

	ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
		Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	1/10

DOKÜMAN DEĞİŞİKLİK TABLOSU

HAZIRLAYAN	ONAYLAYAN	REV. NO	REV. AÇIKLAMASI	REV. TARİHİ
Kalite Yönetim Uzmanı	Genel Müdür	00	İlk Yayın	-

LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.
HİZMETE ÖZEL

Bu dokümanın içeriği LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.' ye aittir. İzinsiz çoğaltılamaz,
kopyalanamaz.

	ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
	ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	2/10

İçindekiler

1. AMAÇ VE KAPSAM:	3
2. SORUMLULAR:	3
3. UYGULAMA:	3
3.1. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)	3
3.1.1. Tanımı	3
3.1.2. Unsurlar	3
3.2. İşyerlerinde Psikolojik Tacizle Benzerlik Gösteren Kavram ve Durumlar	4
3.2.1. İşyerinde Çatışma	4
3.2.2. İşyerinde Şiddet	4
3.2.3. İşyerinde Kabalık	4
3.2.4. İşyerinde Cinsel Taciz	4
4. İŞ ETİĞİ KURALLARIMIZ	5
4.1. Dürüstlük	5
4.2. Çıkar Çatışması	5
4.3. Ticari Sırların Korunması ve Gizlilik	5
5. SORUMLULUKLARIMIZ	5
5.1. Yasal Sorumluluklarımız	5
5.2. Müşterilerimize Karşı Sorumluluklarımız	6
5.3. Çalışanlarımıza Karşı Sorumluluklarımız	6
5.4. Tedarikçi / İş Ortaklarımıza Karşı Sorumluluklarımız	6
5.5. Rakiplerimize Karşı Sorumluluklarımız	6
6. Topluma ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklarımız	7
7. Link Bilgisayar A.Ş. Adına Sorumluluklarımız	7
8. UYGULAMALARIMIZ	8
8.1. Etik Açısından Karar Verilirken İzlenecek Yol ve Yöntemler	8
8.2. Görev ve Sorumluluklar	8
8.2.1. Çalışanların Görev ve Sorumlulukları	8
8.2.2. Yöneticilerin Sorumlulukları	9
8.2.3. Etik Kural Danışmanlarının Sorumlulukları	9
8.3. Etik Kurallara Uyumsuzlukların Bildirimi ve Çözümlemesi	10

LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.
HİZMETE ÖZEL

Bu dokümanın içeriği LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.'ye aittir. İzinsiz çoğaltılamaz, kopyalanamaz.

	ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
	ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	3/10

1. AMAÇ VE KAPSAM:

Bu prosedürün amacı, kuruluşumuzun olası işletme içi şiddet, taciz ve mobbing risklerini ve ihtimalini belirleyerek, riskleri en aza indirmek için kuruluşumuzun uyguladığı faaliyetleri ve çözümleri kapsar.

2. SORUMLULAR:

Link Bilgisayar A.Ş. üst yönetim ve tüm çalışanlar.

3. UYGULAMA:

3.1.İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

3.1.1.Tanımı

İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

3.1.2.Unsurlar

İşyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış psikolojik taciz olarak algılanmamalıdır. İşyerlerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için sergilenen olumsuz davranışların bazı unsurları içermesi gerekmektedir.

İşyerlerinde psikolojik taciz aşağıdaki unsurları içermelidir:

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

	ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
	ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	4/10

3.2.İşyerlerinde Psikolojik Tacizle Benzerlik Gösteren Kavram ve Durumlar

İşyerlerinde psikolojik tacizi oluşturan her bir eylemin, esasen günlük ilişki, sorun ya da çatışmaların sonucu olarak ortaya çıkabildiği dikkate alındığında, işyerlerinde psikolojik taciz eylemleri ile günlük iletişim sorunlarının ya da benzer olumsuz ilişkilerin birbiriyle sıkça benzerlik taşıdığı görülebilmektedir. Bazı olaylarda kişinin bireysel özellikleri, aile ve sosyal yaşamının iş yaşamına etkileri baskın hale gelmekte, özellikle hassasiyet taşıyan bireyler açısından işyerinde karşılaşılan her olumsuz durum, davranış ya da sürecin kendisine yöneltilmiş bir psikolojik taciz olduğu iddia edilebilmektedir. Bireyin kendi hata ya da kusurlarının gündeme geldiği bazı durumlarda ise psikolojik taciz iddiası bir çeşit “savunma aracı” olarak kullanılabilir. Bu çerçevede işyerinde psikolojik tacizle sıkça karıştırılan işyerinde çatışma, işyerinde şiddet, işyerinde kabalık, işyerinde cinsel taciz gibi bazı olguların açıklanması gerekmektedir.

3.2.1.İşyerinde Çatışma

İşyerinde çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli sebeplerden doğan anlaşmazlıkları ifade etmekte, kişiliği hedef almamakta, esasen işin yapılış şekli üzerindeki fikir ayrılıklarına odaklanmaktadır.

İşyerinde psikolojik tacizde ise anlaşmazlığın görünümü ahlak dışı ya da kişiliğe yönelik haksız ve olumsuz davranışlar şeklinde ortaya çıkmakta, bu davranışlar süreklilik göstermekte ve sonuçları mağdur açısından ağır olmaktadır.

3.2.2. İşyerinde Şiddet

İşyerinde şiddet, saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme gibi suç oluşturan davranışlardan oluşmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz davranışları ise fiziksel olmayıp çoğunlukla psikolojik olarak gerçekleşmektedir.

3.2.3.İşyerinde Kabalık

İşyerinde kabalık, işyerinde çalışanların birbirleriyle iletişiminde ve davranışlarında asgari saygı kurallarına dikkat etmelerini ifade etmektedir ve işyerinde psikolojik tacizle en fazla karıştırılan kavramlardan biridir.

İşyerinde kabalık kavramı, işyerinde psikolojik tacizden daha genel bir davranış biçimini ifade etmektedir.

3.2.4.İşyerinde Cinsel Taciz

İşyerinde cinsel taciz, sınır ve kapsamı tam olarak belirlenemese de sonuçları daha somut bir kavramdır. Çoğu kez cezai soruşturma ve yargılamalara konu olabilmektedir.

İşyerinde cinsel tacizin işyerinde psikolojik tacizle birlikte gerçekleştiği ağır örnekler de söz konusu olabilmektedir.

	ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
	ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	5/10

4. İŞ ETİĞİ KURALLARIMIZ

4.1.Dürüstlük

Tüm iş süreçlerimizde ve ilişkilerimizde doğruluk ve dürüstlük öncelikli değerlerimizdir. Çalışanlarla ve tüm paydaşlarımızla ilişkilerimizde doğruluk ve dürüstlikle hareket ederiz.

4.2.Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması, bir kişi ya da kurumun statüsünü uygunsuz bir şekilde kullanmak suretiyle kişisel ya da kurumsal menfaatler elde etme potansiyelini gösteren durumdur.

Link Bilgisayar A.Ş. olarak, işle ilgili faaliyetlerimizde çıkar çatışması oluşturabilecek durumlardan uzak durmayı amaçlarız. Potansiyel çıkar çatışması durumunda, ilgili tarafların çıkarlarının yasal ve etik yöntemlerle korunabileceğine inandığımızda, bu yöntemleri uyguluyoruz. Tereddütte kaldığımız durumlarda yöneticimize, etik kural danışmanına ya da Etik Kurul'a danışırız.

4.3.Ticari Sırların Korunması ve Gizlilik

Bilgi, Link Bilgisayar A.Ş. şirketinin vizyonunu gerçekleştirme yolunda kullanacağı en önemli varlıklarından biridir.

Bu doğrultuda bilginin etkin kullanımı, doğru şekilde paylaşımı ve bu süreçte bilginin gizliliğinin, bütünlüğünün ve erişilebilirliğinin sağlanması tüm şirketlerimizin ve çalışanlarımızın ortak sorumluluğudur. Gizli bilgi bunlarla sınırlı kalmamak şartıyla; Link Bilgisayar A.Ş. şirketine ait fikri mülkiyet hakları ve her türlü yeniliğin yanı sıra; personelin yazdığı, bulduğu, geliştirdiği veya uygulamaya aldığı veri tabanı, basılı iletişim malzemeleri, iş süreçleri, reklam, ürün ambalajı ve etiketler ile iş planları(pazarlama, ürün,teknik), iş stratejileri, stratejik ortaklıklar ve ortaklara ilişkin bilgiler, mali bilgiler, personel özlük bilgileri, müşteri listeleri, fiyat, ürün tasarımları, yöntem bilgisi (know-how), şartnameler, potansiyel ve gerçek müşterilerin kimlik bilgileri, tedarikçilere ilişkin bilgiler ve benzeri her türlü yazılı, grafik veya makinede okunabilir bilgileri içerir.

5. SORUMLULUKLARIMIZ

5.1.Yasal Sorumluluklarımız

Yurtiçi ve yurtdışında mevcut tüm faaliyet ve işlemlerimizi Türkiye Cumhuriyeti yasaları ve milletlerarası hukuk çerçevesinde yürütür, düzenleyici kurum ve kuruluşlara doğru, tam ve anlaşılabilir bilgileri zamanında sunarız.

Tüm faaliyet ve işlemlerimizi yürütürken, her türlü kamu kurum ve kuruluşu, idari oluşum, sivil toplum örgütü ve siyasi partilere herhangi bir menfaat beklentisi olmaksızın eşit mesafede yer alır ve bu sorumluluk bilinci ile yükümlülüklerimizi yerine getiririz.

LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.
HİZMETE ÖZEL

Bu dokümanın içeriği LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.'ye aittir. İzinsiz çoğaltılamaz, kopyalanamaz.

	ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
	ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	6/10

5.2.Müşterilerimize Karşı Sorumluluklarımız

Müşteri memnuniyeti odaklı, müşterilerimizin ihtiyaç ve taleplerine en kısa zamanda, en doğru şekilde cevap veren proaktif bir anlayışla çalışırız. Hizmetlerimizi, zamanında ve söz verdiğimiz koşullarda sunar; müşterilerimize saygı, onur, adalet, eşitlik ve nezaket kuralları çerçevesinde yaklaşıyoruz. Müşterilerimizin gizli bilgilerini özenle koruruz.

5.3.Çalışanlarımıza Karşı Sorumluluklarımız

Çalışanlarımızın özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını sağlarız. Çalışanlarımıza dürüst ve adil yaklaşır, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt ederiz. Çalışanlarımızın bireysel gelişimi için gerekli çabayı gösterir, sosyal sorumluluk bilinciyle yer alacakları uygun sosyal ve toplumsal faaliyetlere gönüllü olmaları konusunda destekler, iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengeyi gözetiriz. Şirket uygulamaları, istihdam ve çalışma hayatına dair yürürlükteki tüm ilgili yasa ve düzenlemelere uyumludur. Şirket çalışanları da kendi faaliyetleri kapsamında tüm yasal gereklilikleri yerine getirir ve yasal düzenlemelere uygun davranır.

Kurum içinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılması kabul edilemez.

Çalışanlarımıza veya çalışanlarımız tarafından iş ilişkisi içerisinde bulunduğumuz paydaşlarımıza yönelik, işyerinde veya iş sebebiyle bulundukları herhangi bir yerde, fiziksel, cinsel ve/veya duygusal taciz yoluyla herhangi bir şekilde dokunulmazlık ihlaline müsamaha gösterilmez. Bu tür ihlal durumlarını bildiren ya da soruşturma esnasında yardımcı olan kişilere yönelik muhtemel olumsuz tutum ve davranışlar etik kurallarımızın ihlali olarak değerlendirilir.

Psikolojik bezdirme(mobbing) kapsamında değerlendirilecek şekilde hedef alınan kişiyi işten soğutmak, performansını düşürmek, istifa etmesine yol açmak amacını güden sistematik ve planlı davranışlara tolerans gösterilmez.

5.4.Tedarikçi / İş Ortaklarımıza Karşı Sorumluluklarımız

İyi bir müşteriden beklendiği şekilde adil ve saygılı davranır, yükümlülüklerimizi zamanında yerine getirmek için gerekli özeni gösteririz. İş yaptığımız kişi ve kuruluşlar ile iş ortaklarımızın gizli bilgilerini özenle koruruz.

5.5.Rakiplerimize Karşı Sorumluluklarımız

Etkin bir şekilde, sadece yasal ve etik olan alanlarda rekabet eder, haksız rekabetten kaçınırız. Toplum içinde hedeflenen rekabetçi yapının sağlanmasına yönelik çalışmaları destekleriz.

	ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
	ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	7/10

6. Topluma ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklarımız

Demokrasinin, insan haklarının ve çevrenin korunması; sosyal sorumluluk işleri, suç ve yolsuzlukların ortadan kaldırılması bizim için çok önemlidir. İyi bir vatandaş olma bilinciyle toplumsal konular da öncü olarak duyarlı bir şekilde hareket eder; sivil toplum örgütlerinde, kamu yararına olan hizmetlerde rol almaya çalışırız. Türkiye'nin ve uluslararası proje yürüttüğümüz ülkelerin gelenek ve kültürlerine duyarlı davranırız.

Çocuk işçi çalıştırılmaması konusunda İş Kanunu'na ve Türkiye Cumhuriyeti'nin tarafı olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) anlaşmalarına uygun hareket ederiz, tedarikçilerimizin de söz konusu mevzuat kapsamında uyum içerisinde olmasını gözetiriz.

7. Link Bilgisayar A.Ş. Adına Sorumluluklarımız

İş ortaklarımız, müşterilerimiz ve diğer paydaşlarımız; profesyonel yeterliliğimiz ve dürüstlüğüümüz sayesinde bize güvenmektedirler. Bu itibarımızı en üst düzeyde tutmaya çalışırız. Hizmetlerimizi şirket politikaları, profesyonel standartlar, verdiğimiz taahhütler ve etik kurallar çerçevesinde sunar, yükümlülüklerimizi yerine getirmek için gerekli özveriye gösteririz.

Profesyonel olarak yetkin olduğumuza ve olacağımıza inandığımız alanlarda hizmet vermeye özen gösterir, doğruluk ve meşruiyet kriterlerine uyan müşteriler, iş ortakları ve elemanlar ile çalışmayı amaçlarız. Toplum ahlakını zedeleyen, çevreye ve toplum sağlığına zarar verenlerle çalışmayız. Kamu önünde ve dinleyenlerin şirketimizi temsilen konuştuğumuzu düşündüğü alanlarda, kendi görüşlerimizi değil, sadece şirketimizin görüşlerini ifade ederiz.

Sosyal paylaşım sitelerinde, bloglarda, sözlüklerde, forumlarda, e-posta gruplarında yaptıkları paylaşımlarda, üçüncü taraflar tarafından Link Bilgisayar A.Ş. şirketini temsilen paylaşımda bulunduğu izlenimini doğuracak nitelikte ifadelerden kaçınılırız. Link Bilgisayar A.Ş. şirketini risk altında bırakabilecek veya bilgi ve yetkinliğimizin ötesinde karmaşık durumlarla karşılaştığımızda öncelikli olarak uygun personele, uygun teknik ve idari danışma prosedürlerini izleyerek danışırız.

Şirket tarafından sağlanan bilgi varlıklarının iş amaçlı kullanılması gerekmektedir. Bu bilgi varlıklarının kapsamında donanım (masaüstü/dizüstü bilgisayar, terminal, taşınabilir veri depolama ortamları, yazıcı/faks/fotokopi cihazları vb.), yazılım (istemci ve sunucularda kurulu tüm yazılımlar), servis (e-posta, internet erişimi, ağ kaynakları) ve şirkete ait veri bileşenleri vardır. Link Bilgisayar A.Ş., çalışanların bu platformlarda bulundurdıkları kurumsal bilgi varlıklarına yönelik olarak gerekli hallerde yedekleme, raporlama, inceleme ve kullanım sınırlaması getirme hakkını saklı tutar.

LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.
HİZMETE ÖZEL

Bu dokümanın içeriği LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.'ye aittir. İzinsiz çoğaltılamaz, kopyalanamaz.

	ENTEĞRE YÖNETİM SİSTEMİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
	ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	8/10

Link Bilgisayar A.Ş. adına yapılacak kaynak kullanımlarında kurum çıkarlarını göz önünde bulundururuz, şirket varlıklarının korunmasında hassasiyet gösteririz. Şirket varlıklarının kaybedilmesi, hasara uğratılması, hatalı kullanımı ve israfından kaçınılır. Şirket çıkarı olmaksızın her ne isim altında ve her kim adına ve yararına olursa olsun şirket varlıkları ve olanaklarını şirket işleri dışında kullanmayız. Kamu yararı veya zorunluluk söz konusu olan durumlarda ilgili iş biriminin en üst yöneticisinin (Yönetim Kurulu Başkanı / Yönetim Kurulu Üyesi) onayı aranır.

8. UYGULAMALARIMIZ

8.1.Etik Açıdan Karar Verilirken İzlenecek Yol ve Yöntemler

Bir hareket planına karar verirken yol gösterici olarak aşağıdaki soruların dikkate alınması gerekmektedir:

- Bu etkinlik/davranışımız yasalara, kurum içi politika ve prosedürlere uygun mu?
- Bu etkinlik/davranış dengeli ve adil mi? Rakip firma (başkası) yapsa, rahatsız olur muyduk?
- Firmamız ve paydaşlarımız, bu etkinliğin tüm ayrıntıları kamuoyunca duyulsa, rahatsız olur mu?
- “Algılanacak gerçek”, “objektif gerçek” ile ne ölçüde örtüşüyor? Söz konusu durum medyaya nasıl yansırdı ve makul bir kişi ne düşündü?

8.2.Görev ve Sorumluluklar

8.2.1. Çalışanların Görev ve Sorumlulukları

Etik kurallar ve çalışma ilkeleri, nasıl davranmamız ve işimizi nasıl yapmamız gerektiği konusundaki temel kuralları ortaya koymaktadır. Bu kurallara uyum tüm çalışanların asli sorumluluğudur.

Bu doğrultuda tüm Link Bilgisayar A.Ş. çalışanlarının:

- Her koşulda yasa ve düzenlemelere uygun hareket etme,
- Şirket için geçerli olan genel ve görev alanlarına özel politika ve prosedürleri öğrenme, uygulama,
- İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında konulan kural ve talimatlara tam uygunluk içerisinde hareket etme ve iş yaparken gerekli önlemleri alma,
- Link Bilgisayar A.Ş. etik kuralları ve çalışma ilkeleri ile ilgili eğitimlere katılma, ilgili dokümanları okuma, anlama ve bunlara uygun hareket etme,
- Yıllık olarak Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri’ne uyum bildirimini beyan etme (sadece aylık ücretli personel için),
- Gözlemlediği olası ihlalleri ivedilikle isimli veya isimsiz olarak belirtilen etik hat iletişim kanalları vasıtasıyla Etik Kurul’a yazılı veya sözlü olarak iletme, iftira nitelikli her türlü bildirimden hassasiyetle kaçınma,
- Etik incelemelerde Etik Kurul ile işbirliği içinde bulunma, inceleme ile ilgili bilgileri gizli tutma sorumluluğu bulunmaktadır.

LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.
HİZMETE ÖZEL

Bu dokümanın içeriği LİNK BİLGİSAYAR SİSTEMLERİ YAZILIMI VE DONANIMI SAN. VE TİC. A.Ş.’ye aittir. İzinsiz çoğaltılamaz, kopyalanamaz.

	ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
	ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	9/10

8.2.2.Yöneticilerin Sorumlulukları

Link Bilgisayar A.Ş. yöneticilerinin, uyguladıkları etik kurallar çerçevesinde çalışanlar için tanımlanmış olan sorumlulukların ötesinde ek sorumlulukları da bulunmaktadır. Buna göre, yöneticiler;

- Etik kuralları destekleyen bir şirket kültürünün ve çalışma ortamının oluşturulmasını ve sürdürülmesini sağlamaktan,
- Etik kuralların uygulanmasına davranışlarıyla örnek olmaktan, çalışanlarını etik kurallar konusunda eğitmekten,
- Etik kurallarla ilgili soru, şikayet ve bildirimlerini iletmeleri konusunda çalışanlarını desteklemekten,
- Kendisine danışıldığında yapılması gerekenler konusunda yol göstermek, iletilen tüm bildirimleri dikkate almak ve gerekli görüldüğünde Etik Kurul'a en kısa sürede iletmekten,
- Sorumluluğundaki iş süreçlerinin etik konularla ilgili riskleri en aza indirecek şekilde yapılandırılmasını sağlamaktan ve etik kurallara uyumu sağlamak üzere gerekli yöntem ve yaklaşımları uygulamaktan sorumludur.

8.2.3.Etik Kural Danışmanlarının Sorumlulukları

Etik Kural Danışmanları;

- Şirket içerisinde etik konusunda çalışanlar tarafından iletilen soru ve konularda yön göstermek, danışmanlık yapmaktan,
- Kendisine ulaşan şirket içi etik uygunsuzlukların çözümüne katkıda bulunmaktan ve Şirket içinde çözümlenemeyen uygunsuzlukları Etik Kurul'a yönlendirmekten,
- Kendisine gelen etik ile ilgili soruları ve uygunsuzlukları sonuçları ile birlikte düzenli olarak veya istenildiğinde Etik Kurul'a raporlamaktan,
- Etik Kurul'un yaptığı soruşturmalarda şirketten kontak kişi olmak ve soruşturmalara gerekli desteği vermekten,
- Şirkette yürütülen etik uygulamalarının etkinliğini izlemek, takip etmek; uygulamalarda destek olmaktan sorumludur.

	ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMİ	Doküman No	LNK.YNT.01
		Revizyon No	-
	ETİK KURALLAR ve ÇALIŞMA İLKELERİ YÖNETMELİĞİ	Revizyon Tarihi	-
		Yayın Tarihi	06.01.2025
		Sayfa No	10/10

8.3.Etik Kurallara Uyumsuzlukların Bildirimi ve Çözümlemesi

Çalışanlar, Şirket İş Etiği Kuralları'nın veya Şirketin tabi olduğu yasal düzenlemelerin ihlal edildiğini öğrenirse bunu öncelikle doğrudan bağlı oldukları yöneticilerine, durum doğrudan bağlı olunan yönetici ile ilgili ise Şirket Etik Kural Danışmanına, Şirket Etik Bildirim hattına ve/veya şirket CEO/Genel Müdürüne, olayla ilgili bir adım atılmaz ve sonuç alınamaz ise Link Bilgisayar A.Ş. Disiplin Kuruluna bildirmekle yükümlüdürler. İhlal konusu durum Şirketin üst yönetimi ile ilgili olduğu takdirde konu doğrudan Disiplin Kuruluna bildirilmelidir.

Şirkete yapılan bildirimler, şirketin iç işleyiş ve prosedürleri doğrultusunda sonuçlandırılarak karara bağlanır. Şirket, önemli konularda ve gerekli gördüğü diğer hallerde Disiplin Kurulunu bilgilendirir ve görüşüne başvurur. Disiplin Kurulu gerekli görürse inceleme sürecini doğrudan kendisi yürütebilir. İş Etiği Kuralları'nı veya Şirket politikalarını ve prosedürlerini ihlal edenler, gerekirse işten ayrılmalarının istenmesi derecesine varabilecek çeşitli disiplin yaptırımlarına tabi olacaklardır.

Disiplin yaptırımları, uygunsuz davranışları ve kuralları bozmaya neden olan fiilleri onaylayan, yönlendiren veya bu konularda bilgi sahibi olup gerekli bildirim uygun şekilde yapmayan kişilere de uygulanacaktır. Ayrıca, herhangi bir şikayet ve bildirimde bulunan veya soruşturma esnasında yardımcı olan kişilere karşı olumsuz hal ve davranışlarda bulunanlara da aynı şekilde tolerans gösterilmemektedir.

Yalan veya iftira niteliğinde kasıtlı bildirimler etik kural ihlali olarak yorumlanır. Yalan veya iftiraya uğrayan Şirket ya da çalışan söz konusu bildirim yapanlar hakkında, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu ile ilgili diğer mevzuat kapsamında, ayrı ayrı hukuki yollara başvurabilecektir.