

İş Ahlakı Tüzüğü

CEO tarafından giriş



Sevgili meslektaşlarım,

Size Aperam İş Ahlakı Tüzüğümüzü sunmaktan gurur duyuyorum.

Kurallarımız en yüksek etik, yönetim ve uyum standartlarını içerir ve hiçbir kural tüm sorunları veya olası ikilemleri kapsamazsa da, burada, özellikle de doğru davranış biçimi belirsiz olduğunda, günlük kararlarımızda hepimize yol göstermesi gereken çok güçlü değerleri bulacaksınız.

Aperam'da iş yapmanın tek bir yolu var, o da en yüksek etik anlayışını uygulamak.

İş Ahlakı Tüzüğümüzde belirtilen yönergeler tüm çalışanlar için zorunludur ve bu nedenle her birimiz tarafından her zaman gözetilmelidir. Aynı ilkeler, Aperam ile veya Aperam adına iş yapan her bir birey veya kurum olarak tanımlanan harici ortaklarımız için de geçerlidir. Bunlar, bunlarla sınırlı olmamak üzere şunları kapsar: müşteriler, tedarikçiler, acenteler, danışmanlar, geçici personel ve ortak girişim tarafları. Aperam, yalnızca bu veya eşdeğer etik standartlara bağlılık gösteren ve yürürlükteki yasalara, düzenlemelere ve iç gerekliliklere uyumumuza destek olan ortaklarla iş ilişkilerini sürdürecektir.

Bu gereklilikler, Aperam Grubu'nun kontrolü altındaki tüm Aperam kuruluşları ve organizasyonel birimleri için geçerlidir. Bu tür bir kontrol altında olmayan kuruluşlar için Aperam, yönetim, sözleşmesel ve ticari düzenlemeler yoluyla eş değer standartlara uyulmasını teşvik etmeyi amaçlar.

Sonuç olarak, tüm paydaşların bu Kuralları kendi kişisel davranışlarıyla hayata geçireceklerine, bunlardan herhangi bir sapmaya müsamaha göstermeyeceklerine ve tüm meslektaşlara gereken saygıyla davranacaklarına güveniyorum. Bu aynı zamanda Aperam'ın sürdürülebilir bir şekilde güvenli ve karlı bir Şirket olmasını ve iş etiği açısından bir referans olmasını nasıl sağlayacağımızdır.

İçtenlikle,
Sudhakar Sivaji
CEO Aperam

İş Ahlakı Tüzüğü

Yönetim Kurulu tarafından 07/29/2026 tarihinde onaylanmıştır.

Not: İşbu ilke İngilizce dilinde düzenlenmiştir. Bu sürüm ile diğer çevrilmiş veya yerel sürümler arasında farklılık olması durumunda, bu sürümün İngilizce sürümü geçerli olacaktır.

Kapsam ve Yönetişim:

Evrensellik: Bu Tüzük, istisna olmaksızın, küresel ölçekte tüm Aperam Grubu çalışanları için geçerlidir. İlkeleri ayrıca, değer zincirimizin tamamındaki müşteriler, tedarikçiler, hizmet sağlayıcılar, danışmanlar, geçici çalışanlar, aracılar ve acenteler dâhil olmak üzere tüm harici ortakları da kapsar. Bu gereklilikler, istisna olmaksızın, Aperam Grubu'nun kontrolü altındaki tüm Aperam kuruluşları ve organizasyonel birimleri için geçerlidir.

Yerel Yasalar: Bu Tüzük, küresel çaptaki asgari standardımızı temsil eder. Yerel yasaların daha katı olduğu durumlarda, bu yasalar esas alınır.

Dizin

İNSAN HAKLARI	3
İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışan Esenliği	3
Diğer İnsan Hakları	3
Yeterli çalışma koşullarının sağlanması ve teşviki	3
Taciz ve ayrımcılık ile mücadele	4
Çevreye saygı	4
ADİL VE ETİK İŞ UYGULAMALARI	5
Kanunlara uyum ve doğruluk	5
Üçüncü Taraf Değerlendirme ve İnceleme	5
Rekabet ve Anti-Tröst	5
Şirket Menkul Kıymetlerinin Ticareti	6
Yolsuzluk ve Rüşvet ile Mücadele	7
Çıkar çatışması	9
Kişisel Çıkar Elde Etmek	9
Kurumsal fırsatlar	9
Siyasi faaliyetler	10
Hediye veya yardımların kabulü veya teklifi	10
Müşteri ilişkileri	11
Tedarikçi ilişkileri	11
Yetkililer ile İş birliği	11
Topluluklar ile ilişkiler	11
ŞİRKET VARLIKLARININ DOĞRU KULLANIMI VE KORUNMASI	12
Şirket'in Fiziksel Mülkiyeti	12
Fikri Mülkiyet	12
Kayıtların doğruluğu	12
Gizli bilgi	13
E-posta ve İnternet	13
Kaynakların Kullanımı	13
Medya ve Sosyal Medya	15

Veri Gizliliği	15
Teknoloji ve Yapay Zekânın Sorumlu Kullanımı	16
KARŞILIKLI SORUMLULUK	17
İlkelerin uygulamaya konulması	17
Yasa dışı veya etik dışı davranışların bildirilmesi	17

İNSAN HAKLARI

Sorumluluk sahibi bir Şirket olarak, insanları birinci önceliğimiz olarak görüyoruz. Aperam; tüm faaliyetlerinde, çevre topluluklarında ve tüm değer zinciri boyunca insan haklarına saygı göstermeyi ve bu hakları teşvik etmeyi taahhüt eder. Yaklaşımımız, diğer hususların yanı sıra, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamındaki Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve OECD Çok Uluslu İşletmeler Yönergeleri (Bölüm 1, Kısım IV ve V) ile uyumludur. Uluslararası düzeyde ilan edilmiş insan haklarının korunmasını desteklemeyi ve bunlara saygı duymayı garanti eden Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (1 ila 6. İlkeler) bağlı kalıyor, faaliyetlerimizden kaynaklanabilecek olumsuz etkileri önlemeyi ve gidermeyi taahhüt ediyoruz. Bu doğrultuda Aperam; insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, çevre ve etik iş yürütümü üzerindeki olumsuz etkileri tespit etmek, önlemek, hafifletmek ve gidermek amacıyla —düzenli risk değerlendirmeleri, izleme mekanizmaları, eğitim ve farkındalık eylemleri ile dahili raporlama süreçleri de dâhil olmak üzere— faaliyetlerinde ve ilgili durumlarda değer zincirinde risk tabanlı bir özen yükümlülüğü yaklaşımı uygular.

İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışan Esenliği

Aperam olarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını korumak için her türlü çabayı gösteriyoruz. Bu çabalar; riskleri ortadan kaldırmak veya hafifletmek amacıyla düzenli denetimler yürütmeyi ve ortak güvenliğimiz ile esenliğimize adanmış özel programlar geliştirmeyi kapsar.

Gelecekteki kazaları proaktif bir şekilde önlemek amacıyla ramak kala olayların ve tehlikelerin şeffaf bir şekilde raporlanmasını teşvik eden "**Adil Kültür**" yaklaşımını benimsiyoruz.

Eylemlerimiz; sıfır ölümlü kaza ve sıfır zarar hedefini belirleyen Aperam İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası doğrultusunda yönlendirilir. Yasal gerekliliklerin ötesine geçmeyi; ISO 45001 ve Uluslararası Çalışma Bürosu (ILO) standartları gibi uluslararası standartlara uymayı taahhüt ediyoruz.

Çalışan veya paydaş fark etmeksizin her bireye "İşi Durdurma Yetkisi" tanınmıştır ve herkesten hem kendi hem de başkalarının sağlığını ve güvenliğini korumak için şirket prosedürlerine uyması beklenmektedir.

Belirli taahhütlerimiz hakkında daha fazla ayrıntı için lütfen Aperam İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası'na bakınız.

Diğer İnsan Hakları

Yeterli çalışma koşullarının sağlanması ve teşviki

Saygı duyduğumuz ve teşvik ettiğimiz diğer tüm insan haklarının yanı sıra, değer zincirimizin tamamında yasaklanmış olan tüm zorla çalıştırma ve modern kölelik biçimlerine özel bir dikkat gösteriyoruz. Çocuk işçiliğinin (16 yaş altı) tüm biçimleri de



Referanslar:

- ◀ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi
- ◀ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamındaki Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi
- ◀ Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (İlkeler 1-6)
- ◀ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, Kısım 1, Bölüm IV İnsan Hakları ve Bölüm V
- ◀ OHSAS 18001 standardı
- ◀ Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (İlkeler 7, 8, 9)

**Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine bkz.](#)**

- ▶ İş Sağlığı & Güvenliği ilkesi
- ▶ 10 hayati kural (dahili)
- ▶ Güvenli Davranış Tüzüğü

yasaktır; buna tek istisna, temel amacı eğitim fırsatları ve pratik deneyim sağlamak olan ve öğrenimlerini engellemeyen stajlardır.

Genel olarak bakıldığında, iş kanunlarına tam uyumun da ötesinde; rekabetçi ücretler, insana yakışır bir yaşam ücreti sağlama arayışı, eşit işe eşit ücret, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı dâhil olmak üzere düşünce, kanaat ve ifade özgürlüğü, grev hakkı, aile kurma hakkını destekleyen ebeveyn izni seçenekleri, dinlenme ve serbest zaman hakkı ile periyodik ücretli izinler dâhil olmak üzere Aperam için çalışan tüm insanlara insana yakışır çalışma koşullarının sunulmasını bekliyoruz.

Taciz ve ayrımcılık ile mücadele

Çalışanlar arasında veya bir müşteri, tedarikçi ya da Aperam ile veya Aperam adına çalışan herhangi bir kişiyle bağlantılı olarak yaşanabilecek, cinsel veya psikolojik her türlü tacizden, şiddetten ya da aşağılayıcı muameleden uzak bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ediyoruz.

Taciz¹; bir kişinin onurunu zedeleme veya gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ya da saldırgan bir ortam yaratma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran sözlü, sözsüz, fiziksel veya dijital her türlü istenmeyen davranışı ifade eder. Niyetten bağımsız olarak ortaya çıkabilir ve işle ilgili her türlü bağlamda meslektaşları, yöneticileri, astları veya üçüncü tarafları kapsayabilir.

Her birimizin adil ve onurlu bir muamele görmesini sağlayacağız. Buna uygun olarak; bir kişinin Aperam için ne yaptığı yerine kim olduğuna dayanan; ırk, renk, din, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya ifadesi, ulusal köken, yaş, engellilik veya yürürlükteki yasalar ve uluslararası insan hakları standartları kapsamında korunan diğer her türlü statüye dayalı ayrımcılık da dahil olmak üzere hiçbir ayrımcı uygulamaya müsamaha gösterilmeyecektir. Yalnızca belirli bir görev için gerekli yetenek ve nitelikleri esas alarak, ayrımcılık olmaksızın her çalışana eşit ilerleme fırsatı sunmayı amaçlıyoruz.

Çevreye saygı

Çevreyi korumak ve çevreye saygı duymak, çevre topluluklara ve gelecek nesillere karşı gösterdiğimiz saygıdan doğal olarak kaynaklanan önemli bir değerdir. Aperam için geçerli olan çevre mevzuatına her zaman uyum sağlamalıyız ve Şirket'in bu hususta belirlediği yönergeleri uygulamada her birimizin üstlenmesi gereken önemli bir rolü vardır. Özellikle, eylemlerimizde ve kararlarımızda kirliliğin önlenmesini, kaynak verimliliğini, toprak ve suyun sürdürülebilir kullanımını her zaman göz önünde bulundurmalıyız.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 7, 8 ve 9. İlkeleri uyarınca çevreyle ilgili zorluklara karşı ihtiyatlı bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu doğrultuda, daha büyük bir çevre sorumluluğunu teşvik etmek ve tüm operasyonel süreçlerimizde çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını desteklemek için proaktif girişimlerde bulunuyoruz.

**Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine](#)
[bkz.](#)**

- İnsan Hakları Politikası
- Cinsiyet Çeşitliliği Politikası
- Sorumlu Satın Alma Politikası

- Çevre politikası
- Enerji politikası
- Yük taşımacılığı sözleşmesi

¹ Taciz; siyasi, ideolojik veya seçimle ilgili görüş ya da aidiyetlere dayalı olarak işyerinde uygulanan her türlü baskı, gözdağı veya ayrımcı muameleyi de kapsar. Cinsel taciz ise; bir bireyin istihdamını etkileyen, iş performansını engelleyen veya böyle bir ortam yaratan her türlü istenmeyen cinsel yaklaşımı, cinsel nitelikli çıkar/lütuf talebini ya da cinsel içerikli diğer davranışları ifade eder.

ADİL VE ETİK İŞ UYGULAMALARI

Aperam, idari uygulamalarında gösterdiği dürüstlük ve doğruluğu ile itibar sahibi olmalıdır. İlişkimizin bulunduğu tüm kişiler ve şirketler ile bir güven ilişkisinin sağlanması ve söz konusu itibarın korunması, her birimiz için ve Şirket adına hayati önem taşımaktadır.

Kanunlara uyum ve doğruluk

Aperam olarak, Şirket'in iş faaliyetleri için geçerli olan gerek yerel gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde uygulanan her bir tüzüğe uyum sağlamalıyız. Bir yasal hükmün geçerliliği veya nasıl yorumlanması gerektiği hakkında kararsız kalmamız durumunda, kanunun göz ardı edilmesinin asla haklı bir savunma olmayacağını göz önünde bulundurarak ilgili müdüre, Hukuk İşleri Dairesine veya Uyum Kuruluşuna danışmamız gerekmektedir.

Üçüncü Taraf Değerlendirme ve İnceleme

Aperam; müşteriler, tedarikçiler, aracılar, acenteler, bankacılık kurumları, Yönetim Kurulu üyeleri ve ortak girişim tarafları da dâhil olmak üzere tüm iş ortaklarına risk tabanlı bir Üçüncü Taraf Değerlendirme ve İnceleme süreci uygular.

Bu süreç, Grup Üçüncü Taraf Değerlendirme ve İnceleme Prosedürü'ne uygun olarak yürütülür ve diğer hususların yanı sıra yolsuzluk, kara para aklama, yaptırımlar, insan hakları, çevre ve diğer uyum konularıyla ilgili riskleri tespit etmeyi, değerlendirmeyi ve hafifletmeyi amaçlar.

Bu inceleme; bir iş ilişkisine girilmeden önce ve risk düzeyine bağlı olarak, ilişki boyunca uygun görülen durumlarda periyodik olarak gerçekleştirilir.

Rekabet ve Anti-Tröst

Aperam, faaliyet gösterdiği ülkelerin rekabet ve anti-tröst yasalarının sıkı bir şekilde gözlenmesine ve kanuna aykırı sayılabilecek herhangi bir eylemden kaçınılmasına kendini adanmıştır.

Dolayısıyla; mevcut veya potansiyel rakiplerimizle her türlü hassas bilgiye (fiyatlandırma, satış veya ihale koşulları, pazar payları, müşterilerin tahsisatı gibi) ilişkin resmi veya resmi olmayan herhangi bir bilgi alışverişinde yer almamalı ya da serbest ve açık rekabeti kısıtlayan veya kısıtlayabilecek başka hiçbir faaliyette bulunmamalıyız. İki veya daha fazla rakip arasında yapılacak anlaşmalar, rekabet hukuku açısından sorun teşkil edebilir. Tedarikçiler, distribütörler veya müşteriler ile varılacak anlaşmalarında rekabet hukuku açısından hassas olabileceği unutulmamalıdır.

Aynı derecede, taraflar arasında ve Aperam'ın azınlık katılım bulundurduğu, Aperam ve şirketler arasında, ortak girişime dair yapılan sözleşmeler veya araştırma-geliştirme sözleşmeleri de ayrıca yasak kapsamı içindedir.

Şirket Menkul Kıymetlerinin Ticareti

Bir Aperam çalışanı olarak, gizli veya "içerden sızan" bilgilere erişmemiz mümkün olabilir. Söz konusu bilgileri kullanarak finans piyasalarında şahsi kazanç elde etmek (veya üçüncü



Referanslar

◀ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi: Kısım 1, Bölüm I ve Bölüm X: Rekabet

◀ Anti-tröst tüzüğü

◀ Menkul Kıymetler Kanunları, özellikle Avrupa Birliği'nin Piyasa Bozucu Eylemler Tüzüğü



tarafların kazanç elde etmesini sağlamak) çıkar çatışması teşkil etmekte olup, birçok yargı merciinde suç olarak ele alınmaktadır.

İlaveten, Mali Piyasaların menkul kıymetler yasaları, şirketin menkul kıymetlerini (veya herhangi bir mali aracını) etkilemesi muhtemel imtiyazlı veya “içeriden sızan” bilgilerin kullanımına dair yasaklar bulundurmaktadır.

Bilhassa menkul kıymetler yasaları, herhangi bir “içeriden edinilen maddi bilgi” sahibi olmamız durumunda Aperam kuruluşlarının herhangi bir mali kıymet aracını kendi adımıza veya başkasının adına satın almamızı, satmamızı veya ticaretini yapmamızı veya tavsiyede bulunmamızı yasaklamaktadır². Diğer kişilere söz konusu bilginin yayılması da ayrıca yasaktır.

**Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine](#)
[bkz.](#)**

- Anti-tröst ilkesi
- İçeriden Bilgi İşlem düzenlemeleri
- Gizli bilgilerle uğraşırken dış iletişim kuralları
- Kapalı Dönemler Rehberi (dahili)

² “İçeriden edinilen maddi bilgi” terimi, kamuya paylaşılması durumunda şirketin menkul kıymetlerinin (veya herhangi bir mali aracının) fiyatını veya bir yatırımcının, şirketin menkul kıymetlerini alıp satma konusunda verdiği kararları etkilemesinin makul surette olası görüldüğü her türlü bilgi anlamındadır.

Yolsuzluk ve Rüşvet ile Mücadele

Aperam olarak; ABD Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası, BK Rüşvet Yasası, Brezilya Temiz Şirket Yasası ve Fransız Sapin II Yasası (Loi Sapin II) da dâhil –ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere– yürürlükte bulunan tüm yolsuzlukla mücadele kanunlarına uyum sağlarız. Bu riskleri etkili bir şekilde yönetmek amacıyla, Aperam'ın tüm ofis çalışanlarının ("beyaz yakalılar") düzenli yolsuzlukla mücadele eğitimlerinden geçmesi zorunludur.

İktisadi kamu kuruluşlarının çalışanları dahil hiçbir kamu görevlisine, devlet görevlisi ve benzerlerine³, herhangi bir eylemin veya kararın Aperam'ın yararına gerçekleştirilmesi amacıyla doğrudan veya dolaylı olarak değer teşkil eden hiçbir şeyi asla teklif etmeyeceğiz.

Özel sektörde de geçerli olmak üzere, kamu görevlileriyle (ve/veya benzerleriyle) alakalı yolsuzluk ve rüşvete dair her türlü eylem veya teşebbüse karşı sıfır tolerans yaklaşımımız bulunmaktadır. Bu durum, rüşvetin ve hediyelerin⁴ yerel örf ve âdet olarak kabul gördüğü ülkelerde dahi geçerlidir. Usule aykırı şekilde avantaj elde etme amacıyla yapılan iltimas teklifleri anlamına gelen aktif yolsuzluğa karşı çıktığımız gibi, söz konusu iltimas ve rüşvetlerin kabul edilmesi anlamındaki pasif yolsuzluğa da tümüyle reddetmekteyiz. Bu maksatla, çalışanlarımızdan beklenen davranışları daha detaylı bir şekilde açıklamak için bir yolsuzluk ve rüşvetle mücadele ilkesi geliştirdik.

İlaveten, kendi adımıza faaliyette bulunmak amacıyla temasa geçtiğimiz, ticari temsilciler dahil tüm aracılardan itibar sahibi olup olmadığını ve kendilerine sunulacak ve gerektiğinde doğru bir şekilde açıklanacak olan bu ilkelere uyum sağlayıp sağlamadıklarını da araştıracağız.

Aperam'ın yolsuzluk ve etik risk değerlendirmelerine dayanarak, aşağıda yer alan eylemler (kapsamlı olmayan listede) yasak kabul edilmiştir:

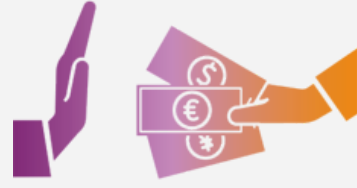
- *Aperam adına bir sözleşmenin yenilenmesini sağlama veya yeni bir müşterinin edinilmesi amacıyla rüşvet veya yarar teklifi veya taahhüdü,*
- *Bir anlaşma karşılığında kâr amacı gütmeyen kuruluşlara Aperam olarak yardım veya bağışta bulunmak,*
- *Müşterinin memnuniyeti veya elde tutulması amacıyla kalifiye olmayan çalışanların işe alımı veya belirli tedarikçilerin kullanımı,*
- *Stratejik bilgi karşılığında iltimas teklif veya taahhüdü sunmak,*
- *Şahsi iyilikler karşılığında Aperam ürünleri üzerinde indirim sağlamak,*
- *Genel olarak, Aperam adına verilen bir karar karşılığında şahsi çıkarların kabul edilmesi.*

Aşağıdaki davranışlar kabul edilebilir olarak ele alınmaktadır:

- *Aperam'ın Hediye ve Ağırlama Politikasına uygun bir şekilde, mütevazı da olsa zaman zaman hediye teklif edilmesi veya kabul edilmesi.*

Hayır amaçlı bağışlar, sponsorluklar ve benzeri katkılar Aperam'ın ilgili şirket içi politikalarına uygun olmak zorundadır. Özellikle, alıcı kuruluş Aperam'ın üçüncü taraf risk değerlendirme prosedürüne uygun olarak gerekli inceleme ve değerlendirmeye tabi tutulmalı ve yapılan katkı Aperam'ın değerleri ve kurumsal sorumluluk hedefleriyle uyumlu olmalıdır.

Yolsuzlukla Mücadele ve Kara Para Aklamayı Önleme Politikası'na tam uyum beklenmekte olup Aperam'ın bu politikayı ihlal eden herhangi bir kişiye karşı gerekli disiplin tedbirlerini alacağı unutulmamalıdır.



Referanslar

◀ Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi

◀ Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri'nin 10.İlkesi



**Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine bkz.](#)**

► Yolsuzlukla Mücadele ve kara para aklama politikası

► Aperam Hediye ve Ağırlama Politikası

► Ekonomik Yaptırımlar ilkesi (dahili)

► Çift İmza ilkesi (dahili)

³ Devlet memurları, Hükümet üyeleri, yetkili veya yetkili olmayan siyasi partiler, yerel, bölgesel, ulusal veya uluslararası Yönetim görevlileri, Yetkililer, İktisadi Kamu Kuruluşları Görevlileri ve bunların iştirakleri.

⁴ Hediye ve davetlere ilişkin ileriki paragraflara bakınız.

Terörle Mücadele, Kara Para Aklanmasının Önlenmesi ve İhracat Kontrolü

Yolsuzluk ve rüşvet, suç ve terörizm gibi yasadışı faaliyetlerle sıklıkla bağlantılı olmakta, aynı derecede de yasallık görünümü kazanma amacıyla yapılan Kara Para Aklaması eylemine sebep olmaktadır.

Aperam'ın iş faaliyetlerini, yürürlükte olan tüm ihraç kontrolü ve ekonomik yaptırım tüzükleri ile uyum içinde gerçekleştirmekte olup, Üçüncü Taraflar ile Aperam ticari faaliyetlerinin herhangi bir şekilde kara para aklama, vergi kaçakçılığı veya benzeri suç eylemlerine dahil olmayacağından emin olmak için gerekli özeni göstermekteyiz.

Çıkar çatışması

Aperam, her birimizin şahsi çıkarları olduğu gerçeğini tanımakta olup, özellikle de büyük ölçüde topluma fayda sağlayan çıkarlar olması durumunda, bu çıkarların gelişimini desteklemektedir. Buna rağmen, her zaman Şirket'in çıkarlarına en uygun şekilde hareket etmeli, şahsi çıkarlarımızın Şirket'e karşı olan sorumluluklarımız ile çatışan veya çatışabilecek herhangi bir durumdan da kaçınmalıyız.

Bağlı olduğumuz müdürü, Uyum ağını veya Hukuk İşleri Dairesini, kendi görevlerimizin yerine getirilmesiyle aykırı düşen veya düşme ihtimali olan her türlü ticari, şahsi veya finansal çıkar konusunda bilgilendirmemiz gereklidir. Söz konusu çıkar çatışmasının var olduğuna veya olabileceğine dair sonuca varılması durumunda, gerekli adımlar atılacaktır.

Muaf çalışanları, sahip olabilecekleri her türlü mevcut veya potansiyel çıkar çatışmasını bildirmeye davet eden yıllık bir süreç uygulanmaktadır. Buna ek olarak, tüm çalışanların bir çıkar çatışmasına yol açabilecek her türlü durumu tespit edildiği anda, ilgili şirket içi prosedürlere uygun olarak derhal bildirmeleri gerekmektedir.

Aşağıda örnek olarak birtakım çıkar çatışması türleri verilmiştir:

Kişisel Çıkar Elde Etmek

Çalışanlar olarak, Şirket'i, görevlerimizin yerine getirilmesi amacıyla adamamız gereken değerli zamandan ve titizlikten yoksun bırakacak şekilde hiçbir eylemde yer almamalıyız, herhangi bir ticari faaliyetten hiçbir şekilde mali veya başka türlü çıkar elde etmemeliyiz.

Doğrudan veya dolaylı olarak, bir ortak veya yakınımız aracılığıyla veya başka hiçbir şekilde;

- Aperam'a olan bağlılığımızı ve adanmışlığımızı azaltabilecek herhangi bir mali çıkar sahibi olmamalı,
- doğrudan veya dolaylı çıkar elde etmek için Aperam'ın herhangi bir akdini veya kararını etkilememeli, etkilemeye kalkışmamalıyız.

Bilhassa, Aperam mevcut çalışanların aile fertlerinin Şirket adına çalışmasına, diğer adaylarla aynı şartlar altında tarafsızca değerlendirilip seçilmeleri ve pozisyonlarının herhangi bir çatışma veya itilaf teşkil etmeyecek olmaları kaydıyla imkân tanımaktadır.

Kurumsal fırsatlar

Aperam çalışanları olarak, Şirket'in meşru çıkarlarını mümkün olan en iyi şekilde geliştirmeyi görev borcu olarak biliriz. Şirket'in Yönetim Kurulu tarafından aksi belirtilmediği sürece;

- Şirket'in eylemleri kapsamında uygun bir şekilde bulunan hususi fırsatları kendi adımıza edinmemiz,
- şahsi çıkarlarımız için kurumsal mülkiyeti, bilgiyi veya pozisyonu kullanmamız,
- Şirket ile rekabet halinde bulunmamız yasaktır.

Ticari bir kuruluşun yönetim kurulunda yer almadan önce, bağlı olduğumuz müdürün, Uyum ağının ve Baş Hukuk Müşavirinin yetkisini almalı ve bu durumu uygun bir şekilde bildirmeliyiz. Bu işlemin amacı, muhtemel bir çıkar çatışmasının varlığını önlemektir.



Referanslar

◀ Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi

**Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine](#)
[bkz.](#)**

► Yolsuzlukla Mücadele ve kara para aklama politikası

► Suistimal ve ihbar politikasının önlenmesi

► Çift İmza ilkesi (dahili)

► Çıkar Çatışması Beyanına İlişkin Yönergeler (dahili)

► Olası Bir Çıkar Çatışması Örneği (dahili)

► Kurumsal Yönetim El Kitabı (dahili)

Siyasi faaliyetler

Siyasi veya kamusal özellikli faaliyetlerde yer almak isteyen çalışanlar, bunu sadece kişisel bağlamda ve çalışma saatlerinin dışında gerçekleştirmelidir.

Dahili ve harici herhangi bir tezkerenin veya seçilmiş pozisyonun bağlı olduğumuz müdüre, Uyum ağına veya Baş Hukuk Müşavirine, olası herhangi bir çıkar çatışmasının yaşanmasından önce uygun bir şekilde bildirilmesi gerekmektedir.

Hediye veya yardımların kabulü veya teklifi

Yolsuzlukla mücadele ilkemize benzer şekilde ve bu ilke gereğince, Aperam bünyesindeki pozisyonumuzu, Şirket ile iş yapan veya yapmak isteyen kişilerce verilmiş üçüncü taraflardan kişisel kazanç elde etmek amacıyla kullanamayız.

Bu yüzden, parasal bir meblağın, hediyein, kredinin, hizmetlerin, gezi veya tatilin, özel imtiyazların, meskenin veya pansiyon teklifi gibi tekliflerin kabulü, değeri az olan küçük tanıtıcı hediyelerin kabulü haricinde yasaktır.

Kabul edilen herhangi bir toplantı da ayrıca mütevazı nitelikte olmalı, bu toplantının asıl amacı ise işe dair hedeflerin gerçekleştirilmesinin kolaylaştırılması olmalıdır.

Buna karşılık, olağan iş akışının dışında, mevcut veya gelecek müşterilere, onların çalışanlarına, temsilcilerine veya Aperam'la alakalı herhangi bir Üçüncü Tarafa hediye veya iyilik teklif etmekten kaçınacağız.

Beklentilerimizi daha net şekilde belirtmek için bir Hediye ilkesi yayınladık. Bütün çalışanlar ihtiyaç durumunda bu ilkeye başvurmalı, söz konusu kurallar Üçüncü Taraflara da iletilmelidir.

Devam eden şüphenin bulunması durumunda,

- bağlı olduğumuz Müdüre,
- Uyum ağına, veya
- Hukuk İşleri Dairesine danışmalıyız.

Bu konu hakkındaki diğer kılavuzlar için ➤



Referanslar

◀ Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi



Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine bkz.](#)

► Aperam Hediye ve Ağırlama Politikası

► Yolsuzlukla Mücadele ve kara para aklama politikası

► Suistimal ve ihbar politikasının önlenmesi

► Çift İmza ilkesi (dahili)

Müşteri ilişkileri

Şirket'in başarısının temelinde müşteri memnuniyeti yatmaktadır. Aperam, bizden doğruluk, adillik ve karşılıklı saygının esas alındığı iş ilişkileri yürüterek, müşteri ilişkilerimizin kalitesini korumamızı beklemektedir. Yanlış yorumlamaya yol açabilecek beyanlarda bulunmaktan kaçınmak için, müşterilere sadece somut, net, alakalı ve doğru bilgiler verilmelidir. Şirket, müşterilere ürün kalitesi, özellikleri, teslimat zamanları ve ürün fiyatlarına ilişkin tutulması imkânsız olabilecek sözlerin verilmesini hoşgörü ile karşılamaz. Müşterilerimizin, tartışma götürmeyen referansların esas alındığı iş bu tüzük ile kendimize yüksek seviyeli etik standartlar belirlediğimizi kabul edeceklerine inanıyor, müşterilerimize bütün tüzükler ve etik talepler doğrultusunda mantıklı ve karşılıklı olarak karlı ilişkilerde bulunabileceğimize dair tam güven vermemiz gerektiğini düşünüyoruz.

Tedarikçi ilişkileri

Şirket'in tedarikçilerinin, en az Toplam Mülkiyet Maliyeti (TMM) göz önünde bulundurularak ve gereken asgari işlevsel ve teknik gereksinimlere %100 uyum çerçevesinde kıyaslanarak seçilmesi gereklidir. TMM, asgari düzey olarak şu objektif kriterleri göz önünde bulundurur: maliyet uygunluğu, İş Sağlığı & Güvenliği, kalite, teslimat süresi, uygulama masrafı, bakım, tasarruf, değişim maliyeti. Ücret ve komisyonlar, tedarikçilere (müşavirlikler dahil) sadece olağan iş akışı ilişkileri çerçevesinde, onaylanmış bir Sipariş Mektubu aracılığı ile ödenecektir. Her türlü ücret, alınan mal ve hizmetlerin değerine karşılık olarak istenen meblağın orantılı bir şekilde olduğunu gösteren belgeler ile doğrulanmalıdır. Tedarikçilere adil, doğru ve dürüst bir muamele gösterilmelidir.

Tedarikçilerimizden, işbu Tüzük'te belirtilen etik ilkelere benzer ilkeleri izlemelerini talep etmekteyiz. Özellikle, İnsan Hakları ilkelerine tamamen uymalarını ve ticari faaliyetlerini İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre Konuları ve Veri Gizliliğine azami özen göstererek yürütmelerini bekliyoruz. Ayrıca, "Çatışma Mineralleri" kullanımını reddetmeyi taahhüt ediyoruz ve tedarikçilerimizin bize bu tür malzemeleri ya da ihracat kontrolü veya ekonomik yaptırımlara ilişkin uluslararası düzenlemeleri ihlal eden hiçbir mal veya ürünü satmayacaklarını garanti etmelerini bekliyoruz.

Yetkililer ile İş birliği

Sorumluluk sahibi bir Şirket olarak Aperam, kamuoyu menfaatlerini temsil eden yerel yetkililer ve düzenleyiciler ile sağlıklı ilişkiler kurmayı hedeflemektedir. Tüzüklere uyum sağlamanın yanı sıra, yetkililer ile tam iş birliği içinde bulunmakta, talep doğrultusunda titizlikle dönüş yapmaktayız. Aperam, ticari faaliyetlerinin menfaatlerinin teşvikini şeffaf bir şekilde yapmak için genellikle kamuoyu tartışmasına katılmamakta olup, doğrudan mesleki ortaklarına (Avrupa'da Eurofer ve Brezilya'da Brezilya Çelik Enstitüsü başlıca olmak üzere) itimat eder. Herhangi bir tarafa özel bir destek asla sunulmamakta olup, Yetkililere Şirket tarafından yapılmış olan tek mali katılım, Aperam'ın itina ile ödeyeceği vergiler ve harçlardır.

Topluluklar ile ilişkiler

Aperam, bize ihtiyaç duyduğumuz altyapı ve iş gücünü sağlayan yerel topluluklarımızın zarar görmesine kayıtsız kalamaz. Bu nedenle, bu topluluklar ile yapıcı temaslar kurmayı ve her iki tarafın karşılıklı olarak karlı çıkabileceği çözümler üretmeyi hedeflemekteyiz. Bunun için, herhangi bir sorun teşkil eden durumda hızlı tepki gösterebilmek için uygun şikâyet mekanizmaları oluşturmayı amaçlıyoruz.

Bu konu hakkındaki diğer kılavuzlar için ➤



Referanslar

- ◀ ISSF Sürdürülebilir Paslanmaz Çelik Bildirgesi
- ◀ Dünya Çelik Birliği'nin Sürdürülebilir Gelişim Bildirgesi
- ◀ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, Kısım 1, Bölüm IV (İnsan Hakları), XX (Çevre) ve X (Rekabet)
- ◀ OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, Kısım 1, Bölüm XI (Vergiler)

**Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine](#)
[bkz.](#)**

- ▶ Yolsuzlukla Mücadele ve kara para aklama politikası
- ▶ Suistimal ve ihbar politikasının önlenmesi
- ▶ Hediye Yasağı ilkesi
- ▶ Sorumlu Satın Alma Politikası
- ▶ Alt Yükleniciler için İş Sağlığı & Güvenliği Yönergeleri
- ▶ Vergi Grubu ilkesi
- ▶ İletişim ilkesi
- ▶ İnsan hakları politikası
- ▶ Dış Paydaş politikası

ŞİRKET VARLIKLARININ DOĞRU KULLANIMI VE KORUNMASI

Şirket'in Fiziksel Mülkiyeti

Şirket mallarının ve eşyalarının kaybedilmesi, çalınması veya uygunsuz kullanımı er ya da geç Şirket'in karlılığını etkileyecektir. Şirket eşyalarının korunması, her birimiz açısından bir doğruluk ve dürüstlük meselesidir.

Bize emanet edilen her türlü Şirket eşyasını uygun bir biçimde kullanmamız, güvenliğinden emin olmamız gerekmekte, hırsızlık, tahribat ve zamansız eskime olaylarını önlememiz gerekmektedir. Aperam'a ait mülk ve mallar sadece Şirket'in ticari faaliyetlerine özel olarak kullanılmalı, ilgili müdürden izin alınmadığı sürece şahsi amaçlar için kullanılmamalıdır.

Fikri Mülkiyet

Aperam, çalışanları arasında girişimi, yaratıcılığı ve yenilikçiliği teşvik eder. Buna rağmen, icatlar, fikirler, belgeler, yazılımlar, patentler ve diğer fikri mülkiyetler gibi Şirketin faaliyetine ilişkin somut olmayan, çalışanların görevlerini yerine getirmesiyle alakalı şekilde ürettikleri mülkiyetler, bu bağlamda Şirket'e aittir. Yürürlükte olan herhangi bir zorunlu kanuna tabi olarak, görevlerimizin icrası esnasında tarafımızca üretilen herhangi bir yapıttan veya icattan kar elde edemeyiz veya hususi olarak patent başvurusunda bulunamayız.

Şirket tarafından geliştirilmiş veya satın alınmış yazılımlar üzerinde herhangi bir değişiklik yapılamaz, kopyalanamaz veya Şirket tarafından belirlenen amaçlar dışında kullanılamaz. Şirket'in sahip olmadığı veya Şirket tarafından ruhsatlandırılmamış yazılımlar çalışma sınırları içerisinde veya Şirket'in çalışma faaliyetlerinde kullanılamaz.

Kayıtların doğruluğu

Aperam'a ait kayıtlar, defterler, dosyalar ve beyanlar Şirket'in varlık ve yükümlülüklerini, ayrıca işlemlerini, eylemlerini ve faaliyetiyle alakalı olan her bir unsuru, herhangi bir veriyi eksiltmeden veya gizlemeden bir bütün halinde, mevcut standartlara ve tüzüklere uygun ve doğru bir şekilde yansıtmalıdır.

Bütün işlemler, İdare'nin sunduğu yönergeler doğrultusunda yetkilendirilmeli ve yürütülmelidir.

Ayrıca, işlemler doğru mali beyanatların hazırlanabilmesine ve varlık kullanımlarının hesaplanabilmesine imkân sağlayacak şekilde kaydedilmelidir.

Bağlı olduğumuz müdürün izni olmadan hiçbir dosya imha edilemez. Söz konusu durumda izin ancak yürürlükteki yasalar ve Şirket ilkelerine göre uygun bulunması durumunda verilir.



Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine bkz.](#)

- Yolsuzlukla Mücadele ve kara para aklama politikası
- Suistimal ve ihbar politikasının önlenmesi
- Muhasebe İlkeleri Kılavuzu

Gizli bilgi

Şirket ile ilgili olan veriler, bilgiler ve belgeler, ancak ve ancak ilgili görevlerimizin yerine getirilmesi için kullanılacaktır.

Şirket bünyesinde çalıştığımız süre ve çalışma süremizin sona ermesini takip eden zaman süresince söz konusu bilgilerin gizliliğinin korunması ve bu türlü hassas ve öncelikli bilgilerin kullanımında azami dikkatin gösterilmesi zorunluluğu bulunmaktadır⁵.

Gizli olarak kabul edilen bilgiler, Aperam'ın bünyesinde veya dışında bulunan yetkisiz kişilere asla açıklanmamalıdır. Söz konusu belgelerin hangi ortamda kaydedildiğine bakmaksızın, gizli bilgi barındıran belgelerin yetkisi bulunmayan kişilerce;

- Faks veya elektronik ortamda iletilmeleri sırasında veya;
- İmha ve yok etme aşamasında erişilebilir olmadığından emin olmak için gerekli adımları atmalıyız.

Hassas ve gizli bilgilerin, sadece; söz konusu bilgiye Şirket ile iş ilişkisiyle alakalı kişilerce ihtiyaç duyulması ve mümkün mertebe bir Gizlilik Sözleşmesi ile korunması durumunda, veya

- Bilginin halihazırda kamuoyuna açık bir şekilde bulunması durumunda, veya
- Kanunlarca veya mahkeme gereğince bilginin açıklanmasının mecburi olduğu durumlarda açıklanması mümkündür.

İlaveten, Üçüncü Taraflara ait benzeri bilgilerin de gizliliğinin korunması gereklidir.

Bir bilginin açıklanması gerekliliği hususunda veya kime gönderilebileceği konusunda şüphe bulunması durumunda bağlı olduğumuz müdüre, Uyum ağına veya Hukuk İşleri Dairesine danışmamız gereklidir.

E-posta ve İnternet

Aperam, işyerinde kullanılan e-posta ve İnternet sistemlerine sahiptir, bu sebeple söz konusu sistemlerin başlıca iş ile alakalı bir şekilde kullanılması gerekir. E-posta ve İnternet sistemlerine erişim için her birimize özel parolaların bulunmasına karşın, Şirket yürürlükteki kanunlara tabi olarak gerekli durumlarda sistemlerimizin kullanımının erişimi ve denetlenmesi hakkını saklı tutar.

E-posta ve İnternet sistemlerinin, şaka mesajları veya taciz olarak yorumlanabilecek mesajlar gibi, başka bir insana göre hakaret veya saldırgan içerikli görülebilecek mesajların iletimi dahil olmak üzere, herhangi bir uygunsuz veya yasa dışı amaçla kullanımı yasaktır.

Ayrıca, korsanlık (hacking) ve oltalama (phishing) dâhil olmak üzere siber suç risklerinin farkında olmalı; Aperam'ın bilgi sistemini ve veri bütünlüğünü korumak için tüm önlemleri almalıyız. Bir e-posta veya siber saldırı konusunda şüpheye düşülmesi halinde, Aperam'ın bilgi sistemini korumak üzere derhal harekete geçebilmesi için Bilişim Teknolojileri (BT) birimini vakit kaybetmeksizin bilgilendirmeliyiz.

Kaynakların Kullanımı

Çalışanlarımız; sunulan bilgi ve kaynakları etik, güvenli ve hukuka uygun bir şekilde, şirket içi düzenlemelere riayet ederek, yalnızca mesleki amaçlarla ve şirket çıkarlarına uygun olarak kullanmalıdır.



Referanslar

◀ Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi

Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine bkz.](#)

► İçeriden Bilgi İşlem düzenlemeleri

► İletişim ilkesi

► Gizli bilgilerle uğraşırken dış iletişim kuralları

► İnsan Kaynakları Gizlilik İlkesi (dahili)

► BT & Son Kullanıcı İlkesi (dahili ilke)

⁵ Bahse konu bilgilere Şirket tarafından kullanılan bilgilerin yanı sıra, fikri mülkiyet, satışlara ilişkin ticari ve mali bilgiler, kazançlar, bilanço ögeleri, işletme tahminleri, iş planları, edinim stratejileri ve gizlilik niteliği taşıyan diğer bilgiler de dahildir.

Bu doğrultuda; örneğin pornografik, müstehcen, ahlaka aykırı, saldırgan veya üçüncü tarafların mahremiyetini ya da özel hayatının gizliliğini ihlal eden içeriklere erişmek amacıyla kaynaklarımızın kullanılmasına izin verilmez.

Medya ve Sosyal Medya

Şirket'in itibarını korumak amacıyla, Şirket adına yapılacak kamuoyu açıklamaları, özellikle operasyonel hadiselerin bulunması süresince, sadece ve sadece yetkili kişilerce yapılacaktır. Aperam'la alakalı olarak medyadan veya bir resmi daireden ortaya çıkan bilgi talebinin, talep edilen bilginin niteliğine göre İletişim Daire Başkanlığına, İcra Kurulu Başkanına veya Hukuk İşleri Dairesine iletilmesi gereklidir.

Aperam çalışanları olarak, işyerinde ifade özgürlüğüne sahibiz. Buna rağmen, kişisel görüşlerimizin Şirket'in resmi beyanı olarak algılanmamasını da sağlamalıyız. Sosyal medyada etkileşimde bulunurken bunu aklımızda tutmalı ve özellikle Şirket'in faaliyetleri/girişimleri hakkında yorum yapmaktan kaçınmalıyız.

Veri Gizliliği

Kişisel bilgiler —kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi anlamına gelmek üzere— Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğü (AB) 2016/679 (GDPR) ve zaman zaman değiştirildiği şekliyle LGPD (Brezilya Genel Veri Koruma Kanunu - 13.709/2018 Sayılı Kanun) dâhil olmak üzere Aperam'ın faaliyet gösterdiği çoğu hukuki alandaki yasalarla korunmaktadır.

Aperam, kişisel verileri korumayı ve bu verilerin hukuka, dürüstlük kurallarına ve şeffaflığa uygun olarak, yalnızca meşru ticari amaçlarla işlenmesini sağlamayı taahhüt eder.

Kişisel verileri kazara veya hukuka aykırı olarak yok edilme, kaybolma, değiştirilme, yetkisiz açıklanma veya erişim risklerine karşı korumak amacıyla uygun teknik ve idari tedbirleri uyguluyoruz. Bu tedbirler, kişisel verileri işlemek için kullanılan hem fiziksel hem de dijital ortamlar için geçerlidir. Aperam adına kişisel veri işleme faaliyetlerinde bulunan tüm çalışanlar, ortaklar ve tedarikçiler, bu tür işleme faaliyetlerinin yürürlükteki yasalara, Aperam'ın politikalarına ve güvenlik standartlarına uygun olmasını sağlamakla yükümlüdür.

Özellikle, kişisel veri içeren tüm faaliyetlerde aşağıdaki ilkelere riayet edilmelidir:

- Tasarımda ve varsayılan olarak gizlilik; kişisel veri işleme süreci başlamadan önce sistemlere, süreçlere, ürünlere ve ortaklıklara entegre edilmelidir.
- Kişisel veriler; yalnızca belirli ve meşru amaçlar için toplanmalı, kullanılmalı ve bu amaçların gerektirdiği durumlarla sınırlı tutulmalıdır.
- Kişisel veriler; doğru olmalı, güvenli bir şekilde saklanmalı ve yalnızca haklı bir gerekçe bulunduğu sürece muhafaza edilmelidir.
- Kişisel verilere erişim; yalnızca mesleki görevleri gereği bu verilere ihtiyaç duyan yetkili kişilerle sınırlandırılmalıdır.
- Aperam adına kişisel verileri işleyen üçüncü taraflar; Aperam'ın veri koruma standartlarına ve geçerli sözleşmesel güvencelere uymak zorundadır.

Kişisel verilerin işlenmesini içeren bir projede veya faaliyette yer alan herkes, uygun güvenlik kontrollerinin ve politikalarının uygulanmasını sağlamaktan sorumludur. Her türlü olası veri ihlali, yetkisiz erişim veya kişisel verilerin kötüye kullanımı durumu; derhal bağlı bulunulan yöneticiye, Veri Koruma Görevlisine (DPO) ve Bilgi Güvenliği ekibine bildirilmelidir.



Referanslar

◀ Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (AB) 2016/679 (GVKT)

◀ LGPD (Brezilya Genel Veri Koruma Kanunu - 13.709/2018 Sayılı Kanun)



**Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine](#)
[bkz.](#)**

► İletişim politikası

► Kişisel Verileri Yönetim Politikası (dahili ilke)

► BT & Son Kullanıcı İlkesi (dahili ilke)

Kişisel verilerini işlediğimiz bireyler, yürürlükteki veri koruma yasaları kapsamında belirli haklara sahiptir. Aperam, bu haklara saygı duymayı ve kişisel verilerin her zaman sorumlu bir şekilde ele alınmasını sağlamayı taahhüt eder.

Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin herhangi bir sorunuz olması halinde Veri Koruma Görevlisi ile iletişime geçmelisiniz (dataprotection@aperam.com).

Teknoloji ve Yapay Zekânın Sorumlu Kullanımı

Aperam; tüm çalışanların dijital araçları, verileri ve yapay zekâ da dâhil olmak üzere gelişen teknolojileri sorumlu, etik bir şekilde ve yürürlükteki yasalara ve şirket içi politikalara uygun olarak kullanmalarını bekler. Otomatikleştirilmiş veya yapay zekâ destekli araçlar; insan gözetimini, adaleti, veri korumayı, gizliliği veya Aperam'ın etik standartlarını zedeleyecek şekilde kullanılamaz.

Bu konu hakkındaki diğer kılavuzlar için ➤

KARŞILIKLI SORUMLULUK

İlkelerin uygulamaya konulması

Aperam, görevin kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla devamlı olarak bir etik ve uyum kültürü geliştirmeye kendini adanmıştır. Her bir Aperam çalışanı, günlük yaşantısında Aperam değerlerini uygulamakla ve bu değerlere bağlı kalmakla, bahse konu iş ahlakı kurallarına herkesin uymasını sağlamak için her türlü çabayı göstermekle sorumludur. Bu durum, başlıca Aperam prosedürlerini izlemek anlamına gelmektedir, fakat bunun yanı sıra, çalışanlardan, görevi kötüye kullanımın soruşturulması durumunda gerekli durumlarda iş birliğinde bulunmaları beklenmektedir.

Tüzüğümüze aykırı bir eylemde bulunmak, yürürlükte olan bütün yasalar ve prosedürlere uygun olarak, çalışma akdinin feshine (dahil) varabilen disiplin tedbirleri ile cezalandırılabilir. İşbu Tüzüğün ihlaline ilişkin disiplin tedbiri, olağan Aperam yerel disiplin kuralları çerçevesinde yürütülür. Söz konusu ihlal ve eylemlerin yasa dışı olması veya Aperam tarafından yasa dışı olduğuna dair şüphe duyulması durumunda, Aperam yerel polis teşkilatı gibi yetkili makamlara başvurulabilir.

İş bu Tüzük, tüm iştiraklerin dahili tüzüklerinde yerel kapsamda uygulanacaktır.

İlaveten, iş ortaklarımızın da benzeri kuralları, dahili İş Ahlakı Tüzüğü veya benzeri Etik kılavuzlar biçiminde benimseyip izlemesini istemekteyiz.

Yasa dışı veya etik dışı davranışların bildirilmesi

Her birimizin, işbu tüzükten sapan veya bu tüzüğe aykırılık teşkil eden her türlü davranışı derhal bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Aperam; çalışanlar, yükleniciler ve diğer paydaşlar için erişilebilir ve gizli şikâyet mekanizmaları sunmakta; bildirilen endişelerin ele alınmasında misillemeye karşı koruma, adalet, zamanındalık ve şeffaflık sağlamaktadır.

Bildirimler; ihbarları almak, değerlendirmek ve soruşturmak üzere uygun şekilde eğitilmiş, bağımsız, gizlilik içinde ve yürürlükteki yasalara ve şirket içi politikalara uygun olarak hareket eden yetkili kişilerce yürütülür.

Tüm bu bildirimler aşağıdaki kişilere/kanallara yapılabilir ve gizlilik esasına göre ele alınacaktır:

- (AB haricindeki lokasyonlar da dâhil olmak üzere) Herkes için çevrimiçi olarak erişilebilen bildirim hattı aracılığıyla, AB İhbarcı Direktifi (EU 2019/1937) ve Suistimalin Önlenmesi ve İhbar Politikamız uyarınca ([buradan](#)),
- İlk amiriniz / bağlı olduğunuz yönetici ,
- Yönetim kademesinden bir üye,
- Uyum Görevlisi (ayrıca compliance.officer@aperam.com adresi üzerinden)
- Global Güvence Başkanı (Dahili Denetim Departmanımız),
- İnsan Kaynakları (İnsan Hakları temsilcileri dâhil) ve/veya
- Güvenilir Kişiler

Muhasebe, iç kontrol ve denetim konularındaki hususlar, ayrıca Aperam Yönetim Kurulu'nun Denetim ve Risk Yönetimi Komitesi'ne de bildirilebilir.

İlk amirimiz bilgilendirildikten sonra halen gerekli adımlar atılmamışsa, çalışanlar konuyu yukarıda belirtilen diğer kişilerden birine bizzat iletmelidir.



Referanslar

◀ Avrupa Birliği Piyasa Bozucu Eylemler tüzüğü

◀ Milletlerarası Ticaret Odası Kılavuz İlkeleri

◀ Avrupa Konseyi Tavsiye Kararları



Daha fazlası için,
[Aperam ilkelerine bkz.](#)

► Suistimal ve ihbar politikasının önlenmesi

Her durumda Aperam, iletilen tüm ihbarların alındığını teyit edecek, bu ihbarları dikey yönetimden (silsileden) bağımsız olarak ve titizlikle analiz edecek, sürecin içinde yer alan tüm kişilerin itibarını koruyacaktır. İhbarda bulunan çalışanlar, soruşturma sonuçları hakkında bilgilendirilecektir. Kimlikleri tamamen gizli tutulacak ve her türlü misillemeye karşı korunacaklardır.

İnsan hakları taahhütlerinin ve bunların uygulanmasının gözetimi Aperam Yönetim Kurulu'na ait olup; Liderlik Takımı seviyesindeki düzenli raporlamalar uygun ESG (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) organları aracılığıyla organize edilir.

Bu konu hakkındaki diğer kılavuzlar için ➤