

FRAPORT TAV
ANTALYA TERMİNAL İŞLETMECİLİĞİ A.Ş.



ETİK DAVRANIŞ KURALLARI - ÇALIŞANLAR
(Ethical Code Of Conduct - Employees)

Prepared by	Controlled by	Approved by	Approved by
LCO	Quality Manager	General Manager	General Manager

İçindekiler**ÖNSÖZ : Üst Yönetim Mesajı**

1. KAPSAM VE POLİTİKA	5
1.1. Kapsam.....	5
1.2. Politika	5
2. KURUMSAL SORUMLULUKLAR	5
2.1. Kanunlara, Yönetmeliklere, Kabul Edilmiş Standartlara, Kılavuzlara ve İlkelere Uyum.....	5
2.2. Etik Davranış Kuralları	5
2.3. İnsan Haklarına Uyum.....	6
2.3.1.Genel Kabul	6
2.3.2.Farklılıklara Saygı	6
2.3.3.Cinsel Odaklı İhlal ve Taciz (GBVH)	6
2.3.4.Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele	7
2.4. Çevre Koruma	8
3. İŞ ORTAĞI OLARAK SORUMLULUKLAR	8
3.1. Yolsuzlukla Mücadele.....	8
3.2. Hediyeler ve Davetiyeler.....	8
3.3. Çıkar Çatışması.....	9
3.4. Bağış ve Sponsorluklar	9
3.5. Adil ve Serbest Rekabet Koşullarına Saygı	9
3.6. İç Ticaret veya Haksız Ticaretin Önlenmesi.....	9
3.7. Kara Para Aklamanın ve Terörizmin Finansmanının Önlenmesi	10
4. İŞ YERİ OLARAK SORUMLULUKLAR	10
4.1. Çalışan İletişimi	10
4.2. Mesleki Sağlık ve Güvenlik (İSG) Uygulamaları	10
4.3. Bilgi Gizliliğinin Korunması ve Şirket Sırları.....	11
4.3.1.Kişisel Bilgilerin Korunması.....	11
4.3.2.Bilgi Bütünlüğü ve Şirket Sırları	11
4.4. Sosyal Medya İletişimlerinin Yürütülmesi.....	11
4.5. Varlıkların Korunması.....	12
5. ÇALIŞAN DESTEK PROGRAMI.....	12
5.1. Uyum Organizasyonundaki Görevliler	12
5.2. Hatalar ve Kural İhlalleri İle Başa Çıkma	12
5.3. İhlal veya İhlal Şüphelisinin Raporlanması	12

6. UYGULAMA	13
7. REVİZYON	13
8. YÜRÜRLÜK	13

Üst Yönetimin Mesajı

Değerli Fraport TAV Ailesi,

Kuruluşumuz, müşteri odaklı yaklaşımla dünya standartlarına uygun terminal hizmetleri sunarak Avrupa'nın en iyi, en fazla yolcu ağırlayan terminallerinden biri haline gelmiştir. Bu başarı bilgi, beceri ve şirket değerleri yüksek olan çalışanlarına aittir.

İş hayatında sürdürülebilir başarı; ancak yasalara, prosedürlere ve etik ilkelere uygun hareket etmekle sağlanabilir.

Fraport TAV, tüm faaliyetlerinde doğal kaynakları koruyarak ve etkin kullanarak sürdürülebilir bir yönetim sergilemektedir. Aynı zamanda insan haklarına ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel standartlarına uyumu şirketin kurumsal ilkesi olarak kabul etmektedir.

Fraport TAV çalışanları her zaman **sadakat, adalet, güvenilirlik ve müşteri odaklılık** değerlerine bağlıdır.

Fraport TAV Yönetimi'nin temel sorumluluklarından biri çalışanların başarı potansiyelini geliştirmektir.

Bu doküman, Etik Davranış Standartlarımızı tüm çalışanlarımıza kolay ve erişilebilir bilgilerle sunmak, ayrıca kurumsal sorumluluklarımızı, iş ortaklarımıza karşı olan sorumluluklarımızı ve çalışma ortamına/iş yerine ilişkin sorumluluklarımızı belirtmek amacıyla hazırlanmıştır.

Bu belge tüm kullanıcılara elektronik olarak erişilebilen bir formatta sunulmaktadır.

1. KAPSAM VE POLİTİKA

1.1 Kapsam

Etik Davranış Kuralları, uluslararası düzenlemeleri, mevcut yasaları, sözleşme şartlarını ve şirket prosedürlerini ve talimatlarını kapsar.

Etik Davranış Kuralları tüm Fraport TAV çalışanları için bağlayıcıdır.

Bütün yöneticiler, Etik Davranış Kurallarını şirket içerisinde yaygınlaştırmaktan ve uygunluğun sağlanmasından sorumludur. Bu anlamda yöneticiler, rol model olma sorumluluğundadır.

1.2 Politika

Uyum politikası; Yönetim Sistemleri Politikası ile entegre edilmiş ve “Çalışanlarımızla birlikte yasa, yönetmelik, iç prosedürler, kabul görmüş standartlar ve etik davranış kurallarına uymak” olarak kamuya duyurulmuştur. Bu Politika, tüm çalışanların uymakla yükümlü olduğu temel ilkeleri tanımlar.

2. KURUMSAL SORUMLULUKLAR

2.1 Yasalara, Yönetmeliklere, Kabul Edilen Standartlara, Yönergelere ve İlkelere Uyum

Fraport TAV; ekonomik, ekolojik ve sosyal konularda sorumluluk alır ve her zaman yasa ve yönetmeliklere uygun hareket eder. Bu çerçevede Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi, BM 2030 Gündemi ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın temel çalışma standartları gibi uluslararası kabul görmüş standart, düzenleme ve ilkelere bağlı kalır. Tüm ulusal yasalara uymaya kararlıdır.

2.2 Etik Davranış Kuralları

Fraport TAV çalışanları Etik Davranış Kurallarına aykırı davranışlarda bulunmaz. Bunu tüm çalışanlar her türlü iş ilişkisinde temel prensip olarak kabul etmektedir.

Fraport TAV'ın etik davranış kuralları aşağıda listelenmiştir. Tüm çalışanlar istisnasız olarak bu kurallara uymaktadır:

- a) Şirket ile çıkar çatışmasına girmemek,
- b) Hediye, davet ve ağırlama kurallarına uymak,
 - Onaylanmadığı halde değeri 50 Euro'yu aşan hediyeleri kabul etmemek veya vermemek
 - Temsil-ağırlama için belirlenen limitleri onay alınmadan aşmamak: Türkiye: 50 Euro, AB Bölgesi: 100 Euro, Diğer: 100 USD
 - Ücretsiz seyahat veya lüks eğlence davetlerini kabul etmemek veya lüks eğlence faturalarını beyan etmemek
- c) Rüşvet, yolsuzluk, hırsızlık, dolandırıcılık, zimmete para geçirme, terör, ekonomik yaptırımlar gibi yüz kızartıcı olaylara bulaşmamak,
- d) Onay almadan ikinci bir işte çalışmamak,
- e) Cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, din, etnik köken, renk vb. nedenle ayrımcılık yapmamak,
- f) İş yerinde mobbing yapmamak,

- g) Yönetim yetkisini kötüye kullanmamak,
- h) Çalışan olarak siyasi parti propagandası yapmamak, şirket olarak siyasi partilere mali destek vermemek,
- i) Şirket varlıklarını kötüye kullanmamak,
- j) İş arkadaşları arasında cinsel içerikli davranışlar sergilememek veya sosyal medya veya diğer medya üzerinden uygunsuz mesajlar göndermemek,
- k) Şirketin temsil edildiği yerlerde kurumsal politika ve görüşler dışında beyanda bulunmamak, şirketteki unvanı doğru kullanmak.

Şirketimizin etik davranış kurallarıdır.

2.3 İnsan Haklarına Uyum

Fraport TAV, insan haklarının geliştirilmesinde temel sorumluluğu üstlenmektedir. Uluslararası kabul görmüş insan hakları yasalarına saygı gösterir, yasal gerekliliklere uyma sorumluluğunu ana görev olarak kabul eder ve ticari faaliyetleri sırasında insan hakları ihlallerinden kaçınır. İnsan hakları ile ilgili olarak; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 6701 Sayılı Türk İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ve BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gibi birçok uluslararası düzenleme referans olarak alınmaktadır.

2.3.1 Genel Kabul

Fraport TAV çalışanlarının ve tedarikçi çalışanlarının insan haklarına saygı gösterir, bunların korunmasına yönelik her türlü düzenlemeyi yapar ve tedbirleri alır.

Fraport TAV aşağıdaki sorumlulukları vazgeçilmez olarak kabul etmektedir:

- Fraport TAV çocuk işçiliğini (18 yaş altı) reddeder.
- İşyerinde her türlü zorla çalıştırmanın yanı sıra, her türlü kölelik veya köle benzeri uygulamaları, köleliği veya diğer tahakküm veya baskı biçimlerini kesinlikle reddeder.
- Örgütlenme özgürlüğüne ve bunun sonucunda ortaya çıkan toplu pazarlık hakkına ve genel çalışma koşullarını ulusal yasalar çerçevesinde düzenleme hakkına saygı duyar.
- Fraport TAV'da ücretler hiçbir durumda geçerli yasal asgari standartlardan düşük olamaz.
- Çalışan, çalışma saatleri, ücretli izin ve resmi tatillere ilişkin ilgili yasal hükümlere ve yürürlükteki meslek standartlarına uymayı taahhüt eder.

2.3.2 Farklılıklara Saygı

Açık fikirli bir şirket olarak iş gücünün çeşitliliğine değer verilir. Bu da farklı bakış açılarının ve deneyimlerin çalışmalarımıza yansımaları sağlamaktadır. Günlük hayattaki bu farklılıklar sayesinde müşteriler ile birlikte yenilikçi çözümler geliştirilebilir. Çalışanların farklılığının takdir edilmesi ve tanınması, Fraport TAV'ın her alandaki başarısına büyük katkı sağlamaktadır.

2.3.3 Cinsiyete Dayalı İhlal ve Taciz (GBVH)

Fraport TAV, kadın çalışanlara yönelik fiziksel ve duygusal kaba davranışları ve cinsel tacizi yasaklamakta olup, bu tür ihlalleri gerçekleştirenler Disiplin Prosedürü kapsamında Etik Kurul tarafından sorgulanmaktadır.

Fraport TAV, Uluslararası Finans Kurumu (IFC) ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın (EBRD) Özel Sektör performans gerekliliklerine yönelik GBVH'ye ilişkin rehberine atıfta bulunmaktadır. GBVH'ye yönelik önleyici tedbirlerin alınması şirketin İş Sağlığı ve Güvenliği performansını artırma ve çalışan motivasyonunu sağlamanın yanı sıra Şirketin marka değerini de artırır.

2.3.4 Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele

Fraport TAV, iş gücünde çeşitliliği teşvik eder ve her türlü ayrımcılığı reddeder. Karşılıklı takdir ve saygı ilkesi Fraport TAV'ın kurum kültürünün önemli bir parçasıdır: Fraport TAV her zaman adil, saygılı ve iş birliğine dayalı ilişkileri teşvik eder. Hakkaniyet duygusunun zedelendiği durumlarda çalışanların şikâyet ve itirazları için raporlama sistemi kurulmuştur.

GBVH'yi engellemek için aşağıdaki tedbirler alınmaktadır:

- Fraport TAV'da kadın çalışan sayısının artırılması ve kadınların mesleki açıdan güçlendirilmesi amacıyla insan kaynakları politikası gözden geçirilir ve karar alma pozisyonlarında daha fazla kadın çalışanın yer alması sağlanır.
- Etik taahhütlerin ve önleme politikalarının uygulanmasını sağlamak üzere yetkili-kıdemli sorumlular (Uyum Yöneticisi gibi) atanır. Bu sorumluların tedarikçi ve alt yüklenicilere de atanması beklenir, atanmadığı durumlarda asıl işveren düzenlemeleri uygulanır.
- Kadın çalışanlara yönelik taciz ve duygusal davranış ihlallerini önlemeye yönelik politikalar kuruluşun çevresel-sosyal yönetim dokümanlarında belirlenir.
- Çalışanlar için isimsiz, gizli, kolay erişilebilir şikâyet bildirim sistemi kurulmuştur (Ref: BKMS)
- Hiçbir görsel ya da tanıtım materyalinde kadın cinselliğini öne çıkaran fotoğraf ve kavramlar kullanılamaz.
- Fraport TAV, çalışanlarına danışmanlık yapar, rehberlik ve destek sistemleri geliştirir ve en üst düzeyde izleme sistemi kurar. Birebir görüşmeler, izleme ve denetimler yapılır.
- Özellikle bilinçlendirme eğitimleri düzenlenir ve eğitim ihtiyaç planlamasında kadın kuruluşlarıyla işbirliği yapılır.
- Çalışanlar, özgeçmiş araştırması sonucunda disiplin geçmişi dikkate alınarak işe alınırlar.
- Tedarikçi ve taşeron seçimi sürecinde kuruluşların etik davranış kurallarına ilişkin politikaları ve şirket geçmişi değerlendirmeleri dikkate alınır. Bu amaçla üçüncü taraf bir değerlendirme sistemi kullanılır.
- Cinsel tacizin önlenmesi amacıyla risk değerlendirmesi yapılır. Riskli faaliyet alanlarında erkek çalışanlar kadın çalışana oranla daha az sayıda yer almaktadır.
- Erkek ve kadın inşaat işçileri için güvenli, emniyetli ve ayrı barınma olanakları sağlanmaktadır.
- Kilitlenebilir tuvaletlerde ve erkeklerin ağırlıklı olduğu çalışma ortamlarında erişim yolları da dahil olmak üzere proje alanlarının çevresinde yeterli aydınlatma sağlanmaktadır.

Aşağıda sıralanan ilkeler eylemlerin temelini oluşturur:

Fraport TAV, insanları etnik, ulusal veya sosyal kökenleri, ırkları, renkleri, cinsiyetleri, yaşları, dinleri veya inançları nedeniyle ayrımcılık yapmamaya, dışlamamaya veya kayırmamaya kararlıdır.

- Anayasal bir hak olan siyasi faaliyete katılıma saygı duyulur, ancak iş yerinde siyasi tartışmaya, propagandaya veya siyasi amblemlere izin verilmez,
- Bir çalışan kuruluşuna üyeliğin kısıtlanması, engellilik veya cinsel eğilime dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.

2.4 Çevre Koruma

Fraport TAV, faaliyet sonuçlarının çevreye olumsuz etkilerini en aza indirmek için çalışır. “İklim değişikliği” programları hakkında ülkede ve dünyadaki tüm gelişmeleri takip etmek ve bunlara uyum sağlamak stratejik hedeftir.

Çevre dostu ilkeler şu şekilde özetlenebilir:

- Faaliyetlerin çevreye duyarlı bir şekilde yürütülmesi kararlılığı mevcuttur. Çevreyi korumaya ve çalışanlara güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamaya gayret edilir.
- Çalışanlar doğal kaynakları verimli kullanmaya teşvik edilir.
- Ürün ve hizmet seçiminde ekolojik kriterleri uygulayarak çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için çalışılır.
- Sorumluluk gereği sera gazı emisyonlarını en etkin şekilde yönetilir. 2050 karbonizasyon hedefi doğrultusunda plan ve projeler üzerinde çalışılır.

3. İŞ ORTAKLARI OLARAK SORUMLULUKLAR

3.1 Yolsuzlukla Mücadele

Yolsuzluk genel olarak kendisine verilen yetkinin kişisel veya özel kazanç amacıyla kötüye kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Yolsuzluk sadece maddi zarara yol açmakla kalmaz, aynı zamanda bir ülkenin ekonomik, siyasi ve sosyal kalkınmasına da engel olur ve sonuçta toplumun temellerini sarsar.

Fraport TAV çalışanları, iş ilişkilerinde işlerini kolaylaştırmak veya yasadışı yollardan yapılmasını sağlamak amacıyla rüşvet vermez, taahhütte bulunmaz ve rüşvet kabul etmez. Yolsuzluğun hiçbir şekli hoş görülmez ve yolsuzluk izlenimi önlenir.

Çalışanlarımız kişisel veya ailevi çıkarlarının Fraport TAV'ın çıkarlarıyla çatışabileceği durumlardan kaçınır. Böyle bir çıkar çatışmasının gerçekleşmesi durumunda ilgili kişinin bu durumu yöneticisine bildirmesi gerekmektedir. Çalışan, yöneticisiyle iletişime geçmek istemezse Etik Danışmanlık, Uyum Yöneticisi veya BKMS üzerinden yazılı bildirim yöntemlerinden birini seçebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. "Uyum Kılavuzu - Bildirimler".

3.2 Hediyeler ve Davetiyeler

Hediye vermek ve almak, davet etmek ve kabul etmek iş hayatında olağan sosyal iletişim ve kültür biçimlerinin bir parçasıdır. Ancak hediyeler ve davetler, uygunsuz iltimas biçimleri veya kabul edilemez nüfuz biçimleri olarak anlaşılabilir. Tüm çalışanlar, iş ilişkilerini uygunsuz bir şekilde etkileyebilecek herhangi bir değerli hediye/daveti teklif etmemeyi veya kabul etmemeyi taahhüt eder.

Hediye ve davetlerde aşağıdaki ilkelere uyulur: Ref. Hediye ve Davetiye Kılavuzu

- Uyumluluk: Hediyeler veya davetler, yerel geleneklere ve sosyal olarak kabul edilebilir davranışlara uygun olarak bir nezaket ve takdir jesti olarak yapılabilir, ancak belirlenen sınırlara ve etik kurallara uygun olmalıdır.
- Ticari faaliyetlerle bağlantı: Belirli bir iş kararını etkilemek amacıyla hiçbir menfaat kabul edilemez veya verilemez. Bu tür bir etkinin ortaya çıkmasından bile kaçınılmalıdır.
- Sıklık: Hediye ve davetlerin verilmesi veya kabul edilmesi, ara sıra gerçekleşen durumlarla (yılda iki kez gibi) sınırlı olmalıdır.
- Kamu görevlileri: Şirket sınırlarını ve yasal sınırları aşamaz. Bu tür davet ve hediyeler Uyum Yöneticisi ile koordineli olarak organize edilmelidir.
- Dokümantasyon: Dokümanite edilmeli ve onay süreçleri takip edilmelidir.

3.3 Çıkar Çatışması

Fraport TAV'ın başarısı yalnızca çıkarları doğrultusunda alınan ticari kararlara dayanmaktadır. Çalışanlar, Fraport TAV'ın çıkarlarıyla çatışan kişisel çıkarların peşinde koşmamalı veya Fraport TAV'ın hakkı olan iş fırsatlarından kişisel olarak yararlanmamalıdır.

Çıkar çatışması : Ref. Çıkar Çatışması Kılavuzu

- Çıkar çatışmaları birçok şekilde ortaya çıkabilir; örneğin tedarikçiler, müşteriler veya iş ortaklarındaki mali çıkarlar yoluyla, ikincil istihdam bağlamında veya çalışanlarla işyerindeki iş ortakları arasındaki kişisel ilişkiler yoluyla.

Bir çıkar çatışmasının mevcut olması veya ortaya çıkmasının muhtemel olması durumunda aşağıdaki önlemler uygulanır:

- Çıkar çatışmalarını önlemek için önleyici bir yaklaşım benimsenir, izleme sistemi mevcuttur ve meydana gelmesi durumunda alınacak aksiyonlar tanımlanır.
- Çalışanlar, herhangi bir çıkar çatışmasını mümkün olan en kısa sürede yazılı olarak yöneticilerine veya LCO'ya bildirmekle sorumludur.

3.4 Bağışlar ve Sponsorluklar

Fraport TAV sosyal sorumluluk üstlenir. Bölgenin güvenilir kuruluşu olarak kültürel, eğitimsel, spor, ekolojik ve sosyal konuları ortak olarak destekler.

Bu konuda aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

- Bağış ve sponsorluklar yalnızca dürüstlük gerekliliklerine uygun olan ve aşırı etki izlenimini ortadan kaldıran amaçlar için kullanılır.
- Bağış ve sponsorluklar sosyal sorumluluk anlayışıyla şeffaf ve net kriterlere göre yapılır.

3.5 Adil ve Serbest Rekabete Saygı

Serbest rekabetin korunması büyümenin, kalkınmanın ve istihdamın temel şartıdır. Fraport TAV, adil rekabet kurallarına uyar ve iş ortaklarına adil davranır. Serbest rekabeti baltalayabilecek anlaşmalar, mutabakatlar veya faaliyetler kesinlikle yasaktır. Fraport TAV, rekabete aykırı hiçbir davranışa tolerans göstermez.

3.6 İç Ticaret veya Haksız Ticaretin Önlenmesi

Şirketin ticari sırları hiçbir şekilde paylaşılmaz ve diğer şirketler hakkında içeriden bilgi edinmeye çalışılmaz. Ticari ahlak Fraport TAV'ın temel bir prensiplerindendir. Genel ekonomik kurallar ve teorik bilgilerin yanı sıra ulusal ve uluslararası belirleyici kurallar Fraport TAV için her zaman geçerlidir.

3.7 Kara Para Aklamanın ve Terörizmin Finansmanının Önlenmesi

Kara para aklama (yasa dışı yollardan elde edilen varlıkların yasal ekonomik döngüye gizlice dahil edilmesi) ve terörün finansmanı (varlıkların terör faaliyetlerini yürütmek için sağlanması) ciddi tehditlerdir ve bu nedenle dünya çapında birçok ülkede yasaktır. Bu bağlamda Fraport TAV, devletlerin kara para aklama ve terörün finansmanı ile mücadelesine destek vermekte, ulusal ve uluslararası ekonomik yaptırımlara uyum sağlamaktadır. Ticari ilişkiler kurulurken "Yasaklı Kuruluşlar Listesi" kontrol edilir. Herhangi bir şüphe durumunda Kolluk Kuvvetleri Mali Birimlerine bilgi verilir.

Serbest rekabet için aşağıdaki ilkeler dikkate alınır:

- Rakiplerle, özellikle pazar segmentleri, kapasiteler ve/veya müşterilerle ilgili olarak yasa dışı anlaşmalar yapılmaz.
- Rakiplerle fiyatlar, fiyat bileşenleri, maliyetler veya yatırımlar gibi hassas/stratejik bilgi alışverişinde bulunulmaz.
- Müşteriler veya tedarikçilerle yasa dışı kısıtlamalar konusunda anlaşılmaz ve kimse yasa dışı olarak dışlanmaz.
- Tedarik prosedürleri manipüle edilmez ve edilmeyecektir.

Devam eden bir çalışmanın yasal gerekliliklere veya iç prosedürlere uygun olup olmadığı konusunda Etik Danışmanlık'a danışılır.

4. İŞ YERİ OLARAK SORUMLULUKLAR

4.1 Çalışan İletişimi

Saygı ilkesi Fraport TAV değer kültürünün önemli bir bileşenidir. Fraport TAV ruhuyla çalışanlar birbirleri ile adil ve saygılı ilişkiler kurar. Sözlü veya fiziksel zorbalığa, cinsel baskı, şiddet veya tacizin hiçbir biçimine, ırkçı, din temelli ve cinsiyetçi saldırılara tolerans gösterilmez.

Fraport TAV'ın misyonu çalışanlarından beklentilerini tanımlar:

- İşe ve hedeflere odaklanmak.
- Her ortamda Şirketin elçisi olmak.
- Müşterilerin istek ve beklentilerini anlamak.
- Sürekli öğrenmeyi motto olarak benimsemek, değişime ve yeniliğe her zaman açık olmak.

4.2 Mesleki Sağlık ve Güvenlik (İSG) Uygulamaları

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), genel kurumsal sorumluluğun temel bir unsurudur. Fraport TAV, çalışanlarını kazalardan, işle ilgili sağlık risklerinden ve meslek hastalıklarından korumak için her türlü önleyici tedbiri almaktadır. Fraport TAV koruyucu ekipman, alet ve eğitimler sağlar.

İSG temel kuralları aşağıdaki gibidir:

- Fraport TAV sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar.
- Risk değerlendirmeleri yapar ve bunları çalışanları ile paylaşır. Çalışanlar Yüksek Riskli bir ortamda çalışmama haklarını bilirler.
- Tüm çalışanlar İSG kurallarına uyarak örnek davranışlar sergiler.

4.3 Bilgi Gizliliğinin Korunması ve Şirket Sırları

Fraport TAV çalışanları, iş ilişkilerinde verilerin ve gizli bilgilerin güvenliğini ve bütünlüğünü ticari faaliyetin temel ilkelerinden biri olarak görmektedir. Fraport TAV yasal gerekliliklere uyarak çalışanlarının, müşterilerinin, tedarikçilerinin ve etkilenen diğer kişilerin kişisel verilerini korur ve belirlenen süre sonunda imha eder. Ülkemizde geçerli olan 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümlerine tam olarak uymaktadır.

4.3.1 Kişisel Bilgilerin Korunması

"Kişisel veri" kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi anlamına gelir. Kişisel verilerin toplanmasına ve işlenmesine yalnızca belirli bir amaç için izin verilir ve etkilenen kişinin (veri sahibi) rızası veya diğer yasal dayanaklar gereklidir.

Tüm çalışanlar aşağıdaki kurallara uymaktadır:

- Kişisel verileri gizli tutmak ve bu verileri yalnızca görevlerinin ifası için gerekli olduğu ölçüde çalışma arkadaşlarına açıklamak,
- Kişisel verileri izinsiz olarak toplamaktan veya daha fazla işlemekten kaçınmak ve şüphe durumunda veri koruma tavsiyesi almak,
- Kişisel verileri işleme amacının ortadan kalkması halinde silmek,
- Veri güvenliği ihlali durumunda derhal amirini ve/veya veri koruma görevlisini bilgilendirmek.

4.3.2 Bilgi Bütünlüğü ve Şirket Sırları

Bilgi başarıyı belirler. Bu nedenle veri bütünlüğünün, kullanılabilirliğinin, erişilebilirliğinin ve bilginin gizliliğinin korunması hayati önem taşımaktadır.

Fraport TAV çalışanları, iş ilişkilerinde meşru ve korunabilir gizliliği sağlar. Ticari sırların izinsiz edinilmesine, kullanılmasına ve ifşa edilmesine karşı korunması için her türlü tedbiri alır.

4.4 Sosyal Medya İletişimlerinin Yürütülmesi

Fraport TAV çalışanları, müşterileriyle, çalışanlarımızla ve kamuoyuyla iletişim kurarken sosyal medyayı, interneti ve Facebook, LinkedIn, Instagram, X vb. iç iletişim platformlarını kullanır. Dijital alanda birbirine adil ve olumlu davranır. Bunu yaparken dijital medyada yayınlanan hiçbir paylaşımın geri alınamayacağının bilinciyle hareket eder.

Sosyal medya kanallarında aşağıdaki türde paylaşımlar yapmak yasaktır:

- Başkalarına karşı ayrımcılık yapmak veya hakaret etmek,
- Anayasaya aykırı veya tahrik edici mesajlar yayınlamak veya içeriği manipüle etmek,
- Kendi itibarımızın ve çalışanlarımızın itibarının zedelenmesi,
- Grup içi huzuru tehlikeye atabilecek içeriklerin paylaşılması,
- Başkalarının fikri mülkiyetini kötüye kullanan veya gizli veya dahili veri veya bilgileri yayınlayan mesajların yayınlanmasına veya paylaşılmasına izin verilmez.

4.5 Varlıkların Korunması

Fraport TAV çalışanları verimlilik ve üretkenlik bilinciyle çalışır. Bu nedenle kurumsal varlıkları korumak iş yerindeki sorumluluğun ayrılmaz bir parçasıdır. Bu kurallar aynı zamanda müşteriler, iş ortakları veya yol-

Varlık korumasında aşağıdaki ilkeler geçerlidir:

- Fraport TAV varlıklarının kayıp, hasar ve suiistimalden korunmasından tüm çalışanlar sorumludur.
- Ödemelerin serbest bırakılması için tüm ön kayıtların ve belge uyumlaştırmasının yapılması gerekmektedir.
- Fraport TAV tarafından sağlanan varlıklar (araçlar, ekipmanlar vb.) aksi kararlaştırılmadıkça sadece operasyonel amaçlarla kullanılacaktır.
- Çalışanlar, kendilerine emanet edilen üçüncü şahısların mallarına özen ve dikkatle davranacaktır.

cular tarafından Fraport TAV'a emanet edilen mülkler için de geçerlidir.

5. ÇALIŞAN DESTEK PROGRAMI

Uyum Yönetim Sistemi kapsamında çalışanların ihtiyaç duyabileceği her türlü bilgi, eğitim ve danışmanlık desteğine yönelik sorumluluklar belirlenmiştir. İlgili kişi veya kanalların iletişim bilgileri açıklanmaktadır.

5.1 Uyum Organizasyonundaki Görevliler

Tüm çalışanlar, Etik Davranış Kuralları ile ilgili bilgilere diledikleri zaman erişebilirler. Uyumlulukla ilgili her türlü soru Uyum Yöneticisine ve/veya Etik Danışmanlarına iletilir.

İletişim Bilgisi:

e-posta: etik@antalya-airport.aero

Telefon: +90 242 315 1037 ya da dahili 1037

Uyumluluk Organizasyonu:

- **Uyum Yöneticisi (LCO):** Avukat.
- **Etik Danışmanlar:** Avukat ve İK & Org.Gelişim Direktörü.
- **Uyum Riski Değerlendirme Komitesi:** Departman/Birim Yöneticileri.
Etik Komite: Genel Müdürler, Uyum Yöneticisi, İK & Org.Gelişim Direktörü, İlgili Departman Yöneticisi

5.2 Hatalar ve Kural İhlalleriyle Başa Çıkmak

Fraport TAV kurum kültürü bağlılık, güvenilirlik, adalet ve müşteri odaklılık değerleriyle karakterize edilir. İş yapılırken hatalar meydana gelebilir, bu hataların sebepleri analiz edilerek düzeltilir. Fraport TAV Yönetimi, hataları cezalandırmaz, ancak hatalardan ders almayı bir gelişim fırsatı olarak görür. Bu sadece hataları değil aynı zamanda kabul edilebilir sınırları ve ihmal sayısını da içerir.

Çalışanlar yürürlükteki yasalara, bu Etik Davranış Kurallarına ve şirket içi kurallara uymakla yükümlüdür. İhlal durumunda Disiplin Prosedürü ve/veya geçerli yasalar uygulanır.

5.3 İhlal veya İhlal Şüphelisinin Bildirimi ve Raporlanması

Tüm çalışanların sorumlu bir şekilde ve Çalışan Etiği Kuralları'nda belirtilen ilkeler doğrultusunda hareket etmeleri beklenmektedir. Çalışanlar her zaman birbirleriyle açık ve dürüst ilişkiler kurmaya teşvik edilir.

Yasaların veya şirket içi kuralların ihlali durumunda bilgi vermek her çalışanın birincil sorumluluğudur. Çalışanların bilgilendirilmesi, uyumsuzluklardan kaynaklanan operasyonel ve ekonomik olumsuzlukların önlenmesi ve itibarımızın zedelenmesi açısından önemlidir. Çeşitli raporlama kanallarını kullanarak usulsüzlük bildiren çalışanın korunacağı garanti edilmektedir.

Fraport TAV çalışanları, ihlalleri veya olası ihlalleri kişinin tercihinin yazılı olarak yöneticisine, departman yöneticisine, Uyum Danışmanlığına veya Uyum Yöneticisine bildirebilir. Bunların dışında doğrudan "BKMS" elektronik tebligat sistemi de kullanılabilir.

Fraport TAV "BKMS" elektronik bildirim sistemi, çalışanlar, iş ortakları ve yolcular gibi şirket ile iletişim halinde olan kullanıcıların erişebileceği bir sistemdir. Bu sistem sayesinde şirket hakkındaki olumlu görüşler veya Etik Davranış Kuralları ihlalleri veya olası ihlalleri raporlanmaktadır.

Bu sistemin erişim adresi:

<https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=9icf36&c=-1&language=tur>

Bireysel durumlarda kanunen gizli bilgilerin üçüncü taraflara açıklanmasının gerekebileceği unutulmamalıdır. İhbarı yapan kişinin tanık olarak çağırılması gerekebilir.

Yukarıda belirtilen bildirim araçlarına ek olarak Fraport TAV çalışanları, Fraport TAV'ın ilgili kanallarına veya Fraport AG Baş Uyum Görevlisine veya Fraport AG Ombudsmanına parsch@ombudsfrau-parsch.de adresinden bildirimde bulunabilir. Daha fazla bilgi için lütfen Fraport AG ombudsmanının web sitesini ziyaret edin: www.ombudsfrau-parsch.de

Aynı şekilde +90 212 900 34 54/ 5313 Şirket Kodu girilerek TAV Havalimanları Uyum ve Risk Departmanı'na veya verilen bağlantı üzerinden doğrudan ADP Genel Merkezi'ne bildirimde bulunulabilmektedir: <https://report.whistleb.com/fr/adp>

İhlal bildirimleri Uyum Yöneticisi tarafından Üst Yönetime, Fraport AG'ye ve TAV Havalimanları'na raporlanır.

6. UYGULAMA

Fraport TAV yönetimi ve çalışanları, Çalışan Etik Kuralları kapsamının uygulanmasından sorumludur.

7. REVİZYON

Etik Davranış Kuralları - Çalışanlar revizyonu Kalite Departmanı tarafından Doküman Kontrol Prosedürüne uygun olarak yapılarak tekrar yayınlanır.

8. YÜRÜRLÜK

Etik Davranış Kuralları – Çalışanlar, Genel Müdürlerin onayı ile yürürlüğe girecektir.
