doğruluk Referansı, Grubun yolsuzlukla mücadele kılavuzu olup, yolsuzluğun önlenmesi ve yolsuzlukla mücadelede yer alan tüm ilke ve prosedürleri birleştirir.

ENGIE'nin Doğruluk Referansı, Grubun web sitesinin Etik ve Uygunluk sayfalarında ve ENGIE personeli için Grubun intranetinin Etik ve Uygunluk sayfalarında mevcuttur.

Yolsuzluk ve dolandırıcılık: sıfır tolerans

ENGIE, mahiyeti, zamanlaması, konumu, koşulları veya miktarı ne olursa olsun her türlü yolsuzluk ve dolandırıcılığı yasaklamıştır.

Yolsuzluk, değerleri ve refahı yok eder. Toplulukları sağlanan hizmetlerin en azından bir kısmından mahrum bırakır, kaynakları ve faydaları belirli bir azınlığa yönlendirir. Araştırma ve geliştirme çalışmalarını engeller, rekabet gücünü düşürür.

İstmeden sonuçlarına katlanmak durumunda kalan bireylere ve topluma zarar verir.

Kabul edilebilir bir yolsuzluk şekli yoktur ve Grup, "işlem hızlandırma ödemelerini" tamamen yasaklamıştır.

İşlem hızlandırma ödemeleri, kişinin hak ettiği bir hizmeti almak için karar verme yetkisine sahip görevlilere veya kişilere verilen küçük komisyonları veya küçük hediyeleri ifade eder.

Her türlü ihlal, Grup kuruluşuna ve bulunduğu yere bakılmaksızın yerel olarak geçerli kanun ve disiplin yaptırımları kapsamında yaptırımlarına tabidir.

ENGIE taahhütleri:

- ◇ Yolsuzlukla mücadele odağındaki 10. ilkesiyle Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi.
- ◇ Uluslararası Şeffaflık STK'sının Fransızca bölümü.



YAPIN

- ✓ **ENGIE'nin** zorunlu Etik ve Uygunluk eğitimlerini takip edin.
- ✓ **ENGIE'nin** hediyeler, davetiyeler ve teknik seyahatle ilgili olarak hangi durumlarda ve ne şekilde hediye, davet veya iş gezisi teklif veya kabul edilebileceğini düzenleyen Politikasını **öğrenin**.
- ✓ Grubun ilkelerine aykırı faaliyetler için yapılan ödemeler de dahil olmak üzere Grubun etik ilkelerine aykırı eylemlerde bulunmayı reddedin.
- ✓ Bir müşteri, tedarikçi veya ortak, herhangi bir şekilde rüşvet talep veya teklif ederse durumu **derhal** Etik ve Uygunluk Sorumlusuna veya Etik, Uygunluk ve Gizlilik Departmanına bildirin.



YAPMAYIN

- ✗ Bir işlemi hızlandırmak için talep edilmiş olsa bile, miktardan bağımsız olarak bir kamu yetkilisine haksız ödeme yapmak (örneğin, geçiş hakları, gümrük işlemleri, vize vb.).
- ✗ Siyasi finansmana **katılmak**.
- ✗ Gerçekleştirilen hizmetlere uygun olmayan fatura **düzenlemek** veya **ödemek**.
- ✗ Bir tedarikçinin, müşterinin veya ortağın aile üyesine İK işe alım prosedürleri dışında staj **teklif etmek**.

Dolandırıcılıkla mücadele, belgede sahtecilik veya tahrifat yapmaktan kaçınmayı da içerir.

BİLİNMESİ GEREKENLER

- ◆ **Kickbacks** (usulsüz komisyon), bir tedarikçiye veya hizmet sağlayıcısına sözleşme verilmesi karşılığında talep edilen veya alıcılara yapılan usulsüz ödemelerdir. Sözleşme bedelinin bir kısmı alıcıya veya müşteriye aktarılır. Bunlar yolsuzluktur. Grup, her türlü dolandırıcılık ve yolsuzluk eylemine karşıdır.
- ◆ **Haraç**, bir kereye mahsus veya günlük olarak para talebinden idari engellere ve hatta bireylere ve ailelerine yönelik fiziksel tehditlere kadar değişen bir baskı uygulayarak, bir sözleşmenin veya iznin verilmesini, usulsüz bir bedelin ödenmesine bağlı kılmasıdır.



Kanunlara ve yönetmeliklere uygunluk

ENGIE, her zaman ve her yerde yürürlükteki kanun ve yönetmeliklere uyar.

◆ Uluslararası yaptırımlara ve ihracat kontrol düzenlemelerine uygunluk

Grup, tüm faaliyetlerinde uluslararası ve ulusal yaptırımlarla ve de ihracat kontrolleri ile ilgili mevzuata uymaya azami özen göstermektedir.

Her çalışan, Grubun politikası ve prosedürleri çerçevesinde, bu düzenlemelere sıkı sıkıya uyulmasını sağlamalı ve yasaklama tedbirlerine tabi bir ülkeyi veya kişileri içeren her türlü işlemi önlemelidir.

Aynı durum kısıtlayıcı tedbirler ve ihracat kontrol kuralları için de geçerlidir.



Yaptırımlara ilişkin geçerli ulusal ve uluslararası kurallara uyulmasını sağlamak için Grup işlemlerinde yer alan ülkelerin, karşı tarafların ve faaliyetlerin kontrol edilmesi esastır.

◆ Adil ticari uygulamalar ve rekabet

ENGIE, rekabet kurallarına uymaya azami önem vermektedir. Bu kurallara uymak Grup için en önemli önceliktir: sıfır tolerans.

Rekabet kanunu, **bir pazarda rekabeti sınırlama amacı veya etkisi olan şirketler arasında her türlü anlaşmayı yasaklamaktadır**. Her şirket, kendi endüstriyel ve ticari stratejisini bağımsız olarak belirlemeli ve pazarda bağımsız olarak hareket etmelidir.

Organizasyondaki rolleri ve konumları ne olursa olsun tüm çalışanların rakiplere, müşterilere, ortaklara, tedarikçilere, hizmet sağlayıcılara, taşeronlara ve potansiyel müşterilere karşı kusursuz bir şekilde davranmaları gerekmektedir.

Özellikle aşağıdakiler yasaklanmıştır: yasadışı anlaşma, hassas ticari bilgi alışverişi, ayrımcı, aşırı veya yıkıcı fiyatlandırma vb. şeklinde olabilen egemen konumun kötüye kullanılması.

Dolayısıyla, rakipler arasında, özellikle aşağıdaki amaçları veya etkileri olan tüm uygulamalar veya anlaşmalar sistematik olarak yasaktır:

- ihalelere (kamu veya özel) birlikte planlanmış teklifler sunmak;
- müştereken bir satın alma fiyatı, bir satış fiyatı veya marjlar belirlemek;
- üretimi, yatırımı, yeniliği ve bunların kullanımını sınırlamayı kabul etmek;
- coğrafi pazarları veya müşterileri, satış noktalarını veya tedarik kaynaklarını paylaşmayı, bir rakibi ortadan kaldırmayı, bir tedarikçiyi veya yeni bir pazar katılımcısını boykot etmeyi vb. kabul etmek;
- piyasada bulunamayan ve meslek birlikleri de dahil olmak üzere, onu elde eden şirketin ticari davranışı üzerinde etkisi olması muhtemel ticari olarak hassas bilgileri iletmek.

Her Grup çalışanı, kamuya açık bilgilere dayanarak, bir rakibe danışmadan ve bilgi aramak için sadece yasal ve etik araçları kullanarak rekabet istihbaratı yürütmeye yetkilidir. Kimliğin taklit edilmesi ve gizlenmesi, rakiplerin karalanması ve yanlış veya tahrif edilmiş belgelerin kullanılması yasa dışıdır.

Bu kurallara uyulmaması hem Grup hem de ilgili bireyler açısından çok ciddi mali, cezai (para ve hapis cezaları) ve itibari yaptırımlara yol açabilir.



YAPIN

- ✓ Ticari ve endüstriyel politikalarınızı, rakiplerle iş birliği yapmadan bağımsız olarak **belirleyin**.
- ✓ Hassas veya gizli ticari bilgiler içermesi halinde rakiplerle yapılan her türlü görüşmeyi **derhal sonlandırın** ve kuruluşunuzun hukuk departmanı ve Grup Hukuk Departmanının Rekabet & Yönetmelik Departmanını derhal bilgilendirin.
- ✓ Rakiplerle son derece dikkatli bir şekilde ve yalnızca hukuk ekibinden onay aldıktan sonra **iletişim kurun**.
- ✓ Rakiplerle bir toplantıya katılmayı kabul etmeden önce **her zaman belirli bir gündeme sahip** olun, toplantıdan sonra doğru bir özet hazırlandığından ve herkesle paylaşıldığından emin olun ve bu belgeleri saklayın.
- ✓ Mevcut e-öğrenme ve yüz yüze eğitim oturumları aracılığıyla bu konularda **düzenli olarak eğitim alın**.



YAPMAYIN

- ✗ Operatörler arasındaki rekabeti kısıtlama amacına veya etkisine sahip bir anlaşma (yazılı veya sözlü) **akdetme** veya bir rakiple uygulama oluşturmak (örneğin, pazar paylaşımı, fiyat sabitleme, bir tedarikçiyi boykot etmek için diğer şirketlerle anlaşma yapmak, operasyonları belirli bir bölge, lot veya belirli müşterilerle sınırlamak vb.).
- ✗ Ticari stratejimiz üzerinde etkisi olan ve ticari sırlarımız ve/veya know-how'ımız (örneğin, müşterilere uygulanan ticari şartlar, hizmet ve tekliflerimizin niteliği, hizmet ve teknolojilerimiz, geliştirmelerimiz ve stratejimiz, üretim yeteneklerimiz, müşteri adları, satın alma koşulları vb.) kapsamına giren hassas bilgileri rakiplerle **paylaşmak**.
- ✗ Ciddi oranda pazar payımızın olması durumunda (örneğin, ilgili pazarda %30'un üzerinde), yasal doğrulama olmaksızın egemen durumun/pazar gücünün kötüye kullanılması anlamına gelebilecek ticari uygulamalar **oluşturmak** (örneğin, münhasır satın alma yükümlülükleri uygulamak, rekabet etmeme yükümlülükleri uygulamak, aşırı yüksek fiyatlar belirlemek, makul olmayan bir şekilde erişimi reddetmek veya meşru bir neden olmadan satış yapmayı reddetmek vb.).
- ✗ Çalışma şekli rekabet hukukuna uymayan meslek birliklerine **katılmak**.
- ✗ Özellikle becerileri ve performansları ile ilgili olarak rakipleri **karalamak** veya iftira atmak.

◆ Kişisel Verilerin Korunması

ENGIE, müşterilerinin, çalışanlarının, ortaklarının, hizmet sağlayıcılarının, alt yüklenicilerinin, tedarikçilerinin verileri olup olmadığına bakılmaksızın, gizliliğe saygı göstermeye ve kişisel verileri korumaya büyük önem verir.

ENGIE, Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR) ve ulusal mevzuatlar dahil olmak üzere veri koruma yasalarına ve düzenlemelerine uyar.

Etik değerleriyle uyumlu olarak **ENGIE**, bu politikanın korunması için bir Grup politikası oluşturmuştur.

Yanlışlıkla bir iş arkadaşımın kimlik kartının bir kopyasını e-posta ile aldım. Aslında İK departmanına gönderilecekti, ancak yanlışlıkla bana gönderildi.

Ne yapmalısınız?



SSS

Kişisel veri, tanımlanmış veya tanımlanabilir bir gerçek kişiyle ilgili her türlü bilgidir. Örnek: isim soy isim, fotoğraf, kimlik bilgileri ve kişisel veriler (tıbbi bilgiler).

Bu bilgileri yanlışlıkla alırsanız, sizden silmenizi ve hiçbir kopyasını saklamamanızı isteyecek olan Veri Gizliliği yöneticinizi bilgilendirmelisiniz.

ENGIE, kişisel verileri yasal, adil, meşru ve etik bir şekilde toplamayı ve yönetmeyi ve müşterilerinin, çalışanlarının ve tüm üçüncü tarafların gizliliğine her zaman saygı göstermeyi taahhüt eder.

◆ Şirketin ve varlıklarının korunması

• Bilgilerin korunması

Her çalışan, kendisine verilen bilgilerin gizliliğini korumakla sorumludur.

ENGIE, kamuya açıklanmamış bilgilerin şirket içi bilgi olarak kabul edilmesi ve bu şekilde korunması gerektiğini düşünmektedir.

Ticari olarak hassas bilgileri, ticari veya endüstriyel sırları veya kişisel verileri oluşturan bilgilerin özellikle korunması gerekir.

Tüm çalışanlar gizlilik ilkelerine saygı göstermeli ve Grubun bireylerin korunması ve maddi ve maddi olmayan varlıkların korunmasına ilişkin politikalarına uymalıdır.

Çalışanların erişebildiği gizli bilgilerin çoğu bilgisayar ortamındadır, bu nedenle Grup, herkesin uyması gereken bilişim sistemi kuralları tanımlamıştır.



YAPIN

- ✓ Korunması gereken hassas bilgileri **tanımlayın** ve Grubun belge sınıflandırma kurallarını uygulayın.
- ✓ Saklamak istemediğiniz gizli belgeleri kağıt öğütücüde **imha edin**.
- ✓ Kabul ettiğim ziyaretçilerden **sorumlu olmak** ve onları şirket tesislerinde asla yalnız bırakmayın.
- ✓ Halka açık alanlarda görüşülen gizli bilgilerin gizli kalmasını **sağlayın**.
- ✓ Korumamız gereken gizli bilgilerin müşterileri, tedarikçileri ve diğer üçüncü tarafları da ilgilendiriyor olabileceğinin **farkında olun**.



YAPMAYIN

- ✗ Gizli belgeleri yazıcılarda veya toplantı odalarında **bırakmak**.
- ✗ İş yerimde olmadığım, seyahatte veya bir kongrede bilgisayarımı açık **bırakmak**.
- ✗ Paylaşılan bilgileri şirket için görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan dışındaki amaçlar için **kullanmak**.
- ✗ Gönderilen belgelere ve bunların doğru alıcısına gereken özeni göstermeden dışarıya bilgi **göndermek**.

Referans belgeler



- Grubun Bireylerin ve Maddi ve Maddi Olmayan Varlıkların Korunmasına İlişkin Politikası, **ENGIE** Personeli için, Grubun **Güvenlik ve Ticari istihbarat Departmanına** ait intranet sayfalarında mevcuttur.

• İçeriden öğrenilen bilgiler ve içeriden öğrenenlerin ticareti ile ilgili kurallara uygunluk

Çalışanlar, görevleri sırasında, ihlali bir suça ve/veya içeriden suistimale yol açabilecek içeriden öğrenilen bilgilere erişebilirler.

İçeriden öğrenilen bilgiye sahip olan bir kişi fiilen içeriden bir kişidir.

Borsada işlem gören bir şirketle ilgili içeriden öğrenilen bilgilere sahip olan kişiler, yerel yönetmeliklerle belirlenen süreler boyunca veya içeriden öğrenilen bilgileri elinde bulundurduğu sürece bu bilgileri ifşa etmekten, şirketin menkul kıymetlerini satın almaktan veya satmaktan (doğrudan veya dolaylı olarak) ve hatta üçüncü bir tarafın bu tür menkul kıymetleri satın almasını, satmasını veya elinde tutmasını tavsiye etmekten kaçınmalıdır.

Bu yasak, kişinin çalışanı olduğu şirketin ve bu kişinin içeriden bilgi sahibi olduğu borsada işlem gören şirketlerin menkul kıymetlerini kapsar.

Bu yasağa uyulmaması, şartlara bağlı olarak, içeriden öğrenenlerin ticareti olarak bilinen bir suç teşkil edebilir ve/veya Fransa'da içeriden öğrenenlerin suistimali olarak bilinen ve **Autorité des marchés financiers (Finansal Piyasalar Kurumu)** tarafından uygulanabilecek bir para cezası ile sonuçlanabilir.

• Şirketin dijital araçlarının kullanımı

BT - donanım, yazılım, ağlar ve bunların içerdiği bilgiler - şirketimizin başarısında kilit bir faktördür.

Şirketin BT kaynakları, bilinçli bir şekilde ve sadece meşru amaçlar için kullanılmalıdır.

Bu çerçevede tüm çalışanlar, şirketlerinde kendilerine sunulan BT kaynaklarının doğru kullanımının düzenlendiği BT tüzüğüne aşina olmalı ve bu tüzüğe uymalıdır.



YAPIN

- ✓ Bilgisayardan çıkar çıkmaz oturum **kilitleyin**.
- ✓ Özellikle siber koruma alanında şirket tarafından sağlanan en son bilgi ve eğitimlerden **haberdar** olun.
- ✓ Yalnızca BT departmanının sağladığı veya önerdiği donanım, yazılım ve uygulamaları **kullanın**.
- ✓ Şirketin BT sistemlerine erişim şifrelerini, BT departmanının talimatlarına uygun olarak **güncelleyin**.



YAPMAYIN

- ✗ Şüpheli veya istenmeyen bir e-postada yer alan bir eki veya bağlantıyı **açmak**.
- ✗ İş dosyalarını veya belgeleri kişisel bilgisayarınıza veya telefonunuza **göndermek**.
- ✗ Şirketinizin dijital araçlarında oturum açmak için kullandığınız parolaları başkalarıyla **paylaşmak**.
- ✗ Virüslü bir dosyayı **açmak** veya bunu yanlışlıkla yapmak ve bunu BT departmanına bildirmemek.

• Fikri mülkiyetin korunması ve saygı duyulması

Grubun fikri mülkiyet varlıkları, buluşlar, know-how, tasarımlar, yazılımlar, ticari markalar, patentler, telif hakları, uygulamalar ve üçüncü bir tarafça münhasıran **ENGIE**'ye sağlanan veya **ENGIE** çalışanları tarafından Grup için görevleri sırasında oluşturulan her türlü bilgiyi içerir.

Bu varlıklar ve bunların korunması, işimizi etkin bir şekilde yürütebilmemize ve ticari hedeflerimize ulaşmamıza katkıda bulunur.

• Şirket varlıklarını koruma

Grup kuruluşlarının varlıkları, yalnızca ticari amaçlar için, meşru koşullar altında ve bunları elde etme veya kullanma yetkileri kapsamı dahilinde kullanılmalıdır.

Her çalışan bu varlıkları korumak ve geliştirmekle, onlara zarar vermekten kaçınmakla ve hileli olarak kullanılmamalarını sağlamakla sorumludur.

Bu kural, maddi varlıklar (gayrimenkul, tesis, ekipman, sarf malzemeleri vb.) ile maddi olmayan varlıklar (patentler, bilgiler, imaj, yazılım, markalar, itibar, ticari sırlar vb.) için geçerlidir.

Bir çalışan koruyucu önlemlerin yetersiz olduğunu fark ederse, yöneticisini uyarmalıdır.

Bu kişi hırsızlık veya hırsızlığa teşebbüs, korsanlık, casusluk, sabotaj veya bozulma durumlarında da aynı şekilde davranmalıdır.



YAPIN

- ✓ Grubun varlıklarını korumak ve/veya sözleşmelerimizde gerekli mülkiyet ve işletme haklarını elde etmek için sözleşme maddelerinin mevcut olduğundan **emin olun**.
- ✓ Fikri mülkiyet haklarıyla (ticari markalar, telif hakları, yazılımlar, veri tabanları, patentler vb.) korunan üçüncü taraf içeriğini kullanmadan önce gerekli yetkilere sahip olduğundan **emin olun**.
- ✓ **Şüphe halinde** lütfen hukuk departmanımızla iletişime geçin.



YAPMAYIN

- ✗ Patentlerin ve telif haklarının (fotoğraflar, logolar, resimler, metinler veya diğer içerikler) **yetkisiz** kullanımı ve başkalarının ticari markalarını, çalışmalarını, projelerini veya yayınlarını kopyalamak veya intihal etmek.
- ✗ Bir inovasyonun korunduğundan emin olmadan **ifşa etmek**.
- ✗ Kullanım koşullarını kontrol etmeden, kamuya açık olsun ya da olmasın, üçüncü taraf içeriğini (fotoğraflar, metinler, videolar, inovasyon vb.) **kopyalamak**.

- **Üçüncü taraflarla iletişim: yatırımcılar, analistler, medya, sosyal ağlar**

Grup kuruluşları iletişimlerinde, sağlanan bilgilerin doğru, eksiksiz, kesin, anlaşılır olmasını ve gizlilik kurallarına uyarak zamanında yayımlanmasını sağlamayı taahhüt eder.

Şirketimiz hakkında ilettiğimiz her şey itibarımızı, meslektaşlarımızı ve markamızı etkileyebilir. Bu nedenle, yöneticileri dışında, **ENGIE** adına yalnızca usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş kişiler konuşabilir.

Bu nedenle, bir Grup faaliyetiyle ilgili bir konuda herkesin önünde konuşmak, bir röportaj yayımlamak veya röportaj vermek isteyen bir çalışan, yetkili bir kişiden bu yönde izin almalıdır (mevzuatta öngörülen özel durumlar hariç).

Atanmamış çalışanlar, **ENGIE** adına değil, kendi adına konuştuğunu veya yazdığını önceden belirtmiş olmak kaydıyla, fikirlerini özgürce ifade edebilir.

Özellikle, her çalışan partizan bir konumda olmamaya veya pozisyonunu görüşünü desteklemek için kullanmamaya dikkat edecektir. Bu kişi, kendi adına konuşurken gizli Grup bilgilerini ifşa etme yasağına da uyulmasını sağlayacaktır.

Her türlü ifade, ifade aracı ne olursa olsun, yürürlükteki yasa ve kuralların yanı sıra, insana saygı ilkelerine uygun olmalıdır.

Sosyal medyada Grubumuzun faaliyetlerini doğru bir şekilde temsil etmediğini düşündüğüm makaleler gördüğümde, **Grubumuz hakkında doğru bilgi sağlamak için sosyal medyada bilgi paylaşabilir miyim?**



SSS

Böyle bir durumda yapacağınız en iyi şey, nasıl ilerleneceğini belirlemek üzere yöneticinizi ve İletişimden sorumlu kişileri bilgilendirmektir.

ENGIE adına paylaşımda bulunmanız yasaktır; Grubumuz adına iletişim kurmak usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş kişilerin görevidir.

Üçüncü taraflarla ilişkilerimizde doğruluk ve sadakat

Engie, Üçüncü taraflarla ve özellikle kamu kurum ve kuruluşlarıyla olan etkileşimlerinde dürüstlüğe ve sadakate büyük önem vermektedir.

◆ İş danışmanı veya belirli araçlar: *istisnai kullanım ve yüksek ihtiyat gerekliliği*

İş danışmanlarına sadece istisnai durumlarda ve gerekli hizmet şirket içinde sağlanamıyorsa başvurulmalıdır.

Bir işletme danışmanı ile yürütülen ilişkiler, **Grubun** her türlü dolandırıcılık veya yolsuzluğu önlemeye yönelik “iş danışmanları” politikasına tam olarak uymalıdır.

Özellikle, her türlü sözleşme ilişkisinden önce ve sözleşmenin ifası sırasında **etik durum tespiti** yapılmalıdır, **herhangi bir ödeme yapılmadan önce** hizmetlerin gerçekliği kontrol edilmeli ve doğrulanmalıdır. Aynı durum belirli araçlar için de geçerlidir.



YAPIN

- ✓ Yalnızca söz konusu hizmeti şirket içinde vermenin mümkün olmadığı durumlarda iş danışmanına başvurun.
- ✓ Gelecekteki her iş danışmanını herhangi bir sözleşme imzalamadan önce kapsamlı bir durum tespitine tabi tutarım.
- ✓ Herhangi bir ihlal veya uygunsuz eylem durumunda, iş ilişkisini derhal sona erdiririm, herhangi bir ödemeyi reddederim ve danışmana karşı olası yasal işlemleri değerlendiririm.
- ✓ Herhangi bir sözleşmeyi imzalamadan önce, iş danışmanının bir kamu kurumuna bağlı olmadığından emin olun.
- ✓ Gelecekteki iş danışmanı ile olan iş ilişkisi, hiyerarşik çizgimin en üst seviyesinde onaylanmalıdır.
- ✓ Herhangi bir ödeme yapılmadan önce, iş danışmanının hizmetlerinin efektif, eksiksiz ve uyumlu olup olmadığını kontrol ederim; en ufak bir şüphem varsa, herhangi bir ödeme yapmayı reddederim.



YAPMAYIN

- ✗ Faaliyeti kurum içinde gerçekleştirebilecekken bir iş danışmanı ile çalışmak.
- ✗ Özellikle doğruluk konusunda tartışmalara veya iddialara konu olmadığından emin olmadan bir iş danışmanı ile çalışmak.
- ✗ Yalnızca üçüncü bir tarafın tavsiyesine veya üçüncü bir tarafın dayatmasına dayanarak bir iş danışmanı ile çalışmayı kabul etmek.
- ✗ Sözleşmesiz veya Grubun şartlarını karşılamayan bir sözleşme dahilinde bir işletme danışmanı ile çalışmak.
- ✗ Verilen fiili hizmetleri doğrulamadan veya faturasız olarak bir iş danışmanına ödeme yapmak.



◆ Kamu yetkilileri ile şeffaflık

Kamu yetkilileri ile ilişkilerimiz **şeffaf** ve **dürüst** olmalıdır.

Bu, denetleyici, düzenleyici veya yasal olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşları için geçerlidir.

ENGIE kurumsal bir vatandaşdır. Bu nedenle, her zaman dürüstlük ve doğrulukla hareket etmeyi ve **yürürlükteki tüm vergi yasalarına ve yönetmeliklere** uymayı taahhüt ediyoruz. **ENGIE**, faaliyet gösterdiği ülkelerde payına düşen vergiyi öder ve yasal güvenliğini artırmak ve itibarını korumak için vergi makamlarıyla açıklık ve cevap verebilirlik anlayışı içinde yapıcı ilişkiler sürdürür.

Grup, vergi riski yaratan spekülasyon vergi pozisyonları almaz, operasyonları ekonomik gerçekliğini yansıtmayacak şekilde yapılandırmaz.

ENGIE, enerji sistemi vizyonunu, uzmanlığını ve potansiyel projelerini kurumsal aktörler, hükümet üyeleri, parlamenterler ve seçilmiş yerel temsilcilerle paylaşır. Bu pozisyonda amaç, kamu yararına ve Grubun menfaatlerine saygı gösterirken, kamu karar alma süreçlerini bilgilendirmektir.

ENGIE, çalışanlarından veya lobicilik faaliyetlerinden sorumlu üçüncü taraflardan kendi adına şeffaf bir şekilde ve çıkar çatışmaları, önleme ve yolsuzlukla mücadele veya nüfuz ticareti ile ilgili ilkelerimize uygun olarak hareket etmelerini ister.

Grup, bu tür bir finansmanın yasalarca yetkilendirildiği ve düzenlendiği ülkelerde bile **siyasi faaliyetlerin doğrudan veya dolaylı olarak finanse edilmesinden** kaçınmaktadır.

◆ Himaye, sponsorluk ve ortaklıklar

Böylelikle **ENGIE**, gerektiğinde kamu kurumlarıyla birlikte çalışarak zor durumdaki toplumlarla aktif **dayanışma** politikası izler.

Grup ayrıca, girişimlerini desteklemek amacıyla ilgili tüm yerel makamlarla istişare ve ortaklık içinde **sponsorluk inisiyatifleri** üstlenmektedir.

Üçüncü taraflarla yapıcı ilişkilere kendini adanmış olan Grup, çevre ve insani yardım sektörlerindeki sivil toplum kuruluşları (STK) ile **sürekli diyalog** ve **ortaklık** sürdürmektedir.

Ayrıca çalışanlarımızın kişisel **sivil** ve **ilişkisel taahhütlerini** ve projelerini teşvik ediyoruz. Grubun himaye ve sponsorluk politikası çerçevesinde himaye ve sponsorluk girişimlerine izin verilir. Kurumsal yurttaşlığa **sosyal olarak sorumlu** bir yaklaşımı yansıtır.

Eylemlerimizin faydalanıcılarının etik niteliği konusunda çok dikkatliyiz.

Bu girişimler herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamalı veya fonlarımızın kötüye kullanılmasına neden olmamalı ve Etik Davranış Kurallarımızda belirtilen kurallara kesinlikle uyularak gerçekleştirilmelidir.



YAPIN

- ✓ Mali katkılarının tarafsız olduğundan **emin olun**.
- ✓ **ENGIE** kurallarına uygun olarak, bir sözleşme ilişkisine girmeden önce himaye yararlanıcını değerlendirmeye **tabi tutun**.
- ✓ Bir himaye faaliyeti çerçevesinde sağlanan fonların kullanımını **izleyin** ve doğru şekilde tahsis edildiklerinden emin olun.
- ✓ **Tüm bağışlar**, Grubun etik maddesini içeren yazılı bir sözleşmede resmileştirilir.



YAPMAYIN

- ✗ Gerçek faydalanıcıyı bilmeden bir himaye projesi **üstlenmek**.
- ✗ İhale veya sözleşme yenileme çağrısı sırasında bağış **yapmak** veya bir himaye işlemi başlatmak.
- ✗ Siyasi bir duruş sergilemeye benzer şekilde, dolaylı olarak bile olsa, bir eyleme profesyonel olarak **katılım sağlamak**.
- ✗ **ENGIE**'ye bir avantaj sağlaması için üçüncü bir tarafı etkilemek amacıyla bağış **yapmak**.



Referans belgeler

- Grubun himaye ve sponsorluk konusundaki durum tespiti politikası, Grup web sitesinin Etik ve Uygunluk sayfalarında sunulmaktadır ve **ENGIE** Personeli için ayrıca Grup intranetinin Etik ve Uygunluk sayfalarında da mevcuttur.
- Lobicilik Davranış Kuralları, Grup internet web sitesinin Etik ve Uygunluk sayfalarında ve Grup intranetinin Etik ve Uygunluk sayfalarında mevcuttur.
- Doğruluk Yönergeleri, Grubun web sitesinin Etik ve Uyumluluk sayfalarında ve Grubun intranetinin Etik ve Uygunluk sayfalarında mevcuttur.

İnsan Haklarına Saygı

İnsana saygı, **ENGIE**'nin temel ilkelerinden biridir.

Bu nedenle Grup, faaliyet gösterdiği her yerde işini uluslararası kabul görmüş insan haklarına uygun olarak yürütmeyi taahhüt eder.



◆ Saygılı ve kapsayıcı çalışma ortamı

Saygılı: **ENGIE**, uyumlu ve titiz insan ilişkileri sürdürmeyi taahhüt eder.

Tüm çalışanların uyumlu bir ortamda, iyi fiziksel ve ahlaki koşullarda çalışmasını sağlamak herkesin sorumluluğudur. Grup, iş yerinde yaşam kalitesine azami özen gösterir. Saygı ve güven, çalışanlar arasındaki ilişkilerin yanı sıra sosyal ortaklarla diyaloga rehberlik etmelidir.

Profesyonel ilişkiler, hiyerarşik konumdan bağımsız olarak diğerlerine karşılıklı saygı çerçevesinde yürütülmelidir. Bu ilke aynı zamanda paydaşlarla ilişkilerimizi de yönetir. Çalışanlarına **ENGIE**'nin ilke ve taahhütleri doğrultusunda insana yakışır çalışma koşulları sunmalıdırlar.

Kapsayıcı: Grup her türlü **ayrımcılığı** ve **dışlamayı** yasaklar.

Çeşitliliğe ve her bireyin özel tercihlerine saygı duyan Grup, çalışanlarının becerilerini her şeyin üstünde tutar.

Her **ENGIE** çalışanı, özellikle yaş, cinsiyet, etnik, sosyal veya kültürel köken, din, siyasi görüş veya sendika faaliyeti, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, hamilelik, sağlık durumu veya özel hassasiyet veya fiziksel özellikler veya engellilik gerekçelerine dayalı olmak üzere her türlü ayrımcılıktan kaçınmalıdır.

Fırsat eşitliği, adalet, çeşitlilik ve kapsayıcılık tüm faaliyetlerimizi kapsar ve herkesi ilgilendirir. Bunlar, Grubun farklı geçmişlerden, kültürlerden, görüşlerden ve deneyimlerden insanları çekmesini ve elde tutmasını ve iş yerinde gerçekten özgün bir iş birliği kültürü oluşturmasını ve geliştirmesini sağlar.

Grup, cinsiyet, yaş, etnik veya sosyal köken, engellilik veya cinsel yönelime dayalı algı farklılıklarını ortadan kaldırmayı taahhüt eder.



Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Politikası, Grubun web sitesinin **CSR** sayfalarında sunulmaktadır ve ayrıca Grup intranetinin **İnsan Kaynakları Departmanı** sayfalarında da mevcuttur.

◆ Şiddet, manevi veya cinsel taciz ve cinsiyetçi davranışlarla mücadele

Tüm çalışanlar, **manevi** veya **cinsel** her türlü **şiddet** ve **tacizden** kaçınır.

Bu **şiddetin** bir parçası olan zorbalık, cinsel taciz ve cinsiyetçi davranışlar Grubumuz içinde kabul edilemez.

İş yerinde tacizle mücadeleye katılmak, sağlıklı, saygılı, özenli ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlamak ve ilgili tüm davranış ve eylemleri bildirmek her birimizin sorumluluğudur.

Bir çalışan, bir ekip üyesinden düzenli olarak özellikle de giyim tarzı hakkında **cinsel içerikli yorumlar** alıyor.

Görünen o ki söz konusu çalışan bu duruma tepki vermiyor ve yöneticimizi bilgilendirmiyor. Ekipteki bazı kişiler bunun sadece mizah olduğunu ve önemli olmadığını düşünüyor.

Bu durumda ne yapılmalı?



Bu davranış, cinsel taciz olarak kabul edilir.

Cinsel taciz, istismardır ve hiçbir şekilde “komik” değildir.

Herkes profesyonelce saygı, nezaket ve düşünceyle muamele görme hakkına sahiptir.

Bir yöneticiyle veya Etik ve Uygunluk Sorumlusuyla görüşün. Kuruluşunuzda bir “cinsiyetçilik veya cinsel taciz başvuru kişisi” varsa, bu kişiyle de iletişime geçebilirsiniz. Herkes sorumlu, saygılı ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlamak için çalışacaktır.

Bunu şirket içinde konuşmak zorsa, Grubun ihbar sistemini kullanın.

◆ Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinden imtina

ENGIE, her türlü zorla çalıştırma veya çocuk işçiliğini yasaklar.

Her koşulda ve her yerde, her çalışanın görevleri sırasında **bu ilkeye bağlı kalma** sorumluluğu vardır.

ENGIE, bu ilkeye **tüm üçüncü taraflarca uyulmasını** beklemektedir.



◆ Örgütlenme özgürlüğüne saygı

ENGIE, çalışanların yürürlükteki yasalar çerçevesinde sendika kurma ve sendikalara katılma ve toplu görüşme yapma hakkına saygı duyar.

◆ Yerel toplulukların haklarına saygı

Grup, proje ve gelişim aşaması ne olursa olsun, **faaliyetlerinin yerel topluluklar üzerindeki potansiyel etkisini** düzenli olarak değerlendirmeyi taahhüt eder.

Yerel toplulukların ve daha genel olarak tüm paydaşların beklentilerinin diyalog yoluyla dikkate alınmasını sağlar.

Referans belgeler



- **ENGIE** İnsan Hakları Politikası, **ENGIE** İhtiyat Planı ve cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ile ilgili Uygulama Kılavuzu, Grubun web sitesinin Etik ve Uygunluk sayfalarında sunulmaktadır ve **ENGIE** personeli tarafından Grup intranetinin Etik ve Uygunluk sayfalarından erişilebilir.
- Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ve Sağlık ve Güvenlik ile ilgili Grup Politikaları da Grubun web sitesinde sunulmakta ve **ENGIE** personeli tarafından Grup intranetinden erişilebilmektedir.

Çevre koruma taahhüdü

ENGIE çevreye, çevrenin korunmasına ve sürdürülebilir kalkınmaya özel bir önem vermektedir.

ENGIE'nin **Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS)** politikası, çevreyi endişelerinin merkezine yerleştirmeyi, eylemlerine anlam kazandırmayı, farklı bir tüketim biçimini teşvik etmeyi ve sorumlu bir toplumda bir aktör olarak hareket etmeyi amaçlamaktadır.

Grubun hedefi, enerji ve hizmetleri ilerlemenin ve uyumlu gelişimin kaynağı haline getirmektir. Erişilebilir enerji daha güvenli, daha iyi tüketilen, insanlara ve çevreye daha saygılı bir şekilde mümkün olduğunca çok insana ulaşmayı amaçlamaktadır.

Şimdiki ve gelecek nesillere karşı sorumluluklarının bilincinde olan Grup, sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda stratejisini tanımlamakta, hedeflerini belirlemekte ve sonuçlarını raporlamaktadır. Faaliyetlerinin etkileri konusunda dikkatli olan Grup, çevresel taahhütlerini ortaklarıyla, tedarikçileriyle ve uygun olduğu durumlarda yönettiği tesislerin sahipleriyle paylaşmaya isteklidir.

ENGIE, ortaklarının, tedarikçilerinin ve müşterilerinin taahhütleri doğrultusunda sosyal ve çevresel uygulamalara bağlı kalmalarını sağlar. Grup, toplum ve çevre üzerindeki etkisini değerlendirmek ve geliştirmek için KSS etki çalışmaları yürütür ve yerel ilişkilerini ve olumlu etkisini güçlendirmek için topluluk dernekleriyle aktif olarak iş birliği yapar.

Grup, sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek için en uygun yöntem ve teknikleri kullanır.

Kalite ve güvenlik, malzeme geri kazanımı ve geri dönüşümü, doğal kaynakların korunması ve kirliliğin azaltılması alanlarında bilgi birikimi geliştirmek için araştırma ve inovasyonu teşvik eder.

Grubun hedefi, enerji ve hizmetleri ilerlemenin ve uyumlu bir gelişimin kaynağı haline getirmektir. Mümkün olduğunca çok insan için erişilebilir, daha güvenli, daha iyi tüketilen ve insanlara ve çevreye daha saygılı bir enerji.



YAPIN

- ✓ Grubun tüm yatırım projeleri için Grubun KSS matrisine dayalı bir KSS analizi **gerçekleştirin**.
- ✓ Müşterilerimizi karbondan arındırma stratejilerinde iki yaklaşımla **destekleyin**: daha az enerji tüketimi ve daha fazla karbonsuz enerji tüketimi.
- ✓ Üçüncü taraflarımızdan, özellikle Grubun etik ve uygunluk maddesini sözleşmelerimize dahil ederek Grubun sürdürülebilir kalkınma ilkelerini benimsemeleri **isteyin**.
- ✓ Faaliyetlerimizin sosyal ve çevresel performansı konusunda paydaşlarımızı **dinleyin**.



YAPMAYIN

- ✗ Özellikle yüksek düzeyde risk arz eden projeler için çevresel etki değerlendirmesi yapmaktan **imtina etmek**.
- ✗ Tedarikçilerimizden gelen ve özellikle çevre ve insan hakları açısından Grubun ilkelerine aykırı olan uygulamaları **kabul etmek**.
- ✗ Projeler için sosyal etki değerlendirmesi veya paydaşlarla diyalog planı **yapmamak**.
- ✗ Diğer çevresel ve toplumsal boyutlarla etkileşimleri göz ardı ederek tek bir çevresel sorunu **analiz etmek**.

Referans belgeler



- KSS POLİTİKASI ve ilgili politikalar Grup web sitesinin KSS sayfalarında mevcuttur ve ENGIE Personeli için Grup intranetinin KSS sayfalarında erişilebilir durumdadır
- ENGIE ihtiyat planı, Grubun web sitesinin Etik ve Uygunluk sayfalarında mevcuttur ve ENGIE Personeli için Grup intranetinin KSS sayfalarında erişilebilir durumdadır.



Etik değerlere ve yolsuzluğa karşı hareket etmek ve taahhütte bulunmak herkesin sorumluluğudur

ENGIE'nin etik taahhüdü, Grubun en üst kademesinde desteklenir, tüm yönetsel ve fonksiyonel kademelere aktarılır ve Grubun etik yönetişimi aracılığıyla gösterilir.



◆ Yöneticiler ve müdürler:

ENGIE'nin yöneticileri ve müdürleri, Etik Davranış Kurallarının ve çalışanlar tarafından günlük olarak uygulanmasının ana destekçileridir. İlkelerimiz için rol model ve elçi görevi görürler.

Yöneticiler ve müdürler, kuruluşumuzun her düzeyinde, ekiplerinin bu ilke ve kurallara pratik ve somut bir şekilde uymasını teşvik eder ve sağlar.

Tüm Grup kuruluşlarında etik, uyumluluk ve gizlilik politikalarının uygulanması, yetki ve misyon beyanları yoluyla her yöneticinin taahhüdüne dayanır.

Bu yönetim taahhüdü, Etik, Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi (EESDC) aracılığıyla Grubun etik, uygunluk ve gizlilik çabalarıyla da ilgilenen Grubun Yönetim Kurulu tarafından desteklenmektedir.

Benzer şekilde, Grup Kurumsal Sekreteri başkanlığındaki **ENGIE** Uygunluk Komitesi, Grubun etik taahhütlerinin uygun şekilde uygulanmasını sağlar, etik sisteminin gelişimini izler, etik işlev bozukluklarını izler ve bunların ele alınmasını sağlar.

◆ Etik, Uygunluk & Gizlilik organizasyonu

• Etik Uygunluk & Gizlilik Departmanı

Grubun Etik, Uygunluk ve Gizlilik Departmanı ("ECPD"), etğin Grubun stratejisi, yönetimi ve uygulamalarına entegrasyonunu denetler.

Etik ve uygunluk politikaları ve prosedürleri önerir. Bunların her düzeyde uygulanmasını destekler.

ENGIE'nin faaliyetlerinin kendine özgü niteliğini dikkate alarak etik bir risk haritasının hazırlanmasını sağlar. Bu haritalama özellikle yolsuzluk riskine odaklanır.

Eğitim kursları geliştirir ve dağıtır, ihbar bildirimlerini alır ve gerektiğinde Grubun diğer kontrol organları ile birlikte kontrol faaliyetleri yürütür.

Örneğin ECPD, Grubun yolsuzlukla mücadele programının uygulanmasını, **ENGIE**'nin insan haklarına saygı yaklaşımını ve Grubun kişisel veri programını denetler ve ihtiyat planının uygulanmasını koordine eder. Grup çapında **Etik & Uygunluk Sorumluları ve Veri Gizliliği Yöneticileri** ağını koordine eder.

• Etik & Uygunluk hattı - Veri Gizliliği hattı

Etik ve Uygunluk departmanı bünyesinde, Grubun tüm Etik ve Uygunluk Sorumluları ve etik temsilcileri bulunur. Gizlilik departmanında, Grubun tüm Veri Gizliliği Yöneticileri bulunur.

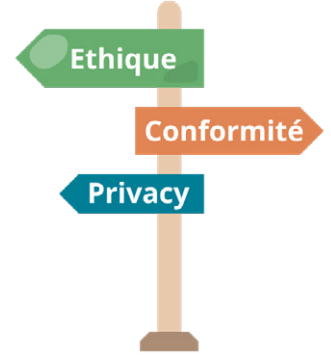
Etik, Uygunluk ve Gizlilik Departmanı, her iki alanı da denetler.

Etik ve Uygunluk Sorumlusu, kendi kapsamı dahilinde tüm Grup politikalarının, prosedürlerinin ve etik ilkelerinin etkin ve faal bir şekilde uygulanmasını sağlamakla sorumludur.

Veri Gizliliği Yöneticileri, Grubun veri gizliliği politikasının uygulanmasını sağlamakla ve kendi kapsamlarındaki veri gizliliği faaliyetlerini koordine etmekle sorumludur.

Etik ve Uygunluk Sorumlusu ve Veri Gizliliği Yöneticisi, görevlerini tam bir bağımsızlık içinde yerine getirmek için uygun insan ve bütçe kaynaklarına sahip olmalıdır.

Bu tür bir bağımsızlık, Etik ve Veri Gizliliği Kademelerine bağlı olmaları ile sağlanır.



◆ Uygunluk kontrolleri

Grubun her departmanı ve operasyonel birimi, **ENGIE**'nin tüm etik politikalarının ve ilkelerinin uygulanmasını kontrol eder (muhasabe kontrolü de dahil olmak üzere Seviye 1 uygunluk kontrolü).

Etik, Uygunluk ve Gizlilik Departmanı, sürekli iyileştirme yaklaşımının bir parçası olarak Grubun tüm etik çerçevesinin uygulanmasını düzenli olarak değerlendirir ve izler (Seviye 2 uygunluk kontrolü). Bu bağlamda, Grubun etik çerçevesinin dış denetimlerini de başlatır.

Etik, Uygunluk ve Gizlilik Departmanının eylemleri, diğer Grup departmanlarının kontrol faaliyetlerini tamamlar ve gerektiğinde bunlara dayanır. Buna İç Kontrol Departmanı (Seviye 2 uygunluk kontrolleri) ve İç Denetim Departmanı (Seviye 3 uygunluk kontrolleri) tarafından yürütülen kontroller de dahildir.

Bu kontroller sırasında kusur veya eksiklikler tespit edilmesi durumunda, bu departmanlar veya Etik, Uygunluk ve Gizlilik Departmanı tarafından takip edilen bir eylem planı hazırlanır.

Operasyonel uygunluk uygulaması 'uy veya açıkla' ilkesine dayanmaktadır. Her operasyonel kademe, politikanın uygulanmasını her zaman açıklayabilmeli ve gerekçelendirebilmelidir.

Bilgili ve eğitimli olma, önleme

Eğitim

Her çalışan, yönetici ve yolsuzluk riskine en çok maruz kalan bireyler, bu konuda bilgi ve eğitim almalı, kendilerine özel zorunlu eğitimleri tamamlamalıdır.

Tüm çalışanların etik olmayan durumları tanımlamasına, önlemesine ve bunlarla başa çıkmasına yardımcı olmak için Grup, etiğe ve daha spesifik olarak dolandırıcılık ve yolsuzluk risklerine adanmış bir eğitim programı oluşturmuştur.

BİLİNMESİ GEREKENLER

◆ Her çalışanın, pozisyonuna bağlı olarak, kendisine özel etik eğitimlerini alması gerekmektedir. Bu kişisel taahhüt, ENGIE'nin tüm çalışanlarına etik riskler konusunda eğitim verme isteğini yansıtmaktadır:

- 100% Global liderlerin tamamı;
- 100% Excom üyelerinin tamamı;
- 100% Yöneticilerin tamamı;
- 100% Yolsuzluk riskine en çok maruz kalan çalışanların tamamı.

Üçüncü taraflarımızı tanıma

• Etik durum tespiti

Üçüncü tarafları tanımak ve onların dürüst ve itibarlı olduğundan emin olmak, etik ve uygunluk sistemimizin temel unsurlarından biridir.

Risk altındaki üçüncü taraflarımızı değerlendirmemizi sağlayan kapsamlı bir etik durum tespiti politikası uygulamaya koyduk.

Durum tespiti prosedürlerimiz, aynı zamanda faaliyet ve projelerimizin yaptırımlara, ambargolara ve ihracat kontrol mevzuatına uygun olmasını da sağlar.



YAPIN

- ✓ Gelecekteki bir ortakla sözleşme ilişkisine girmeden önce durum tespiti **yapın**.
- ✓ Durum tespiti sırasında Grubun üçüncü taraf değerlendirme kataloğuna başvurma refleksine **sahip olun**.
- ✓ Sponsorluk ve ortaklık girişimlerinin Grubun sponsorluk ve ortaklık durum tespiti politikasına uygun **olmasını sağlayın**.
- ✓ İş danışmanlarımızın etik durum tespitine özellikle **dikkat edin** ve Grubun iş danışmanı politikası doğrultusunda bu kişiler hakkında daha derinlemesine kontroller yapılmasını sağlayın.
- ✓ Tedarikçilerimizin ve alt yüklenicilerimizin insan kaçakçılığını ve modern köleliği önlediğinden **emin olun**.



YAPMAYIN

- ✗ Tedarikçisinin dolandırıcılık nedeniyle soruşturulduğunu **tespit etmek** ve bunu kimseye söylememek ya da hiçbir önlem almamak.
- ✗ Yolsuzluk riskine maruz bir pozisyon için etik durum tespiti yapmadan bir kişiyi **işe almak**.
- ✗ Bizim yararımıza veya bizim adımıza yürütülen faaliyetler sırasında işlenen etik ihlallerden yalnızca alt yüklenicilerimizin veya tedarikçilerimizin sorumlu olduğunu **düşünmek**.
- ✗ Öncelikle durum tespiti yapmadan bir ortakla **sözleşme yapmak**.

◆ Uygulamada dürüstlük risklerini önleme

• Satın alma ve tedarikçiler, ortaklar, hizmet sağlayıcılar ve alt yüklenicilerle ilişkiler

Ortaklar, tedarikçiler, hizmet sağlayıcılar ve alt yüklenicilerle olan tüm ilişkiler politikalarımıza ve etik ilkelerimize tabidir.

Bu üçüncü taraflar, bu ilkelerin tedarik zincirleri boyunca uygulanmasını sağlamalıdır.

Tüm yöneticiler ve çalışanlar, üçüncü taraflarla ilişkilerimizde politikalarımızın ve ilkelerimizin gereken şekilde uygulanmasından kendi düzeylerinde sorumludur.



• Çıkar çatışmaları

Bir çalışanın özel çıkarları Grubun çıkarlarıyla çeliştiğinde ve çalışanın eylemlerini veya kararlarını etkilediğinde veya etkiliyor gibi görüldüğünde bir çıkar çatışmasından söz edilebilir.

Bu tür durumları yönetmek için Grup, şirket içi bildirim ve yüksek riskli durumların bölüm yönetimi tarafından önceden doğrulanmasını gerektiren bir çıkar çatışması politikası uygulamaya koymuştur.

Benzer şekilde, doldurulacak pozisyon bağlamında yolsuzluk riskine en çok maruz kalan kişilerin harici ve dahili olarak işe alınması için bir durum tespiti süreci, her türlü potansiyel çıkar çatışması durumunun önlenmesine yardımcı olur.



YAPIN

- ✓ **Asla** aile üyeleri veya yakın arkadaşlarla ENGIE adına iş yapmayın.
- ✓ Grubun faaliyetleriyle rekabet eden faaliyetlerde **bulunmayın**.
- ✓ **Her zaman objektif olun** ve geri çekilip gerçek veya görünür bir çıkar çatışması olup olmadığını değerlendirin.
- ✓ Kişisel durumun mesleki görevlerle ilgili olarak gerçek veya görünür bir çıkar çatışması yaratma olasılığı varsa yöneticinizi veya Etik ve Uygunluk Sorumlusunu **derhal** bilgilendirin.



YAPMAYIN

- ✗ Grup için yerine getirilen görevlerle ilgili olarak söz konusu olabilecek çıkar çatışmalarını **gizlemek ve duyulmasına engel olmak**.
- ✗ Çıkar çatışmalarının sadece büyük projeler veya sözleşmeler için geçerli olduğunu **düşünmek**.
- ✗ Bir aile üyesi veya yakın arkadaşı işe alınırken, işi değerlendirilirken veya ücreti belirlenirken şirketin karar alma süreçlerine **dahil olmak**.
- ✗ Şirket mallarını veya kaynaklarını kişisel amaçlarla **kullanmak**.

• Hediye, davetler ve teknik geziler

Hediyeler, davetler ve teknik geziler, profesyonel nezaketin bir göstergesidir ve yerel geleneklere uygun olmalıdır.

Grup, Grup çalışanlarına verilen veya Grup çalışanları tarafından alınan hediyelerin, davetlerin ve teknik gezilerin sayısını, sıklığını ve değerini mümkün olduğunca sınırlandırmaya çalışmaktadır. Hediye veya davet almak veya teklif etmek asla bir borç veya yükümlülük değildir.

Grup politikası, hediyelerin, davetlerin ve teknik gezilerin kabul edilebileceği veya teklif edilebileceği katı koşulları tanımlamaktadır. Bu politika, tüm Grup çalışanları (yönetim dahil) tarafından paylaşılan dijital bir kayıtlı desteklenmektedir. Bu kayıt, hediyelerin, davetlerin ve teknik gezilerin izlenmesini ve kontrol edilmesini sağlar.



BİLİNMESİ GEREKENLER

- ◆ Grup, nakit veya nakit benzeri değerleri veya hizmet veya diğer aynı menfaatler şeklindeki hediyeleri (örneğin, istihdam vaa-di) yasaklamaktadır.
- ◆ Yürürlükteki ulusal yasalara aykırı hediyeler ve davetler de ister teklifi yapan kuruluş veya kişiden bağımsız olarak yasaktır.
- ◆ **Kamu görevlilerine hediye veya davet sunarken özellikle dikkatli olunmalıdır.**



YAPIN

- ✓ Bir hediye veya davet teklif etmeden veya kabul etmeden **önce**, bunun Grubun politikası çerçevesinde yapılabileceğinizden emin olun.
- ✓ Bir hediye veya davet hakkında **şüphem varsa**, bunu yöneticimle veya Etik & Uygunluk Sorumlum ile görüşürüm.
- ✓ Verilen veya alınan hediye veya daveti Grup dijital kaydına **kaydedin**.
- ✓ Çıkar çatışması yaratabilecek veya etik olmayan bir amaç içerebilecek daveti veya geziyi **reddedin**.



YAPMAYIN

- ✗ Ücret karşılığı hediye veya davet **teklif etmek**.
- ✗ İhaleye davet veya rekabete açık ihale çerçevesinde hediye veya davet **teklif etmek**.
- ✗ Verilen veya alınan bir hediye, niteliğinden veya değerinden rahatsız olduğunuz için **beyan etmemek** veya beyan ettirmemek.
- ✗ Hediyeleri, davetleri veya teknik gezileri gizlemek için şirket hesapları **kullanmak**.



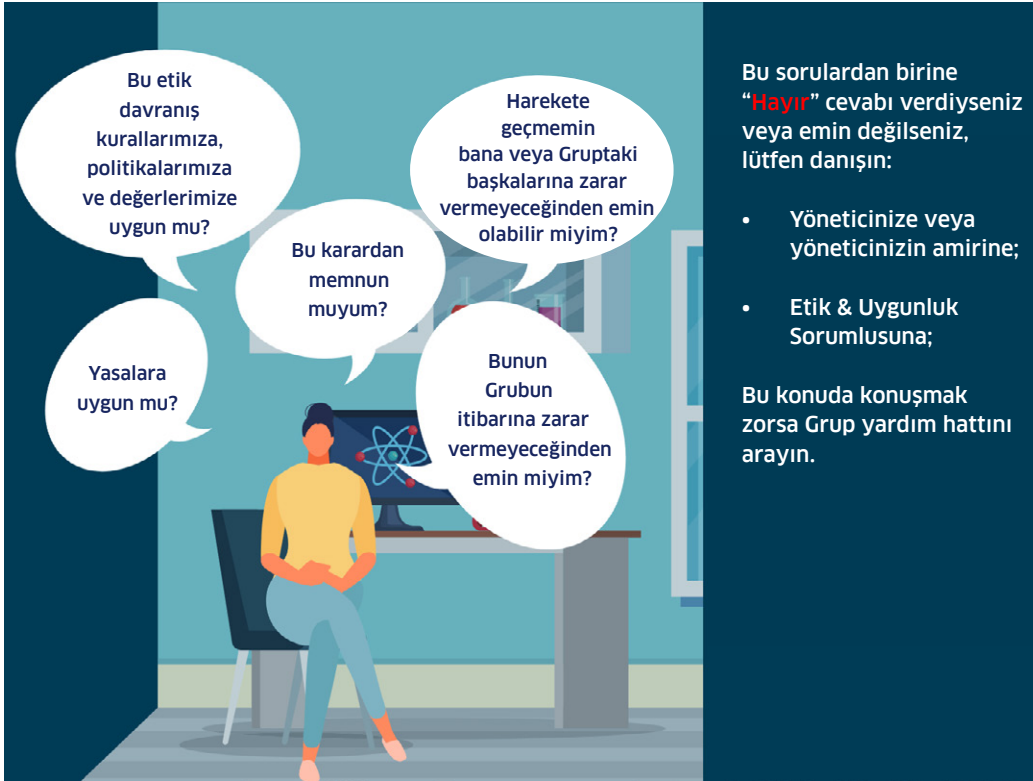
Bir etik olayını bildirme: asla yalnız kalmayın

Potansiyel olarak etik olmayan bir durumla yüzleşmek veya etik bir soru sormak, özellikle de tanıdığınız veya her gün temas kurduğunuz kişilerin davranışlarıyla ilgili olabileceği için genellikle zordur.

Bu sorunların üstesinden gelmek cesaret ister, ancak genellikle kabul edilemez uygulamalara son vermenin ve iyileştirmeye doğru ilerlemeye başlamanın tek yolu budur.

Bu nedenle, bu sorunları güvendiğiniz kişilerle ve öncelikle de bölüm yöneticinizle ve Etik & Uygunluk Sorumlusuyla paylaşmanız önemlidir. Bu çok zor veya imkânsız görünüyorsa, her zaman Grubun ihbar sistemini kullanabilirsiniz.

Başa çıkmak ve asla yalnız olmamak...



◆ Yönetimsel raporlama ve etik olayların takibi

Tüm yöneticilerin, Grubun prosedürlerine ve araçlarına uygun olarak etik olayları bildirmeleri ve bunların soruşturulmasını ve ele alınmasını sağlamaları gerekmektedir.

Etik, Uygunluk ve Gizlilik Departmanı, Grubun her kademesinde, kurduğu araçları kullanarak tüm etik olayların raporlanmasını ve ele alınmasını sağlar.

Kanıtlanmış bir ihlal durumunda, duruma göre bir iç soruşturmanın ardından **uygun bir disiplin müdahalesi** ve eylem planı oluşmalıdır. **ENGIE**, iç soruşturmalarının özenli, bağımsız ve objektif bir şekilde yürütülmesini taahhüt eder.

Tüm etik olaylar rapor edilir ve ele alınır!



YAPIN

- ✓ **Asla** etik bir sorun veya soru karşısında yalnız kalmayın. Gündüğünüz birine danışmaktan çekinmeyin. Durum ne olursa olsun, Etik ve Uygunluk Sorumlularımız size yardımcı olmaya hazırdır.
- ✓ Ekip yöneticisi **olarak** her zaman güven ortamını koruyun ve iş arkadaşlarınızı etik konusundaki sorularını paylaşmaya davet edin.
- ✓ Doğrudan görevlerinizle ilgili olmadığını düşünseniz bile etik bir sorunun varlığını **asla** görmezlikten gelmeyin.
- ✓ Grup tarafından sağlanan kanallar aracılığıyla etik olaylarının bildirilmesini **teşvik edin**.



YAPMAYIN

- ✗ Bir sorunun veya etik durumun kendi kendine çözülebileceğini **düşünmek**.
- ✗ Uyarı teşkil etmesi gereken fiili veya potansiyel bilgileri **gizlemek**.
- ✗ Bir etik ihlalini bildiren veya bir uyarıyı ileten birinin sorunların kaynağı olduğunu ve cezalandırılması gerektiğini **düşünmek**.

Proje yöneticim, teslimat gecikmelerini "ne pahasına olursa olsun" çözeceğini ve bunun kesinlikle kendisi ile alt yüklenicimiz arasında olacağını söyledi. Söylediklerinden rahatsızım, belki yanlış anlamışımdır. Aynı zamanda, konuyu doğrudan onunla tartışmaktan korkuyorum...

... durumu olduğu gibi mi bırakmalıyım yoksa yardım mı istemeliyim?



SSS

Bir durum sizi rahatsız ediyorsa, bunun hakkında konuşmanız ve yalnız kalmamanız gerekir. Durumu en üst kademeye veya kuruluşunuzun Etik ve Uygunluk Sorumlusuna bildirebilirsiniz.

Daha sonra durum değerlendirilebilir ve ek bilgi talep etmek, alt yükleniciye belirli noktaları netleştirmek için yaklaşmak ve gerektiğinde düzeltici ve önleyici eylemde bulunmak gibi takip önlemleri alınabilir.

◆ Grubun ihbar sistemi

Grup, tüm çalışanlara ve üçüncü taraflara (tedarikçiler, alt yükleniciler, sendikalar, STK'lar, müşteriler vb.) açık bir ihbar sistemi kurmuştur.

Tüm Grup kuruluşları, ihbar sisteminden yararlanmaktadır.

Grubun ihbar sistemi iki raporlama yöntemine dayalıdır: **bir e-posta adresi (ethics@engie.com) ve özel telefon numaraları.**

İhbar raporları çeşitli dillerde alınabilir ve hizmet 7 gün / 24 saat kullanılabilir.

Tüm olaylar ve ihbar bildirimleri gizliliği ve **anonimliği korunmasını** garanti eden bir çerçevede ele alınmaktadır.

Prosedürümüz tüm ihbarcıları tamamen korumaktadır. Hiçbir ihbarcı iyi niyetle bu dahili raporlamayı kullandığı için cezalandırılmaz. Ancak, ihbar mekanizmalarının suiistimal edici veya kötü niyetli kullanımı yasal işlem veya yaptırımlarla sonuçlanabilir.

Grubun ihbar sistemi, Grup web sitesinin Etik ve Uygunluk sayfalarında sunulmaktadır.



ENGIE'nin ihbar sistemini kullanın

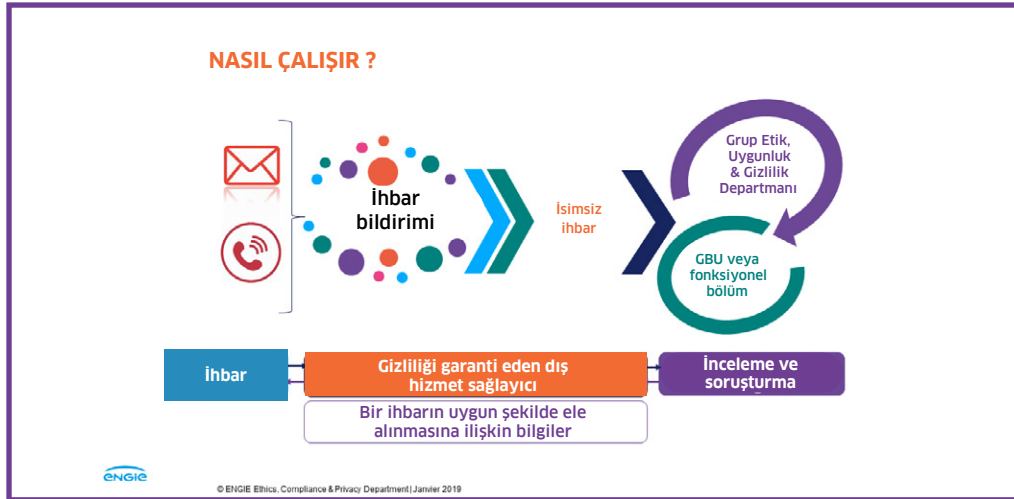
Bağımsız bir şirket, uyarınızı tamamen gizlilik içinde alır

ethics@engie.com

Tüm ülkeler için ücretsiz yardım hattı*

Fransa'da sabit hat
+33 1 45 51 03 67

* Ülkelere göre ücretsiz numaraların listesi için: <https://www.engie.com/en/ethics-and-compliance/whistleblowing-system>



Grubun ihbar sistemi, bir olayın mağduru veya tanığı olan tüm Grup çalışanlarına ve paydaşlarına yöneliktir.

➤ Etik ilkelerimizin ihlaline yaptırım uygulanması

İlkelerimizin herhangi bir şekilde ihlal edilmesi ister disiplin ister ticari olsun, bir yaptırımla sonuçlanmalıdır.

Grup içindeki her kuruluş ve her yönetici, kendi seviyelerinde, ilkelerimizi uygulamayı, bunlara uygun hareket etmeyi ve her türlü ihlali onaylamayı taahhüt eder.

Yolsuzluk eylemlerine karışan hiçbir **ENGIE** çalışanı Grup bünyesinde kalmaz. Grubun İnsan Kaynakları politikası ve yürürlükteki ulusal mevzuat uyarınca, Etik Davranış Kurallarımıza uyulmaması, alınan ücrete ceza uygulanmasına neden olabilir.

Herhangi bir sorunuz, şüpheniz mi var?

Etik ve uygunluk konusunda bilgi ve tavsiye için:
ethics-communication@engie.com

Bir etik olayını Gruba bildirmek için:
ethics@engie.com

ENGIE'de kişisel verilerin korunması hakkında daha fazla bilgi için:
dpo@engie.com



ENGIE'nin ihbar sistemini kullanın

Bağımsız bir şirket, uyarınızı tamamen gizlilik içinde alır



ethics@engie.com



Tüm ülkeler için ücretsiz yardım hattı*

Fransa'da sabit hat
+33 1 45 51 03 67

* Ülkelere göre ücretsiz numaraların listesi için: <https://www.engie.com/en/ethics-and-compliance/whistleblowing-system>

Grup, farklı kanun ve kültürlere sahip birçok ülkede faaliyet gösterdiğinden, ortak tanımlar oluşturmak zor olabilir. Bu nedenle, yalnızca bir rehber olarak tasarlanan, ancak birçok ülkede ve uluslararası çerçevede aşına olunan yasal unsurlar geliştirme avantajı sunan bir dizi tanım öneriyoruz.

Rüşvet:

Yolsuzluk ve rüşvet, bir eylemi gerçekleştirmek veya bir eylemden kaçınmak, iyilik veya belirli avantajlar elde etmek amacıyla tekliflerin, vaatlerin veya hediyelerin talep edilmesi, kabul edilmesi veya alınmasını ifade eder.

Aktif ve pasif rüşvet birbirini tamamlayan ancak birbirinden bağımsız iki suçtur.

Rüşvet verenin (aktif rüşvet) ve rüşvet alanın (pasif rüşvet) eylemleri ayrı ayrı kovuşturulabilir ve yargılanabilir. Birinin cezası hiçbir şekilde diğerinin cezasına tabi değildir.

Aslında, rüşvet alan, vaatleri, hediyeleri ve bağışları kabul eder ve hatta bunları talep edebilirken, rüşvet veren, hediye ve bağışlar teklif eder, vaatlerde bulunur ve hatta rüşvetin konusunu vererek rüşvet alanın taleplerini yerine getirir.

Nüfuz ticareti:

Aktif nüfuz ticareti, bir kamu görevlisine, kendisi veya başkaları için, bir kamu kurumu veya idaresi nezdinde imtiyaz, iş, sözleşme veya lehte başka bir karar aldirmek amacıyla gerçek veya sözde nüfuzunu kötüye kullanması için hediyeler, davetler ve teknik geziler teklif etmektir.

Bu hediye, davet ve teknik gezilerin bir kamu görevlisi tarafından aynı amaçla kabul edilmesi veya talep edilmesi, pasif nüfuz ticareti teşkil edecektir. Nüfuz ticareti ceza gerektiren bir suçtur.

İçeriden alınan bilgiler:

İçeriden alınan bilgiler, kamuoyunca bilinmeyen, doğrudan veya dolaylı olarak bir veya daha fazla finansal araç ihraççısını veya bir veya daha fazla finansal aracı ilgilendiren ve eğer kamuoyunca biliniyorsa, ilgili finansal araçların fiyatı veya bunlarla bağlantılı finansal araçların fiyatı üzerinde önemli bir etkisi olabilecek özel bilgilerdir.

İşlem hızlandırma ödemesi:

İşlem hızlandırma ödemeleri, örneğin vize almak veya malları gümrükten daha hızlı geçirmek için, kişinin hak kazandığı bir hizmeti almak için memurlara veya yetki sahibi kişilere sunduğu küçük komisyonlar veya hediyelerdir. Bunlar birçok ülkede ceza gerektiren suç teşkil eder ve Grup tarafından yasaklanmıştır.

Dolandırıcılık:

Dolandırıcılık, dolandırıcı veya üçüncü bir taraf için usulsüz bir maddi veya manevi avantaj elde etmek amacıyla yürürlükteki yasaları veya şirket kurallarını aldatmak veya atlatmak amacıyla yapılan her türlü kasıtlı ve gizli eylem veya ihmaldir.

Dolandırıcılık, para, mal, veri hırsızlığı, kasıtlı değişiklik, belgelerin gizlenmesi veya imhası, yanlış girişler veya beyanlar, hesapların manipülasyonu, sahtecilik, kara para aklama, yolsuzluk gibi kanunen cezalandırılabilir çok çeşitli biçimlerde olabilir.

Cinsel taciz:

Cinsel taciz, aşağılayıcı veya küçük düşürücü olarak bir kişinin onurunu ihlal eden cinsel veya cinsiyetçi dil veya davranışın tekrar tekrar kullanılmasıdır. İş yerinde veya iş dışında gerçekleşebilir. Ceza gerektiren bir suçtur.

Ayrımcılık:

Ayrımcılık, kökenleri, cinsiyetleri, aile durumları, hamilelik durumları, fiziksel görünüşleri, kişilerin gözle görülen veya fail tarafından bilinen ekonomik durumlarından kaynaklanan belirli kırılğanlıkları, soyadı, ikamet yeri, sağlık durumu, özerklik kaybı, engellilik, genetik özellikler, ahlak, cinsel yönelim, cinsel kimlik, yaş, siyasi görüşler, sendika faaliyetleri, kendini Fransızca dışında bir dilde ifade edebilme, gerçek veya sözde, belirli bir etnik grubun, ulusun, iddia edilen ırkın veya dinin üyesi olma veya olmama gibi nedenlerle yasalarca yasaklanan şekilde dezavantajlı duruma düşürülmesi şeklinde gerçekleşir.

Bu gerekçelerden herhangi biri ile yapılan ayrımcılık ceza hukuku kapsamında cezalandırılır.

Kölelik:

1926 yılında çıkarılan BM Kölelik Sözleşmesinde tanımlanan haliyle kölelik, bir kişiyi emek veya cinsel hizmetleri yerine getirmeye, dilenmeye veya herhangi bir hizmeti ücret ödemeden yerine getirmeye zorlayarak mülkiyet hakkının niteliklerini kullanmak veya bir kişiyi sürekli boyun eğme durumunda tutmaktır.

Zorla çalıştırma:

1930 tarihli ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesinde (n°29) tanımlanan zorla çalıştırma, herhangi bir ceza tehdidi altında herhangi bir kişiden talep edilen ve söz konusu kişinin kendisini gönüllü olarak teklif etmediği her türlü iş veya hizmeti kapsar.

Çocuk işçiliği:

Çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve onurlarından mahrum bırakan ve fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren her türlü işi kapsar. Terim, 1973 tarihli İstihdama Kabul için Asgari Yaşa ilişkin ILO Sözleşmesi (No. 138) ve 1999 tarihli En Kötü Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182) ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinde tanımlanmıştır.

Kişisel veriler:

Tanımlanmış veya tanımlanabilir bir gerçek kişi ("veri sahibi") ile ilgili her türlü bilgidir.

Tanımlanabilir kişi, kimliği doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilen kişidir.

Bir kişi tanımlanamadığında, verilerin anonim olduğu söylenir. Kişisel verilerin korunması, ihlal edilmesi halinde ceza gerektiren bir suç teşkil edebilecek yasalara tabidir.

Manevi taciz:

Haklarını ve haysiyetlerini ihlal edebilecek, fiziksel veya zihinsel sağlıklarını değiştirebilecek veya mesleki geleceklerini tehlikeye atabilecek aşağılayıcı çalışma koşulları çerçevesinde veya etkisiyle başka bir kişiyi tekrarlanan yorumlar veya davranışlarla taciz etmek ceza gerektiren bir suçtur.

TEMEL REFERANS METİNLERİ

Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi:

Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi, BM tarafından kurulan ve 31 Ekim 2003 tarihinde kabul edilen uluslararası bir anlaşmadır. Anlaşmada imzacıların yolsuzlukla mücadele yasal rejimlerini güçlendirmek için kullanabilecekleri bir dizi standart, kural ve önlem düzenlenmiştir.

ABD FCPA: Yabancı Ülkelerde Yolsuzluk Uygulamaları Yasası (ABD):

1977'de yürürlüğe giren Yabancı Ülkelerde Yolsuzluk Uygulamaları Yasası (FCPA), genellikle yabancı yetkililerin iş almalarına veya işi ellerinde tutmalarına yardımcı olmak için rüşvet verilmesini, cezai ve hukuki cezalara tabi olarak yasaklar.

İngiltere Rüşvet Kanunu:

2010 yılında çıkarılan Kanun, Bölüm 7 kapsamında, ortaklarının kendi adlarına başkasına rüşvet vermesini engellemeyen ticari kuruluşların işleyebileceği yeni bir suç ortaya koymuştur. Ortaklarının rüşvet vermesini önlemek için uygun prosedürlere sahip olduğunu kanıtlayabilen bir kuruluş, Bölüm 7'de belirtilen suçla karşı kendini savunabilecektir.

Şeffaflık, yolsuzluğa karşı eylem ve ekonomik hayatın modernizasyonu yasası (9 Aralık 2016 tarihli "Sapin 2" Yasası) (Fransa):

Bu yasa, bu alandaki idari koordinasyondan da sorumlu olan ve idari yaptırımlar uygulama yetkisine sahip yeni bir yapı olan Fransız Yolsuzlukla Mücadele Ajansı (AFA) tarafından denetlenen şirketlerde ve devlet kurumlarında yolsuzluğu önlemek için çeşitli iç mekanizmaların uygulanmasını öngörmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sözleşmeleri:

Temel ILO sözleşmeleri arasında örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı, zorla çalıştırmanın kaldırılması, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması yer almaktadır.

OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesiyle Mücadele Sözleşmesi:

1997 yılında kabul edilen OECD Rüşvetle Mücadele Sözleşmesi, uluslararası ticari işlemlerde yabancı kamu görevlilerine

rüşvet verilmesini ceza gerektiren bir suç haline getiren standartlar belirlemektedir. Ayrıca, hükümlerinin nasıl uygulanacağı konusunda çok uluslu şirketlere yönelik kılavuzlar da içermektedir.

Çok uluslu işletmeler için Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) yönergeleri:

1976 yılında kabul edilen OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberi, OECD üyesi ülkeler ve diğer bağlı ülkeler tarafından çok uluslu işletmelere insan hakları, tedarik zinciri sorumluluğu, çevre, tüketicinin korunması, yolsuzlukla mücadele ve rekabet dahil olmak üzere bir dizi alanda faaliyetlerinde sorumlu davranmalarını teşvik etmek için yapılan bir dizi tavsiyedir.

İhtiyat Sorumluluğu Kanunu (Fransa):

Yasa, 2017 yılında geçti. Üst üste iki yıl boyunca Fransa'da 5.000'in üzerinde veya Fransa'da ve yurt dışında 10.000'in üzerinde çalışanı olan şirketler ve gruplar için geçerlidir. Riskleri tanımlayan ve yan kuruluşlar veya alt yükleniciler olsun, etki alanları boyunca insan hakları ve temel özgürlüklerin, kişisel sağlık ve güvenliğin ve çevrenin ciddi ihlallerini önlemesi gereken bir İhtiyat Planı hazırlamalı, yayımlamalı, bu plana uymalı ve değerlendirmeye tabi tutulmalıdırlar.

Uluslararası yaptırımlar:

BM ve Avrupa Birliği Konseyinin yanı sıra münferit ülkeler, bireylere, tüzel kişilere veya kuruluşlara karşı kısıtlayıcı mali veya ticari önlemler ("ambargo" veya "yaptırım" olarak da bilinir) alabilir. Bu önlemler, belirli ülkelerle hedeflenen mal, teknoloji veya hizmet ticaretinde yasaklar ve kısıtlamalar, fonların ve ekonomik kaynakların dondurulması ve bazen finansal hizmetlere erişimde kısıtlamalar şeklinde olur.

İhracat kontrollerine ilişkin kurallar:

İhracat kontrollerinde amaç, meşru ticareti kolaylaştırırken ve güvence altına alırken, barışçıl sivil kullanımdan kitle imha silahlarına, kimyasal veya biyolojik silahlara veya silah dağıtım sistemlerine yönlendirilmesi muhtemel her türlü ihracatı kontrol etmektir. Ambargolar da dahil olmak üzere yaptırım altındaki ülkelere yapılan ihracatlar da izlenmektedir. Genel bir yasaklama ilkesine dayanan, tüm savunma sektörünün ve akışlarının Devlet kontrolüne tabi olduğu anlamına gelen, savaş malzemelerinin kontrolüne ilişkin özel hükümler (örneğin

Fransa'da) de vardır.

Son olarak, nükleer malzeme kontrolü için özel hükümler vardır. İhracat kontrol düzenlemeleri, Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri de dahil olmak üzere çeşitli seviyelerde yayımlanmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi dahil olmak üzere Uluslararası İnsan Hakları Yasası, Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi:

Bu belgeler, uluslararası hukuk kapsamında insan haklarını koruyan temel metinlerin gövdesini oluşturmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (UDHR), insan hakları tarihindeki kilit belgedir.

1948 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, dünyadaki tüm erkek ve kadınların ayrımcılığa uğramadan sahip olduğu temel insan haklarını ve temel özgürlükleri ortaya koymaktadır.

1966 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi olmak üzere uluslararası insan hakları hukukunu da şekillendiren iki uluslararası anlaşmayı kabul etti.

Evrensel Bildirge ve bu iki Sözleşme, birlikte Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesini oluşturur.

GDPR:

Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR), Avrupa Birliği genelinde veri işlemeyi eşit olarak çerçeveleyen bir Avrupa düzenleyici metnidir. 25 Mayıs 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

*“Bu Etik Davranış Kuralları, **ENGIE** S.A. İcra Kurulu tarafından 11 Eylül 2023 tarihinde ve **ENGIE** S.A. Etik, Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi tarafından 20 Eylül 2023 tarihinde yapılan toplantıda kabul edilmiştir.*

Bu belgenin çevirileri yoruma tabi olabileceğinden, yalnızca Fransızca metin geçerlidir.

- Etik ve uygunluk hakkında bilgi ve tavsiye için: ethics-communication@engie.com
- Bir etik olayını Gruba bildirmek için: ethics@engie.com
- ENGIE'de kişisel verilerin korunması hakkında daha fazla bilgi için: dpo@engie.com

İlk baskı - Kasım 2009
Son baskı - Kasım 2023

Tasarım ve metin yazarlığı: 



Şirket Merkezi: 1 place Samuel de Champlain
92400 Courbevoie - Fransa
engie.com