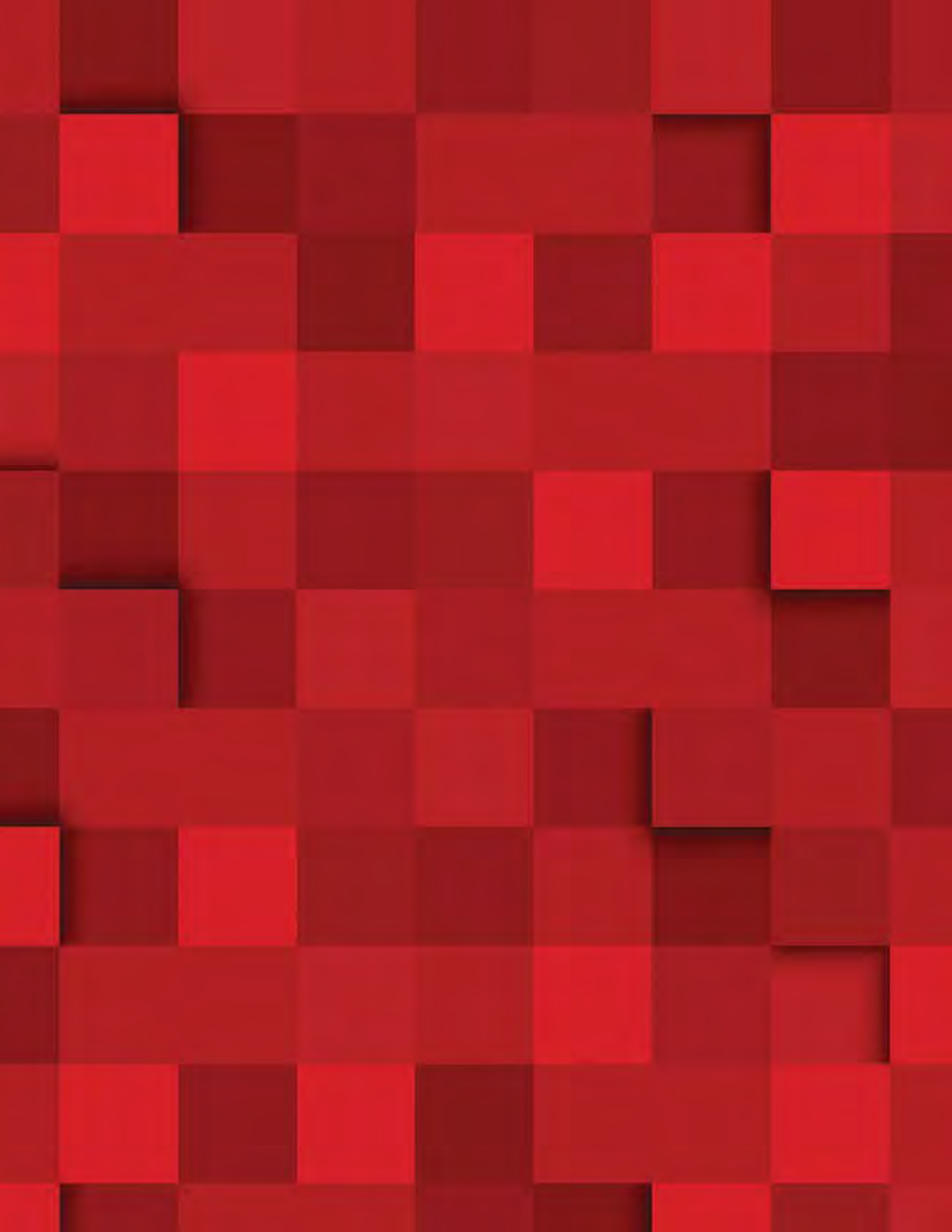




DAVRANIŞ KURALLARIMIZ



Yaptığımız her şey şirketimize ve sektör lideri olma yeteneğimize yansıyor. Mükemmel ürünler ve hizmetler üretip sunmak için çok çalışıyoruz; ancak bunu asla Temel Değerlerimiz ödün vermiyoruz.

Olin olarak Temel Değerlerimize bağlıyız: Dürüstlikle Hareket Edin; Yeniliği ve Gelişimi Destekleyin ve Olin Çalışanlarını Yükseltin. Bu bağlılık, verdiğimiz her kararda doğru olanı yapmamıza yardımcı olur.



Olin Davranış Kuralları, konumumuz veya kıdemimiz ne olursa olsun, her düzeyde etik kararlar almak için bağlayıcı ve pratik rehberimizdir. Sorumluluklarımız veya dünyada genelindeki konumumuz ne olursa olsun Kurallar hepimiz için geçerlidir: Direktörler, Yetkililer, Yöneticiler ve Çalışanlar. herkes kuralları gerektiği ölçüde okumalı, anlamalı ve bunlara gereken sıklıkta başvurmalıdır.

Karar vermeyle ilgili sorularınız veya sorunlarınız olduğunda, yöneticinizle veya kurallarda belirtilen diğer kaynaklarla görüşmenizi öneririm. Etkileşimli diyalog yoluyla öğreniyor ve uyumluluğu sağlıyoruz; ancak daha da önemlisi, her gün ve her şekilde değerlerimizi yaşıyoruz.

Şirketimizin uzun vadede büyümesini ve refahını sağlamak amacıyla, Olin'i en yüksek dürüstlük standartları ile temsil etmeye olan bağlılığınız için teşekkür ederiz.



Scott Sutton,
Olin Corporation
Yönetim Kurulu Başkanı
Başkanı ve CEO'su

1. Bölüm: Değerlerimiz ve Davranış Kurallarımız	6
Şirket Değerlerimiz	7
Her Zaman Dürüstlük	7
Kurallarımız Taahhüdümüzdür	8
Etik Karar Verme ve Etik Karar Ağacı	8
Hepimiz Kurallarımıza Uymalı ve Bu Kurallara Bağlı Kalmalıyız	8-9
Rehberlik Arama	9
Sorunları ve Endişeleri Üst Seviyedeki Yöneticilere Bildirmek İçin Konuşmayı ve Sorumluluğu Teşvik Etme	10
Çalışanlar için Kılavuz	10
Yöneticiler için Kılavuz	10
İyi Niyetle Raporlama	10
Raporların Gizliliği	10-11
Şirketimiz Sorunları Nasıl Araştırıyor?	11
Misillemeden Korunma	11
2. Bölüm: Birbirini Destekleme	12
Fırsatları, Çeşitliliği ve Sürece Dahil Etmeyi Destekleme	13
Birbirimize Saygılı Davranma ve Zorbalığı Yasaklama	13
Zorbalığı Yasaklama	14
Tacizi ve Ayrımcılığı Yasaklama	14
Cinsel Tacizi Yasaklama	15
İş Yerimizde Şiddeti Engelleme	16
İş Yerimizin Alkolden ve Uyuşturucudan Arındırılmış Olmasını Sağlama	16
Yöneticilerin Taciz, Ayrımcılık, Zorbalık, İş Yerinde Şiddet veya Madde Bağımlılığı İle İlgili Özel Sorumlulukları	17
Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İnsan Haklarını Koruma	17
3. Bölüm: Verilerimizi ve Varlıklarımızı Koruma	18
Gizliliğimizi, Kişisel Verilerimizi ve Müşteri Bilgilerinin Gizliliğini Koruma	19
Çalışanlarımızın Gizliliğini Koruma	19
Müşteri ve Tüketici Bilgilerinin Gizliliği	19
Olin'in Varlıklarını Koruma	20
Şirket Kaynaklarının Kullanımı	20
Ağlarımızın Güvenli ve Uygun Biçimde Kullanımı	21
E-posta ve İnternet	21
Sosyal Medya Kullanımı	21-22
Gizli Bilgiler	22
Fikri Mülkiyet ve Telif Hakları	23
Bilgileri Kamuya Açıklama	23
Kayıt Tutma ve Raporlamada Dürüstlük	24
Doğru Kayıt Tutma	24
Finansal Raporlama ve Kontrollerde Dürüstlük	24
Mali Sorunları veya Soruları Raporlama	25
4. Bölüm: Yönetim, Sürdürülebilirlik, Kalite ve Topluluklara Olan Bağlılığımız	26
Yaptığımız Her Şeyde Yönetim ve Sürdürülebilirlik	27
Olin'in Çevre, Sağlık, Güvenlik ve Kaliteli Üretim Uygulamaları	28
Ürün Kalitesi	28
Çevre, Sağlık ve Güvenlik Politikası	29

5. Bölüm: Çıkar Çatışmasını Önleme	30
Çıkar Çatışmasını Önleme	31
Dış İstihdam ve İkinci İşler	31
Aile ve Arkadaşlarla Çalışma	32
Diğer Şirketlerde Sahiplik veya Yatırımlar	32
Olin İle Rekabet Etme veya İş Fırsatları Yakalama	32
Yönetim Kurullarında ve Komitelerdeki Üyelikler	32
İçerden Bilgi Alma ve Menkul Kıymet Alıp Satma	33
6. Bölüm: Hediyeleşme, Yolsuzlukla Mücadele ve Genel İş Uygulamaları	34
Dürüstlikle Çalışma	35
Tanımlar ve Aklımızda Tutmamız Gerekenler	35
Hediye ve Eğlence İmkanları Verme ve Alma	36
Hediyeler	36
Yemekler ve Eğlence İmkanları	37
Seyahat ve Konaklama İmkanları Sunma	37
Eş ve Partner Giderleri	37
Üçüncü Taraf Acenteler, Distribütörler ve Temsilciler	38
Adil Rekabet ve Tekelcilik Karşıtlığı	39
Ticari Derneklere ve Konferanslara Katılım	39
Rakiplerle İlgili Bilgileri Toplama ve Kullanma	40
Küresel Pazarda Yer Alma	40
İthalat ve İhracat Kısıtlamaları	40
Ticari Kontroller	40-41
Boykotlar	41
7. Bölüm: Kamudaki Ortaklarımız İle Çalışırken Özel Sorumluluklar	42
Kamu Kurumlarımıza ve Yönetmeliklerimize Saygı Gösterme	43
Tedarik Sürecinde Dürüstlük Sağlama	43
Gizli, Tescilli Bilgiler ve Kaynak Seçim Bilgileri	44
Tüm Sözleşme Gerekliliklerini Yerine Getirme	44
Raporlama ve Diğer Gereklilikler	44
Kamu Denetlemeleri ve Soruşturmalarında Tam İş Birliği	45
Eski Kamu Çalışanlarını İşe Alma	45
Siyasi Kurumlar ile İlişkiler ve Etkinlikler	45
Kamu Görevlileri İle Çalışırken Yaşanan Özel Sorunlar	46
Kamu Görevlilerine Verilen Genel Onaylara Tabi Makul Hediyeler	47
Kamu Görevlilerinin Konaklama, Eğlence ve Seyahat Giderleri	47
8. Bölüm: İletişim Bilgileri ve Kaynaklar	48
Etik ve Uyumluluk Ofisi	49
Diğer Şirket Kaynakları	49
Çalışan Yardım Programı	49
Olin Help-Line	49

1. BÖLÜM

Değerlerimiz ve Davranış Kurallarımız



Şirket Değerlerimiz

Şirket olarak başarımız her gün, her biçimde ve her çalışanımız tarafından dürüst biçimde çalışmaya olan bağlılığımız ile doğrudan bağlantılıdır.

Şirket Değerlerimiz ve Davranış Kurallarımız iş yapma biçimimizin temelini oluşturur. Değerlerimiz, kuruluşumuzun her düzeyindeki her çalışan için davranış standartlarını belirler ve Davranış Kurallarımız bu temel üzerine oluşturulmuştur.

Olin'in Değerleri



Dürüslükle Hareket Edin

Dürüslük her durumda, her zaman doğru olanı yapmaktır. Yasalara ve Olin'in Davranış Kurallarına, politika ve prosedürlere uymak, başkalarına adil ve saygılı biçimde davranmak, müşterilerimize olan taahhütlerimizi yerine getirmek, yüksek kalite standartlarımızı korumak ile faaliyet gösterip yaşadığımız çevreye ve topluluklara karşı özenli davranmak demektir.



Yeniliği ve Gelişimi Destekleyin

Başarının kaynağı hiçbir zaman tatmin olmamaktır. Her zaman önde olmamız, kendimize meydan okumamız, yeni fikirlere açık olmamız, sorunları gidermemiz, değerleri desteklememiz ve masrafları azaltıp israfı ortadan kaldırmanın yollarını aramamız gerekir.



Olin Çalışanlarını Yükseltin

Olin çalışanları, Olin'in geleceğini belirleyen kişilerdir. İş gücümüzün çeşitliliğine değer verip saygı duymamız, birbirimizle etkileşim kurarak birbirimizden bir şeyler öğrenmemiz ve diğerleri için bir rol model olmamız gerekir. Hep birlikte mutlaka kendi sağlığımız ve güvenliğimiz ile iş arkadaşlarımızın sağlığını ve güvenliğini koruyacak şekilde çalışmak da dahil sorumluluk almamız ve kabul etmemiz gerekir.

Her gün, yaptığımız eylemler ve verdiğimiz kararlar, iş yeri ortamımız ve kültürümüz için uygun tonu belirlememize yardımcı olur. Bu eylemler Davranış Kurallarımıza ve Şirket Değerlerimize uygun olduğunda başarımızı destekler ve dürüstlüğün gerçekten önemli olduğuna ilişkin güçlü bir mesaj verir.

Her Zaman Dürüslük

Her sözümlerimiz ve eylemlerimizde dürüslük ve açıklık, yaptığımız her şeyin anahtarıdır. Sözlü ya da yazılı iletişimlerimizde ve eylemlerimizde dürüst olmamız gerekir. Asla yanlış beyanda bulunarak ya da tam ayrıntıları atlayarak yalan söylemememiz gerekir. İnsanları yanıltmamamız ve hiçbir şey çalmamamız gerekir. İş arkadaşlarımız, bütün olarak şirket, topluluklarımız ve hissedarlarımız ile dünya genelindeki insanlar bize her zaman doğruyu söylediğimiz için güvenir.

Kurallarımız Taahhüdümüzdür

Davranış Kurallarımız şirketimizin etik ve uyumluluk programının temelidir. Kurallarımız yalnızca ne yapılacağını değil nasıl yapılacağını da açıklayarak Olin'deki herkesten beklenen davranış standartlarını yansıtır ve her gün Şirket Değerlerimizi uygulamaya koymamıza yardımcı olur.

Her birimizin, hem normal günlük durumlarda hem de zor durumlarda doğru kararlar vermek için Davranış Kurallarını hayata geçirmesi gerekir. Davranış Kuralları her şirket politikasını veya iş durumunu kapsayamaz; ancak her zaman uygun bir başlangıç noktasıdır. İş yerinde sorular veya kararlarla karşı karşıya kaldığınızda lütfen tüm yasalar, Davranış Kuralları, Olin'in politika ve prosedürleri ile Şirket Değerlerimizi göz önünde bulundurun.

Hepimizin, Kurallara uyması beklenmektedir. Aksini yapmak için baskı altında olsak bile işimiz için geçerli her şirket politikası, prosedür, yasa ve yönetmeliği anlamamız ve bunlara uymamız gerekir. Kurallarımız aynı zamanda, sorularımız ya da sorunlarımız varsa kılavuz aramamızı ve çalışırken ortaya çıkabilecek her türlü Kural veya Olin politikası ve prosedürü ihlali şüphesinin araştırılmasında tam olarak iş birliği yapmamızı gerektirir.

Etik Karar Verme ve Etik Karar Ağacı

Güvenlik süreçleri ve prosedürlerimiz olduğu gibi, Olin adına hareket ederken karşı karşıya olduğumuz etkileşimler ve kararlarda bize rehberlik edecek etik düşünce modellerimiz de vardır.

Yasalarla başlayalım. Yönetmelikler ve yasalar uyarınca ne yapmamız gerekiyor? Kararın yasal olduğunu düşünürsek en iyi etik kararın ne olduğunu incelemeye başlarız. Davranış Kuralları ile Olin politikaları ve prosedürleri neyi ifade eder? Şirketin Davranış Kuralları, politikaları veya prosedürlerinde belirli bir yanıt bulunamazsa tercihimiz Olin Değerlerimizin anlamına ve ruhuna uygun olur mu? Son olarak, bir kararın dikkate alınacak diğer hususlarla uyumlu olacağını düşünürsek harekete geçmememiz durumunda ailelerimiz, topluluklarımız, müşterilerimiz ve hissedarlarımız karar veya sonuç hakkında ne düşünür? Bu Davranış Kurallarının geri kalanını okurken bunların tümünü aklınızda bulundurun.

Hepimiz Kurallarımıza Uymalı ve Bu Kurallara Bağlı Kalmalıyız

Hepimiz Davranış Kuralları ve Şirket Değerlerini okumak ve bunlara uymakla yükümlüyük. Özellikle ister tam zamanlı, yarı zamanlı ister geçici olsun dünyanın herhangi bir yerindeki her Olin çalışanı Davranış Kurallarımıza uymak zorundadır. Bu Kurallarda Olin'den bahsettiğimizde, Olin Winchester ve Olin'in diğer tüm yan kuruluşlarını da dahil ediyoruz.

Kurallarımız, Olin'le ilgili olarak ya da şirket veya iştirakleri adına yaptıkları tüm faaliyetlerde görevli olan Olin Yönetim Kurulu üyeleri için de geçerlidir. Olin Davranış Kurallarına yönelik olarak bir üst yönetici veya Yönetim Kurulu üyesiyle ilgili her türlü feragatname önceden Yönetim Kurulunun Denetim Komitesi tarafından incelenip onaylanarak yürürlükteki tüm yasalar uyarınca açıklanmalıdır.



Kendinize Sorun

Hangi davranış biçiminin doğru olduğundan emin değil misiniz? Kendinize aşağıdaki soruları sorun. Tüm sorulara **EVET** yanıtını verebilerseniz ilerleme kararı muhtemelen doğrudur.

1. Yasal mı?

EVET HAYIR ?

2. Kurallarımıza ve şirket politikalarımıza uygun mu?

EVET HAYIR ?

3. Değerlerimizle tutarlı mı?

EVET HAYIR ?

4. Yaptıklarımı aileme açıklama konusunda rahat olur muyum?

EVET HAYIR ?

5. Yaptıklarım halka açıklanırsa rahat olur muyum?

EVET HAYIR ?

Tüm sorulara evet yanıtını veremediyse devam etmeden önce DURUN ve REHBERLİK İSTEYİN.

Ayrıca Davranış Kurallarıyla uyumlu olan İş Ortağı Davranış Kurallarımız; bizim adımıza faaliyet gösteren veya hareket eden bağımsız acenteler, distribütörler, danışmanlar, yükleniciler ve diğerleri dahil olmak üzere tüm iş ortaklarımız için geçerlidir. Bu iş ortakları, davranışları ile itibarımızı doğrudan etkileyebilir. Bu nedenle Olin adına çalışırken aynı yüksek dürüstlük standartlarını karşılamalarını bekliyoruz.

Bizden düzenli olarak, Kuralları gözden geçirdiğimizi ve anladığımızı, Kuralların standartlarına uygun davrandığımızı ve Kuralların ihlal edildiğine dair şahsen bir bilgimiz olmadığını belirten yazılı bir onay istenebilir. Bu belge, Kurallarımıza ve beklentilere uygun biçimde yaşadığımızın ve Kurallarımızı

ihlal edebileceğini düşündüğümüz herhangi bir durum ile ilgili endişelerimizi derhal ifade etmemizin güvencesidir. Kuralları ihlal eden çalışanlar kendilerini, mesai arkadaşlarını ve şirketimizi tehlikeye sokarlar ve işlerine son verilmesine kadar varan disiplin cezalarıyla karşı karşıya kalabilirler.

Bu Kurallarda atıfta bulunulan şirket politikaları ve prosedürleri ile ilgili ayrıntılar Olin'in dahili web sitesinde yer alır ya da yöneticiniz veya yerel İnsan Kaynakları temsilcileri tarafından sunulabilir.



Sorularınız veya sorunlarınız varsa lütfen bir Etik Yetkilisi, Etik Danışmanı, Etik ve Uyumluluk Ofisi veya burada listelenen diğer kaynaklardan herhangi biri ile iletişime geçin. Tüm sorunlar ve sorular ciddi biçimde ele alınır ve derhal ve profesyonelce yanıtlanır.

Rehberlik Arama

Kurallarımız, diğer politikalar, prosedürler ve Etik ve Uyumluluk Ofisi iletişimlerimiz genel rehberlik sağlayacak şekilde tasarlanmıştır. Kurallar, iş yaptığımız ülkelerdeki her yasal gereklilik hakkında ayrıntılı bilgi sağlamaz ve uymamız gereken her durumu, politikayı veya prosedürü kapsamaz. Bazı durumlarda, belli bazı bölgelerdeki veya iş birimlerindeki yasalar, politikalar ya da süreçler Kurallarda belirtilenlerden daha katı olabilir.

Olin'in Etik ve Uyumluluk Ofisi, Davranış Kurallarını gözetir ve tüm Olin ofislerinde etik girişimleri yönetir. Ayrıca, her Olin ofisinin ya da üretim tesisinin bir ya da daha fazla atanmış Etik Yetkilisi veya Danışmanı vardır. Olin'in Etik Yetkilileri ve Danışmanları, bir sorunun niteliği ne olursa olsun ya da sorun ne kadar küçük görünürse görünsün her zaman soruları yanıtlamaya hazırdır. Şüpheye düştüğünüzde, mevcut çok sayıdaki kaynaktan birine başvurun. Genellikle,

yöneticiniz size yardımcı olabilecek en uygun kişidir. Ancak başka biriyle görüşmeyi tercih ederseniz şirket içinde yardım edebilecek başka kişiler ve kaynaklar da vardır:

- Yöneticinizin yöneticisi
- Departmanınız, ofisiniz ya da iş biriminizin başındaki kişi
- İnsan Kaynakları Departmanı
- Olin'in Hukuk Departmanı
- Yerel Etik Danışmanınız veya Etik Yetkiliniz
- Etik ve Uyumluluk Ofisi (Ethics@olin.com veya iletişim bilgilerinizi bulmak için MyOlin.com adresine gidin)
- Help-Line, Olin'in 7/24 gizli kaynağı (www.OlinHelp.com veya bu Kuralların Kişiler ve Kaynaklar bölümüne bakın)

Sorunları ve Endişeleri Üst Seviyedeki Yöneticilere Bildirmek İçin Konuşmayı ve Sorumluluğu Teşvik Etme

Olin olarak her birimizin, her seviyedeki çalışanların, kendilerini misilleme korkusu olmadan soru sormakta ve endişelerini dile getirmekte özgür hissetmesi gerektiğine inanıyoruz. Çalışanlar; önerilerde bulunmaya, sorunları veya endişeleri tartışmaya ve hepsinden önemlisi, herhangi bir karışıklık veya iletişim bozukluğu söz konusu olduğunda rehberlik istemeye teşvik edilir. Bu açık iletişimi teşvik etmek ve her birimizin iş yerimizdeki sorunlarla ilgili sorular sorarak endişelerini dile getirmesi, yöneticiler (bu Kurallarda her seviyedeki tüm denetçiler ve diğer Olin çalışan liderlerini içerir) önemlidir. Soruları ya da sorunları erkenden dile getirerek, Olin'in sorunları çözmesine, güvenli ve verimli bir çalışma ortamı sağlamasına yardımcı oluruz.

Çalışanlar İçin Kılavuz

Sorunları ya da sorunları yöneticimiz ya da diğer kaynaklar nezdinde dürüst ve içten bir biçimde dile getireceğiz. İşte bize bu konuda kılavuzluk edecek bazı ipuçları:

- Sorunu ya da endişenizi tartışmak için özel bir zaman planlayın.
- Sorunu açık, sakın ve profesyonel biçimde tartışın.
- Sorulara açık olun ve gerçeklere dayalı bilgilerle yanıt verin.
- Gizlilikle ilgili sorunları önceden ortadan kaldırın.

Yöneticiler İçin Kılavuz

Yöneticilerin örnek teşkil ederek yönetmek ve davranışlarında en yüksek standartları sergilemek gibi önemli bir sorumluluğu vardır. Bu, Kuralların ve politikalarımızın, işimizi ve itibarımızın etkileyen yasalar ve yönetmeliklerin kavrandığını gözetmeyi de kapsar.

Yöneticiler ayrıca, kişilerin soruları, sorunları ve endişelerini korkusuzca dile getirebilecekleri rahat ortamların oluşturulması için de çalışmalıdır. Sorun yaşanırsa yöneticilerin, Olin bünyesindeki uygun kaynaklarla çalışmak da dahil olmak üzere endişeleri gidermek ve ortaya çıkan sorunları düzeltmek için derhal harekete geçmeleri beklenir. En önemlisi, yöneticiler ikisi de Olin'in uzun vadeli başarısı için kritik olduğundan gözetimleri altındaki herkesin işteki etik davranışlarının iş performansımız kadar önemli olduğunu anladığından emin olmalıdır.

Yönetici konumunda çalışanların, sorunları ve endişelerini bildirmeleri konusunda diğerlerini teşvik etmek ve bunu yaptıklarında endişelerinin derhal, saygılı ve profesyonel bir biçimde ele alınacağını garanti etmek gibi önemli bir sorumluluğu vardır. Sorunları uygun bir biçimde ele almak için bazı ipuçları:

- **Saygılı olun.** Sorunlara ve onları dile getiren insanlara özenli bir şekilde davranın.
- **Dikkatinizi dağıtan öğeleri uzaklaştırın** ve tercihen özel bir yerde tartışmak için yeterli zaman ayırın.
- **Objektif kalın.** Soruları açık uçlu bir tarzda sorun.
- **Sakin bir şekilde ve profesyonelce dinleyin.** Sabırlı olun ve kimsenin sözünü kesmeyin.

- **Yanıt vermeden önce düşünün.** Ek bilgi almanız gerekiyorsa yanıt vermeden önce o bilgiyi alın.
- **İlgili kişiye** sorunu gündeme getirdiği için teşekkür edin.
- **Güncel bilgileri** uygun biçimde alın ve sorun çözüldüğünde konuyu takip etmeyi unutmayın.
- **Gizliliği koruyun.** Diğer kişilerle yalnızca "bilmesi gereken" prensibine uygun olarak tartışın.
- **Misilleme olarak nitelendirilebilecek her türlü davranışa karşı tetikte olun.** Böyle bir şey görür ya da duyarsanız lütfen hemen bildirin.

İyi Niyetle Raporlama

Olin, çalışanların endişelerini iyi niyetle bildirmelerini bekler. İyi niyet, Kurallarımızı, Olin politikasını ya da yasaları ihlal ettiğine inandığımız bir durum ile ilgili olarak elimizdeki tüm bilgiyi dürüstçe paylaşmak demektir. Yalnızca görevi kötüye kullanmanın meydana geldiğinden ya da meydana geliyor olduğundan şüphelensek bile bunu ifade etmemiz gerekir. Bu, Olin'e küçük bir sorunu daha fazla büyümeden önleme şansı verir. Dürüstçe bildirildiği sürece, yanlış olmamız sorun değildir. İyi niyetle bildirimde bulunmayan herkes disiplin cezası alabilir.

Raporların Gizliliği

Olin Help-Line'a iletilen sorunların gizliliği mümkün olan azami ölçüde korunur. Help-Line, gizliliği korumak ve talep edildiğinde anonimliği garanti etmek için hiçbir zaman arayan kişi kimliği, kayıt cihazı, internet takibi veya bildirimde bulunanın kimliğini belirleyecek başka bir yöntem kullanmaz. Kişi anonim olmayı tercih ederse Help-Line servisi bir bildirim numarası, parola ve takip tarihi verir. Takip tarihi, kişiye bildirim durumunu denetleme, sonraki her türlü soruyu inceleme veya sorunu gidermek için gerekli diğer bilgileri iletme ya da söz konusu araştırmanın tamamlama imkanı verdiğinden önemlidir. Bildirimde bulunan kişi yeterli ayrıntı vermez ya da gereği gibi takip etmezse anonim olarak bildirilmiş bazı konuları araştırmanın zor olabileceğini unutmamak gerekir.

Daha Fazla Bilgi İçin: Olin Help-Line hakkında ek bilgi ya da bir sorunu bildirmek için OlinHelp.com adresine gidin.



İYİ NİYET DEĞİL

Anne, yöneticisine Kural ihlali olduğunu bildirir; ancak sevmediği bir iş arkadaşından öç almak için gerçek dışı ifadeler kullanır. Sonunda hikayenin tamamı ortaya çıktığında, Anne'ye sahte iddiada bulunduğu için disiplin cezasıyla karşılaşabileceği söylenir.



İYİ NİYET

Jason, yaptığı bir şeyin şirket politikasına aykırı olduğunu sonradan fark eder. Hatasını düzeltmek üzere uygun önlemlerin alınabilmesi için durumu hemen yöneticisine bildirir.

Şirketimiz Sorunları Nasıl Araştırıyor?

Doğrudan Olin Etik ve Uyumluluk ofisine ya da Olin Help-Line servisi aracılığıyla iletilen veya bildirilen sorunlar ve endişeler, şirketin Etik ve Uyumluluk Ofisi tarafından incelenir. Her bildirim, Olin'in İç Denetim Departmanı, Hukuk Departmanı veya İnsan Kaynakları Departmanı da dahil olmak üzere uygun olabilecek diğer kaynaklarla birlikte Etik ve Uyumluluk Ofisi'ndeki iç kaynaklar kullanılarak ciddi biçimde ele alınır ve eksiksiz olarak araştırılır. Etik ve Uyumluluk Ofisi tarafından bir sorunu veya endişeyi araştırmak üzere atanan kişiler, ilgili bilgilerine ve tarafsızlıklarına göre seçilir.

Bizden istenmesi durumunda herhangi bir araştırmada tam olarak iş birliği içinde olmamız beklenir. Bu tür durumlarda, her zaman doğru ve eksiksiz bilgi vermemiz gerekir. Ayrıca Olin, araştırılan sorunun niteliğine ve ciddiyetine bağlı olarak Olin'in Yönetim Kurulu Denetim Komitesi dahil olmak üzere üst düzey yöneticileri araştırmaya dahil edebilir ya da dış kaynak kullanabilir.

Misillemeden Korunma

Soru soran, tavsiye isteyen veya Kurallarımızın, politikalarımızın veya prosedürlerimizin olası bir ihlali konusunda endişe duyan kişiler, Olin'in Tacizi, Ayrımcılığı, Zorbalığı ve Misillemeyi Yasaklama Politikası'nın parçası olan Misilleme Yapmama Politikası ile korunur. Bu, sorunu doğrudan yöneticiye, İnsan Kaynakları Departmanına, Etik Yetkilisine veya Etik Danışmanına, EHS&S/ORC personeline, Etik ve Uyumluluk Ofisi'ne, Help-Line'a veya Hukuk Departmanına, bu endişe veya tavsiyeyle ilgili misilleme korkusu olmadan iletebileceğimiz anlamına gelir. Ayrıca, çalışanlar bir soruşturmaya katıldıklarında korunacaktır. İş arkadaşları ve yöneticiler, soru veya sorun bildiren veya bunların sonucunda yapılan herhangi bir soruşturmada iş birliği yapan hiç kimseye ayrımcılık yapamaz, işlerine son veremez, onları askıya alamaz, tehdit edemez, rütbelerini indiremez veya yan faydaları almalarını engelleyemez.

Misilleme şunları içerebilir:

- Birisini tehdit etmek, taciz etmek veya birisine ayrımcı davranmak.
- Birinin işine son vermek veya rütbesini düşürmek.
- Bir çalışanın iş yükünü makul olmayan bir şekilde artırmak.
- Bir çalışanı şikayette bulunduğu inandırıldığı için en kirli ya da en istenmeyen görevlere veya vardiyalara atamak.
- Birisini veya bir grup kişiyi, aslında hak kazanacakları faydalar veya eğitim fırsatları için reddetmek.
- Birisini toplantılar, etkinlikler veya tartışmalarda dışlamak veya bunlardan çıkarmak.
- Bir çalışanın veya çalışan grubunun yerine getiremeyeceği gerçekçi olmayan son tarihler belirlemek.
- Bir bildirim gizliliğini ihlal etmek veya sorunu kimin bildirdiğini bulmaya çalışmak.
- Bir kişiyi, soru veya sorun bildirdiği veya bir soruşturmaya katıldığı için kasten dışlamak, görmezden gelmek veya bu kişiye saygısızlık etmek.

Bir iş arkadaşı ya da yönetici tarafından gerçekleştirilen misillemenin her biçimi bir Kurallarımızın ihlali demektir ve hoş görülmez. Misillemeyle karşılaşır ya da bundan şüphelenirseniz derhal Olin Etik ve Uyumluluk Ofisi ya da Olin Help-Line ile bağlantıya geçmeniz gerekir. Misilleme Yapmama Politikamızı ihlal edenler, işlerine son verilmesine varan disiplin cezalarıyla karşılaşabilir.

2. BÖLÜM

Birbirini Destekleme



Fırsatları, Çeşitliliği ve Sürece Dahil Etmeyi Destekleme

Çeşitliliğin en güçlü yönümüz olduğuna inanıyoruz. Bu nedenle, işe alma ve terfi kararlarımızı ırk (renk) veya etnik köken (ulusal köken ve atalar), cinsiyet (cinsel kimlik ve cinsiyet ifadesi dahil), din veya inanç, engellilik (zihinsel ve fiziksel), yaş, cinsel yönelim, evlilik/birlikte yaşanan partner durumu, tıbbi durum, genetik bilgiler, askeri ve gazi statüsü veya yürürlükteki yerel, eyalete ait ve/veya federal ayrımcılık karşıtı yasalarca korunan diğer karakteristik veya faaliyetlere bakmaksızın kişinin niteliklerine ve becerilerine dayandırıyoruz. Ayrıca yetersiz temsil edilen gruplardan gelen nitelikli kişileri olumlu bir şekilde işe alıyor, istihdam ediyor ve ilerletiyoruz.

Çeşitlilik kim olduğumuzu temsil ederken, sürece dahil etme Olin çalışanlarının her gün nasıl birlikte çalıştıklarını tanımlar. Sürece dahil etme, herhangi bir kişiyi dışlamayan veya önemini azaltmayan bir çalışma ortamına sahip olduğumuz anlamına gelir. Olin'deki liderler, Olin'de tüm seslerin duyulması için eşit fırsat verilmesini sağlamak ve Olin'in işlerini etkili bir şekilde yürütmesi için gerekli olan faaliyetlere ve tartışmalara dahil olmakla yükümlüdür. Sürece dahil etmek, tüm çalışanların Olin'in başarılı olması için hoş karşılanıp teşvik edildikleri anlamına gelir.

Çalışanlarımızın çeşitliliği, başarımızın anahtarıdır.



Birbirimize Saygılı Davranma ve Zorbalığı Yasaklama

Olin olarak, herkesin birbirine onurlu, adil ve saygılı davrandığı bir iş yerinin teşvik edilmesi konusunda kararlıyız. Bu, şirketin her seviyesindeki her çalışanın, ayrımcı uygulamalardan, taciz veya zorbalıktan arındırılmış bir ortamda çalışma hakkına sahip olması demektir. Çalışma ortamlarımızda hepimiz birbirimize saygılı davranmalı ve uygun şekilde hareket etmeliyiz. Birbirimize hakaret ya da saygısızlık etmemeliyiz; Olin'de söz ve eylem bakımından tehditkar davranışlara yer yoktur. Her zaman birbirimizle aynı fikirde olmayabiliriz ancak herkese saygı gösterilmelidir.

Zorbalığı Yasaklama

Aşırı saygısızlık biçimleri zorbalık düzeyine yükselebilir ve Olin olarak iş yerimizde zorbalık davranışına hoşgörü göstermeyiz. Olin, zorbalığı iş yerinde veya işin ilerleyişi sırasında sözlü, fiziksel veya başka bir şekilde Olin ile iş yapan çalışanları veya herhangi bir kimseyi inciten, sindiren, gücendiren, küçük düşüren veya aşağılayan sürekli, kötü niyetli, istenmeyen, şiddetli ve yaygın kötü muamele olarak tanımlar. Bu tür davranışlar, tüm çalışanlara onurlu ve saygılı biçimde davranılacağını açıkça belirten Olin'in Değerlerini ve Davranış Kurallarını ihlal eder.

Zorbalığa örnek olarak şunlar verilebilir:

- **Sözlü zorbalık:** Bir kişiye veya bir kişinin aile üyelerine iftira atmak, kötü muamele etmek veya onlarla alay etmek; incitici, aşağılayıcı veya küçük düşürücü kalıcı isimler takmak; kişiye odaklanan şakalar yapmak ve küfürlü ve saldırgan açıklamalar yapmak.
- **Fiziksel zorbalık:** İtmek, kakmak, tekmelemek, dürtmek, çelme takmak, saldırmak ya da fiziksel saldırı tehdidinde bulunmak ve kişinin çalışma alanına veya malına zarar vermek.

Tacizi ve Ayrımcılığı Yasaklama

Tacizin anlamı ülkeye göre değişebilse de Olin her türlü taciz ve ayrımcılığa yönelik politikalarını oluşturmuş ve açık bir şekilde yayınlamıştır. Tacizi, bireyin yasal olarak korunan özellikleri nedeniyle bireye karşı düşmanlık gösteren veya bireyi kötüleyen ve ilgili kişinin haysiyetini ihlal etme amacı veya etkisi olan, kişinin iş performansına makul olmayan bir şekilde müdahale eden veya korkutucu, düşmanca, küçümseyici, aşağılayıcı veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratan her türlü sözlü, görsel veya fiziksel davranış olarak tanımlarız.

Bir kişinin korunan bir özellik nedeniyle göre bir çalışan veya Olin ya da şirketin kontrolü altındaki diğer taraflar ile iş yapan bir kişi (ör. yükleniciler, danışmanlar ve tedarikçiler gibi çalışan olmayan kişiler) tarafından taciz edilmesi veya ayrımcılığa tabi tutulması kesinlikle yasaktır. Korunan özellikler ırk (renk) veya etnik köken (ulusal köken ve atalar), cinsiyet (cinsel kimlik ve cinsiyet ifadesi), din veya inanç, engellilik (zihinsel ve fiziksel), yaş, cinsel yönelim, evlilik/birlikte yaşanan partner durumu, tıbbi durum, genetik bilgiler, askeri ve gazi statüsü veya yürürlükteki yerel, eyalete ait ve/veya federal ayrımcılık karşıtı yasalarca korunan diğer karakteristik veya faaliyetlerdir. Şirket; taciz ve ayrımcılık iddialarını ciddiye alır. Olin, iş yerinde veya Olin çalışanlarının ve diğer hizmet sağlayıcılarının kendilerini istihdamlarıyla bağlantılı olarak bulabilecekleri ortamlarda bu tür taciz, ayrımcılık veya diğer benzer davranışları önlemek, araştırmak ve derhal düzeltmek için makul olarak gerekli tüm adımları atacaktır. Nerede olursa ya da kimler işin içinde olursa olsun, taciz, ayrımcılık ve zorbalık kesin olarak yasaktır ve bu yasağın ihlali kişinin işine son verilmesine kadar varan disiplin cezasına tabidir.



Sorular ve Yanıtlar

S Maria, birbirine yakın çok sayıda masanın bulunduğu açık bir ofis alanında çalışmaktadır. Bir gün işe gelir ve çekmecesini açar, sadece "Çirkinsin, kimse seni sevmiyor. İşten ayrılmalısın." yazan bir not bulur. Maria üzülür ve notu atar ama kimseye nottan bahsetmez. Maria, birkaç günde bir masasında daha aşağılayıcı notlar bulur ve insanların dinlenme odasında onun hakkında konuştuklarını duyduğuna inanır. Bu zorbalık mıdır?

Y Evet, notlar bir zorbalık biçimidir ve Maria veya notlar hakkında bilgisi olan herkes bir yöneticiye, İnsan Kaynakları Departmanına, Etik Danışmanına veya Etik Yetkilisine ya da Etik ve Uyumluluk Ofisi'ne bilgi vermelidir. Olin Help-Line'i da kullanılabilir. Diğer kişilerin dinlenme odasında konuşmaları, tartışmalarını niteliğine bağlı olarak zorbalık olabilir; ancak durumun daha fazla soruşturulması gerekir. Olin olarak birbirimize saygılı ve özenli davranırız. Biz bir takımız ve birbirimizden kişisel olarak hoşlanmasak bile hepimiz saygılı yetişkinler gibi davranmalıyız. Bir yönetici veya denetçi bu tür davranışları öğrenirse derhal İnsan Kaynakları Departmanını veya Etik ve Uyumluluk Ofisi'ni bilgilendirmelidir.

Cinsel Tacizi Yasaklama

Cinsel taciz, böyle bir davranışa boyun eğme bir kişinin açıkça veya dolaylı olarak istihdam koşulu haline getirildiğinde Olin'in politikalarında istenmeyen cinsel yaklaşma, cinsel iyilik talepleri ve diğer sözlü veya fiziksel cinsel davranış olarak tanımlanır; böyle bir davranışa boyun eğme veya davranışı reddetme kişiyi etkileyen istihdam kararları vermenin temeli olarak kullanılır veya böyle bir davranış ilgili kişinin onurunu çığneme veya korkutucu, düşmanca, küçümseyici, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yaratma amacına veya etkisine sahiptir.

Cinsel tacize örnek olarak aşağıdakiler verilebilir; ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Fiziksel dokunmayı ister içersin ister içermesin, istenmeyen cinsel yaklaşımlar veya teklifler.
- Bir kişinin vücudu, cinsel etkinlikleri, deneyimleri, algılanan eksiklikleri, tercihleri veya cinsiyeti dahil olmak üzere istenmeyen yorumlar.
- Cinsel yönelimli, imalı, müstehcen veya aşağılayıcı yorumlar, ifadeler veya şakalar.
- İş yerinde müstehcen, açıklayıcı veya pornografik nesnelere, resimler, grafitiler, karikatürler veya diğer cinsel içerikli materyalleri görüntülemek veya bulundurmak.
- Yukarıdaki davranışlardan herhangi birine boyun eğdirmek veya hoşgörü gösterilmesini sağlamak üzere tasarlanmış tehditler veya öncelikli muamele vaatleri.

Cinsel taciz, kişinin cinsiyeti, cinsel kimliği veya cinsiyet ifadesi ne olursa olsun gerçekleşebilir. Örneğin, aynı cinsten bireylerin yanı sıra karşı cinsten bireyler arasında da görülebilir ve taciz davranışının cinsel istekle motive edilmesini gerektirmez. Ayrıca çalışanlar, şirketle ilgili görevler ve iş gezileri de dahil olmak üzere resmi olmayan iş durumlarında da davranışlarına dikkat etmelidir. Olin'in zorbalık, taciz veya ayrımcılıkla ilgili kuralları hakkında daha fazla bilgiyi Olin'in Taciz, Ayrımcılık, Zorbalık ve Misillemeyi Yasaklama Politikası'nda bulabilirsiniz.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Amanda'nın yöneticisi ona birkaç kez imalı yorumlarda bulunur. Amanda, bunun cinsel taciz durumu oluşturduğunu düşünür ama emin değildir. Ne yapmalıdır?
- Y** Bir çalışan taciz edici davranışlar yaşarsa veya böyle durumlardan şüphelenirse bunu bildirmelidir. Amanda, rahatsızsa yöneticisine istemediği davranışa son vermesini söylemek isteyebilir. Bu, bazen sorunu çözer. Ancak Olin Amanda'ya, şirketin bu sorunu çözmesini tercih edebilme hakkı tanır. Bu durumda Amanda, yardım için daha üst düzey yöneticiyle ya da İnsan Kaynakları Departmanı ile bağlantıya geçmelidir. Ayrıca taciz edici davranışı Olin Help-Line servisine de bildirebilir.



İş Yerimizde Şiddeti Engelleme

İş yerimizde tehdit edici davranışlara veya şiddete hoşgörü gösterilmeyecektir. “Şiddet”; tehditlerin ve şiddet eylemlerinin yanı sıra göz korkutucu davranışları kapsar. Ayrıca çalışanlar; ateşli silahları, diğer silahları, patlayıcı maddeleri ya da tehlikeli malzemeleri önceden izin almadan iş yerimizde bulunduramazlar.

Güvenli olmayan koşulları, izleme ve kontrol ekipmanlarının arızasını veya tehdit edici durumları yöneticimize veya bir güvenlik görevlisi, Çevre, Sağlık, Güvenlik Departmanı, Olin Responsible Care çalışanları veya iş yeri güvenliği gibi uygun bir kişiye derhal bildirmeliyiz. Yakın bir tehlike mevcutsa gecikmeden güvenlik ekibiyle veya yerel yetkililerle iletişime geçmemiz gerekir.

Sorular ve Yanıtlar

S Elaine, bir çalışma arkadaşının reçeteli ilaçları kötüye kullandığından şüpheleniyor. Bu yasa dışı bir madde olmadığına göre, bunu birine söylemesi gerekir mi?

Y Evet. Yasal reçeteli ilaçların kötüye kullanılması yasa dışı maddelerin kullanımına kadar tehlikeli olabilir. Elaine, endişesini yöneticisi, İnsan Kaynakları ya da Olin Help-Line servisi ile paylaşmalıdır.

İş Yerimizin Alkolden ve Uyuşturucudan Arındırılmış Olmasını Sağlama

Alkol ve uyuşturucu kullanmanın iş arkadaşlarımızın ve müşterilerimizin sağlığını, esenliğini ve güvenliğini tehlikeye atabileceğini biliyoruz. Aynı maddeler çalışma ortamında düşünme, iletişim kurma veya uygun şekilde yanıt verme yeteneğimizi de azaltabilir. Ayrıca alkol ve uyuşturucu kullanımı şirket faaliyetlerinin kalitesini ve verimliliğini, içinde bulunduğumuz toplulukları ve şirketimizin itibarını da etkileyebilir. Bu nedenle, şirket binamızda ve iş sahalarında çalışan veya bizim adımıza ürün taşıyan çalışanlarımız ve diğerleri, içkiden ya da uyuşturucudan etkilenmiş ya da sarhoş olmuş durumdayken işe gelmemelidir ya da işteki görevlerini yapmamalıdır.

Olin, bazı eyalet hükümetleri ile yerel ve yabancı hükümetlerin marihuananın eğlence amaçlı kullanımını suç olmaktan çıkardığını ve tıbbi marihuana kullanımına izin verdiğini bilmektedir. Genel olarak, bu yasalar Olin’in marihuana kullanımı konusundaki tutumunu ve politikasını değiştirmez. ABD’de, marihuana Federal Kontrollü Maddeler Yasası altında hala yasa dışıdır ve Olin, federal yasalar ve Uyuşturucudan Arındırılmış İş Yeri Yasası ile ilgili önerilere uyar. Bu bakımdan, marihuana Olin’in Madde Bağımlılığı Politikası kapsamında hala yasaktır; bu standart, Olin’in iş yaptığı yerlerin istihdam sözleşmeleri ve ulusal yasalarının izin verdiği ölçüde uluslararası olarak da geçerli olacaktır.

Şirket, çalışanlarına güvenli, verimli ve üretken bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Görev sırasında veya şirket tesislerindeyken alkol veya yasa dışı maddelerin kullanılması, bulundurulması, dağıtılması, aktarılması veya satılması kesinlikle yasaktır. Ayrıca şirket tarafından yapılan bir uyuşturucu testi sırasında elde edilen her türlü pozitif test sonucu, koşullar ne olursa olsun Olin Madde Bağımlılığı Politikası’nın ihlali sayılacaktır. Bu duruma, tesis dışında ve/veya görevde değilken marihuana kullanımından kaynaklanan pozitif test sonucu da dahildir.

Olin’in tesislerinde, şirket işlerini yaparken veya şirketin mülkiyetindeki veya kiralanmış bir araç veya diğer tehlikeli ekipmanı çalıştırırken, hiçbir çalışan veya yüklenici yasa dışı uyuşturucuların, sarhoş edici kontrollü maddelerin veya alkolün etkisi altında olamaz veya başka bir uyuşturucu veya madde etkisi altında olamaz veya pozitif bir uyuşturucu testi sonucu da dahil olmak üzere Olin’in Madde Bağımlılığı Politikası’nı başka bir şekilde ihlal edemez.

Olin, alkol ya da uyuşturucu sorunu olan çalışanların, yerel Çalışan Yardım Programı (EAP) aracılığıyla yardım istemesini teşvik etmektedir. Bu programlar, Olin’in dünya genelinde faaliyet gösterdiği her yerde mevcuttur ve uyuşturucu ve alkol sorunları da dahil olmak üzere kişisel sorunlarla ilgili yardıma ihtiyacı olan her çalışana veya aile üyesine ön ödemeli, gizli danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. EAP’den gönüllü olarak yardım isteyen çalışanlar, bu durumu yöneticilerine ya da şirkete bildirmek zorunda değildir.

Daha Fazla Bilgi İçin: Danışmanlık veya yönlendirme desteği sunan yerel bir EAP’nin telefon numarası için bir İnsan Kaynakları yöneticisine veya yerel Olin Sağlık Departmanına başvurun.

Yöneticilerin Taciz, Ayrımcılık, Zorbalık, İş Yerinde Şiddet veya Madde Bağımlılığı İle İlgili Özel Sorumlulukları

Tüm Olin yöneticileri; potansiyel taciz, ayrımcılık, zorbalık, iş yerinde şiddet veya madde bağımlılığı olaylarını derhal ilgili yerin İnsan Kaynakları Departmanına bildirmekle yükümlüdür.

Yöneticiler, şikayet veya durumun koşulları belirsiz ve hemen kanıtlanamıyor olsa bile bu durumları bildirmek zorundadır. Tarafsız bir üçüncü taraf tarafından derhal yapılacak bildirim ve soruşturma, tacizi, ayrımcılığı veya zorbalığı şiddetli veya yaygın hale gelmeden durdurmak için kritik öneme sahiptir.



Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İnsan Haklarını Koruma

Yaşadığımız ve faaliyet gösterdiğimiz toplumlarda güvenilir bir komşu olarak tanınmaya çalışıyoruz. Ayrıca çeşitliliğe, yerel ve yerli kültürlere ve bölgesel veya çok kültürlü geleneklere saygı gösterirken açık ve etik bir duruş sergilemenin olumlu bir fark yaratabileceğini biliyoruz.

Dünya genelinde iyi iş uygulamalarına olan bağlılığımızın bir parçası olarak, tüm operasyon ve faaliyetlerimizde önemli temeller olarak bireysel insan haklarını, yerli haklarını ve insan haysiyetine saygıyı destekliyoruz. Bu bir dereceye kadar, bizim için çalışanlara makul çalışma saatleri ve adil ücretler sağladığımız anlamına gelir. Çocukların kullanılmasına, zorla çalıştırmaya veya insan ticareti uygulamalarına karşı sıfır tolerans gösteririz. Sürücülerimizi ve önemli çalışanlarımızı insan kaçakçılığına dair uyarı işaretlerini izlemeleri ve bildirmeleri için eğitiyoruz. Risk altındaki sınıfların korunmasıyla ilgili tüm yasa ve yönetmeliklere uyar ve tanımlanmış çatışmalarla ilişkili materyallerin kullanımını izler ve önleriz. Tedarikçilerimiz, danışmanlarımız, yüklenicilerimiz, alt yüklenicilerimiz ve diğer iş ortaklarımızın aynı standartları desteklemesini bekleriz.

3. BÖLÜM

Verilerimizi ve Varlıklarımızı Koruma





Gizliliğimizi, Kişisel Verilerimizi ve Müşteri Bilgilerinin Gizliliğini Koruma

Çalışanlarımızın Gizliliğini Koruma

Olin tüm çalışanların gizliliğine saygı duyar ve kişisel verileri duyarlı bir şekilde ve Veri Gizliliği ve İhlal Bildirim Politikamıza ve geçerli tüm veri gizliliği yasa ve yönetmeliklerine uygun olarak işler. Kişisel verilere erişim kısıtlanmıştır ve şirketimiz bu verileri kaybolma, kötüye kullanma, yetkisiz erişim veya ifşa, değişiklik ya da imhaya karşı korur.

Olin, çalışanların mahremiyetine saygı göstermekle beraber, yerel yasa veya yönetmelikler tarafından yasaklanmadıkça bilgisayarlar, telefon kayıtları, dolaplar, e-postalar, dosyalar, iş belgeleri, ekipmanlar ve iş yerleri gibi tesislerimizi ve mülklerimizi denetleme hakkını saklı tutar.

Müşteri ve Tüketici Bilgilerinin Gizliliği

Bize verilen müşteri ve tüketici bilgilerini koruma sorumluluğumuz vardır. Olin, veri gizliliği sorunlarını izlemeye yardımcı olmak için bir Veri Koruma Yetkilisi ve site temsilcileri atamıştır; ancak, müşteri ve tüketici bilgilerini korumak için veri gizliliği yasaları kapsamında her birimizin yükümlülüğü vardır ve bu yasaları çok ciddiye alırız. Bu bilgilere yalnızca bunu yapmak veya yasa ve yönetmeliklere uymak için işle ilgili bir nedenimiz olduğunda erişiriz. Ayrıca bilgileri kaybolma, kötüye kullanım, yetkisiz erişim veya ifşa, değişiklik veya imhaya karşı korumak için de adımlar atıyoruz. Bu bilgilere erişim izni olan tedarikçiler ve şirket dışındaki diğer taraflar da bu bilgilerin korunmasından sorumludur ve bu tarafları uyumluluk açısından izlemeyi taahhüt ediyoruz. Olin'in veri gizliliğini korumasıyla ilgili daha fazla bilgiyi Olin'in Kurumsal Veri Gizlilik Politikası ve ilgili prosedürlerin yanı sıra Olin'in Kurumsal Bilgi Teknolojisi politikaları ve prosedürlerinde bulabilirsiniz.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Tonya, işinin parçası olarak gizli personel bilgileri ile çalışmaktadır. Çok sık seyahat ettiğinden, bilgileri dizüstü bilgisayarında ve kolaylıkla erişebileceği bir USB bellekte tutmaktadır. Tonya bu bilgileri korumak için uygun bir yöntem kullanıyor mu?
- Y** Hayır. Kişisel çalışan verileri de dahil olmak üzere kritik bilgiler, kesin biçimde gerekli olmadıkça, dizüstü bilgisayarda ya da harici depolama cihazında saklanamaz. Böyle bir durumda, kritik bilgiler Olin'in onayladığı dosya şifrelemesi veya şifrelenmiş cihazlar kullanarak dosyalanmalı ve kritik bilgiler gereksiz hale geldiğinde silinmelidir. Sorularınız varsa BT Destek Departmanımızla iletişime geçin.

Olin'in Varlıklarını Koruma

Şirket Kaynaklarının Kullanımı

Her birimizin Olin'in kaynaklarını koruma ve sürdürme yükümlülüğü vardır. Şirket kaynaklarını, asla kişisel finansal kazanç için değil, yalnızca iş amaçlı olarak kullandığımızdan emin olmalıyız. Hırsızlık, dolandırıcılık veya zimmete para geçirmenin her türlüünün açıkça yanlış olduğunu ve hem Olin Değerlerimize hem de Davranış Kurallarına aykırı olduğunu biliyoruz. Ayrıca bu kaynakları kişisel, toplumsal ya da yardım amaçlı olarak kullanmak için mutlaka yöneticimizin onayını almamız gerekir. Kişisel kullanıma izin verildiyse her türlü kullanımın şirketin diğer politikalarını aşmasını ya da ihlal etmesini önlemeye özen göstermemiz gerekir.

Şirket kaynaklarını kullanmaya yönelik bazı kurallar:

- Şirket telefonları, şirket e-posta hesapları, faks makineleri ve fotokopi makinelerinin kişisel kullanımını sınırlandırın.
- İnternet de dahil olmak üzere elektronik ağların kişisel kullanımını sınırlandırın ve yalnızca şirket politikasının izin verdiği şekilde kullanın.
- Lisans sözleşmeleri ile izin verilmedikçe bilgisayar yazılımlarını kopyalaymayın.
- Onaylı işe yönelik kullanım söz konusu olmadığı sürece ofis malzemelerini eve götürmeyin.
- Şirket araçlarını, aletlerini, ekipmanlarını ve diğer şirket varlıklarını kullanma yetkiniz olduğundan emin olun.

Şirket Kaynakları Şunlardır:

- ✓ Şirketin zamanı
- ✓ Malzemeler
- ✓ Sarf malzemeleri
- ✓ Ekipmanlar
- ✓ Bilgiler
- ✓ E-posta
- ✓ Telefonlar
- ✓ Bilgisayar sistemleri



YANLIŞ

Hu, hafta sonu evde bir projede kullanmak için iş yerinden bir çekiç ve matkap ödünç almak istiyor. Ayrıca birkaç vida ve civataya ihtiyacı var ve fabrikada stok alanında fazla aletler, vidalar ve civatalar olduğunu biliyor. Hu, araç ve gereçleri izin almaksızın ev projesinde kullanmak üzere eve götürüyor ancak bir sonraki hafta iade ediyor.

AÇIKLAMA

Çoğu iş yerinde, bazı araçları veya eşyaları ödünç almaya izin vermeye yönelik bir süreç söz konusudur; ancak aletleri izinsiz almak, çalışan bunları iade etmeyi düşünüyorsa bile hırsızlık suçu olarak kabul edilebilir. Benzer şekilde, şirket tarafından kullanılmak üzere satın alınan malzemeleri almak ve bunları kişisel projelerde kullanmak da hırsızlık olarak değerlendirilir.



DOĞRU

Ana, iş yerinden evdeki projesi için bir matkap, koruyucu gözlük, koruyucu kulaklık ve birkaç eldiven ödünç istiyor. Araç ve kişisel koruyucu ekipman ödünç alma hakkında iş yeri lideri ile konuşuyor ve yazılı izin alıyor. Söz verdiği gibi matkabi sonraki hafta iade ediyor ama kişisel koruyucu giysiler geri verilemeyecek şekilde kirlenmiş.

AÇIKLAMA

Yazılı izin almak, şirket araç ve gereçlerine saygı göstermenin en iyi yoludur. Bazı araçlar, güvenlik riski oluştururlarsa veya kirlenmiş olma olasılıkları varsa çalışanlar tarafından asla ödünç alınamaz. Bazı iş yerlerinde koruyucu gözlük, kulak tıkacı ve eldiven gibi güvenlik ekipmanları, iş yerinde yeniden kullanılmayacak olsa bile çalışanlar tarafından ödünç alınabilir. Yine, öğeleri iş yerinden çıkarmadan önce izin alınmalıdır.

Ağlarımızın Güvenli ve Uygun Biçimde Kullanımı

İster ofisimizde ister iş yeri dışında seyahatte olalım, her birimizin şirketimizin ağlarını ve bilgilerini koruma yükümlülüğü vardır. Bu, işlerimizde geçerli veri koruma ve bilgi güvenliği kurallarını öğrenmemiz ve uygulamamız anlamına gelir.

Güvenlik ihlallerini engellemek için, ağ sistemleri, şirket bilgisayarları ve diğer elektronik cihazlardaki tüm siber güvenlik ve veri gizliliği kontrol prosedürlerini uygulamalıyız. İster kişilerin mülkiyetinde ister Olin tarafından verilmiş olsun, şirketimizin ağına bağlı olan tüm cihazlarda, uygun erişim koruması bulunmalı ve cihazlar geçerli bir virüs tanımlama dosyası olan onaylanmış virüs tarama yazılımı ile donatılmış olmalıdır.

Ayrıca dizüstü bilgisayarlar, akıllı telefonlar ve depolama cihazları gibi taşınabilir cihazlarımızın her zaman güvenli olduğundan ve bu cihazlarda tutulan her türlü gizli bilginin parola ile korunduğundan emin olmalıyız. Ayrıca, parolaları hiçbir zaman paylaşmamalı ya da parola bilgisini, çeşitli şirket tesislerinde çalışıyor olsak bile başkalarının görebileceği yerde bırakmamalıyız. Verilerimizden herhangi birinin kurcalandığından ya da kayıp olduğundan şüpheleniyorsak bunu yöneticimize ve BT Departmanına derhal bildirme yükümlülüğümüz vardır.

E-posta ve İnternet

E-posta ve internet erişimi için şirket ağları kullanımımız hem bir ihtiyaç hem de bir ayrıcalıktır. Tüm kullanımlarımızda ve iletişimlerimizde en yüksek davranış standartlarını uygulamalıyız. Bu, iş yerimizde Olin'e ait bir bilgisayardan bir Olin ağına erişim sağlarken ya da evimizden, otelden veya Olin'e ait olmayan başka bir mekandan uzaktan bağlanırken de geçerlidir.

Ağlarımızın ve bilgi sistemlerimizin yalnızca şirket ile ilgili ticari amaçlar için olduğunu da hatırlamalıyız. Çalıştığımız konumda izin verilmiş sınırlı kişisel kullanım kabul edilebilirken, tüm kişisel kullanım Kurallarımızla uyumlu olmalı ve iş sorumluluklarımızı ya da ağıımızın güvenlik operasyonlarını engellememelidir.

Şirket ağlarımızın ve kaynaklarımızın korunmasına şu şekilde yardımcı olabiliriz:

- Sadece izin verilen uygulamaları ve yazılım programlarını indirerek.
- Bilgisayar ve ağ erişimi için güçlü parolalar kullanarak.
- Elektronik cihazları ve depolama ortamını her zaman koruyarak.
- Şüpheli faaliyetleri veya çalıntı ekipmanı fark eder etmez bildirerek.
- Kişisel e-posta hizmetlerine ve uygunsuz veya saldırgan materyallere ya da web sitelerine erişmek için şirket ağlarını kullanmaktan kaçınarak.

Sorular ve Yanıtlar

S Sam, sektörümüzdeki ürünleri inceleyen bir sektör bloğu okuyor. Blog sahibi, iletilerin birinde bir Olin ürünü hakkında fazlasıyla eleştirel ifadeler kullanır. Sam, yorumların yanlış ve haksız olduğunu düşünür ve bir yanıt yazmaya karar verir. Durumu ele almanın en iyi yolu bu mudur?

Y Hayır. Sam yetkili bir Olin sözcüsü olmadıkça şirketimiz veya ürünlerimizle ilgili olumsuz yorumlara kendi başına yanıt vermeye çalışmamalıdır. Yetkili bir sözcünün en uygun yanıtı belirleyebilmesi için Olin İletişim ekibinden bir kişiyi bilgilendirmelidir.

Sosyal Medya Kullanımı

Sosyal medya, insanların ve işletmelerin iletişim biçimini dönüştürüyor. Ayrıca sosyal medya manzarası dünya genelinde sürekli değişiyor ve genişliyor. Sosyal medya, çok sayıda çevrimiçi foruma katılma, birbirimizden ve sektördeki bağlantılardan bilgi edinme ve bağlantılar kurma imkanı vererek bize yarar sağlıyor. Ancak, bir sosyal medya sitesinde herkese açık hale getirilen iletişim anlık ve kalıcı olduğundan, sosyal medyanın uygunsuz biçimde kullanılması şirketimizi (ve bizi) önemli bir yükümlülüğe maruz bırakabilir. Bu nedenle şirketimizin gizli bilgilerini, verilerini ve itibarını korumak için en üst derecede özenli olmak önemlidir.

Kişisel ya da iş amacıyla sosyal medya kullanımında dikkat etmemiz gereken bazı esaslar şunlardır:

- Kurallarımızı bilin ve uygulayın. Çevrimiçi faaliyetlerimizde, bizim için başka zamanlarda geçerli olan kuralları uygulayın.
- Sağduyunuzu kullanın. İnternetin halka açık ve kalıcı bir yer olduğunu unutmayın.
- Ağ kaynaklarımızı koruyun. Çalışma saatlerinde sosyal medya kullanımını işle ilişkili etkinliklerle sınırlayın.

- Özel olarak bunu yapmak üzere yetkilendirilmediyseniz Olin adına konuşmayın. Görüşlerinizin size ait olduğunu ve şirketin görüşlerini yansıtmadığını açıkça belirtin.
- Ürünlerimizi destekleyen yorumlar gönderiyorsanız Olin’de çalıştığımızı açıkça belirtin. Hiçbir zaman takma isim kullanmayın ya da olduğunuzdan başka biri gibi davranmaya çalışmayın.
- Şirketimizin ürünleri ve hizmetleriyle ilgili aşağılayıcı yayınlara karşı tetikte olun ancak kendi başınıza yanıt vermeyin. Olin İletişim Departmanına veya Hukuk Departmanına bilgi verin ve durumu yetkili bir Olin sözcüsünün halletmesine izin verin.
- Şirketimizin gizli bilgilerini koruyun. Müşteri bilgileri, fiyatlar, ticari sırlar, finansal bilgiler, iş planları veya diğer ticaret açısından hassas veya tescilli bilgileri yayınlamayın.
- Saygılı olun. Hiçbir zaman müstehcen, tehdit ve taciz içeren veya çalışanları, müşterileri, tedarikçileri ve diğer iş ortaklarını küçük düşüren yorumlar göndermeyin. Bazı ülkelerde veya bölgelerde uygun olabilecek içerikler, diğerlerinde rahatsız edici olabilir.
- Telif haklarına saygı gösterin. Sahibinden izin almadan, fikri mülkiyeti başkalarına ait öğeleri yayımlamayın. Bu, internette bulunan fotoğrafları ve görüntüleri kapsar.

BT ve Güvenlik departmanlarımız, bilgilerimizi ve şirket ağlarını kaybolma, kesintiye uğrama, virüs saldırıları ve diğer ödümler ya da yasal sorunlara karşı korumak için çalışır. Bunu yapmak için, sosyal medya iletileri veya etkinlikleri de dahil olmak üzere Olin’in ağları aracılığıyla aktarılan her türlü bilgi, yerel yasalar veya yönetmelikler tarafından yasaklanmadıkça Olin tarafından incelenir. Daha fazla bilgi için Olin’in Bilgi Teknolojisi, Kurumsal İletişim ve Sosyal Medya ile ilgili kurumsal politikalarına ve prosedürlerine bakın.



Sorular ve Yanıtlar

- S** David, yenilikçi, gizli ve yeni bir üretim süreci geliştiren bir Olin ekibinde yer alıyor. David üstlendiği rolden gurur duyuyor ve sektörümüzde başka bir şirkette çalışan bir arkadaşına, yeni sürecin eskisini nasıl geliştirdiğini anlatmak istiyor. Arkadaşına bu konudan bahsedebilir mi?
- Y** Hayır. İşimizle ilgili hassas bilgilerin, yetkili olmadan yapılan ifşalara karşı korunması gerekir. David, oluşturulmasına yardımcı olduğu süreci, bilmesi için ticari bir neden olmayan, özellikle de bizim sektörümüzde yer alan başka bir şirket için çalışan kişilerle tartışmamalıdır. David bu bilgiyi koruyarak, ticari sırlarımızı koruyor ve rekabet etmemize yardımcı oluyor.

Gizli Bilgiler

Şirketimizin en değerli varlıklarından bazıları maddi olmayan varlıklardır ve ticari sırlarımızı ve gizli şirket bilgilerini kapsar. Bu varlıkları korumamız ve açık bir ticari amaç ya da açıklanması için bir gerekçe ve şirket onaylı gizlilik anlaşmasını bilgiyi alacak kişinin imzalamış olması durumları dışında, yabancılara bu bilgileri açıklamamız gerekir. Ayrıca iş konularını iş arkadaşlarımız, ailemiz ve arkadaşlarımız dahil, yetkili olmayan personelin duyma mesafesinde tartışmaktan kaçınmaya özen göstermemiz gerekir.

Bazı gizli bilgi örnekleri şunlardır:

- Açıklanmamış mali bilgiler ve gelir raporları
- Çıkarılan yeni ürünler
- Müşteri listeleri
- Ürün maliyetleri ve hacimleri
- Pazarlama, fiyatlandırma veya hizmet stratejileri
- Tedarik planları
- Ticari işlerle ilgili pazarlık bilgileri
- Sermaye gereksinimleri ve planlar
- Birleşme, satın alma, elden çıkarma veya iş planları
- Gizli teknik veriler
- Gizli ürün performansı bilgileri
- Tescilli veya gizli resmi bilgiler
- Tescilli bilgisayar yazılımları
- Tedarikçi ya da alt yükleniciye ait ticari bilgiler

Fikri Mülkiyet ve Telif Hakları

Fikri mülkiyet yasaları, yenilikleri destekleyen yaratıcı çalışmalar, araştırma ve geliştirme için teşvik sağlar. Bu yasalar, Olin gibi şirketlerin yeni fikirlere ve süreçlere yatırım yapmasını mümkün kılar.

Fikri mülkiyetimiz, başka firmalar tarafından oluşturulan, telif hakkı koruması bulunan veya kısıtlanmış ürün tasarımları ve yazılım programlarının yanı sıra patentler, telif hakları, ticari markalar ve ticari sırlardan oluşur.

Kendi fikri mülkiyet haklarımızın yanı sıra başkalarınınkileri güçlü bir biçimde korumalıyız. Ürün geliştirme araştırmalarını tam olarak belgeyerek ve yazışmalarda, makalelerde, kitapçıklarda ve diğer evraklarda şirketin uygun ticari markalarını ve telif haklarını belirterek bunu tam anlamıyla gerçekleştirebiliriz.

Başkalarının fikri mülkiyet haklarını korumak için aşağıdakileri yapmalıyız:

- Yalnızca yetkilendirilmiş yazılım kopyalarını kullanın.
- Dergi veya gazete makalelerinden ya da diğer yayınlardan yalnızca bunu yapma yetkimiz olduğunda ya da bunu yapmak için lisansımız olduğunda ve yalnızca gerektiği sayıda fotokopi çekin.
- Yeni işe alınan kişilere eski işverenlerine ait ticari sırları sormaktan kaçının.
- Diğer şirketlere ait ticari markaları kullanmaya yetkimiz olduğundan emin olmak için dikkatli bir kontrol yapın.
- Ürünleri doğru patent uyarısı ile işaretlemeye özen gösterin.

Bilgileri Kamuya Açıklama

Olin, kamu ile doğru ve tutarlı bir biçimde iletişim kurmaya gayret gösterir. Kamuyu aydınlatma yasaları ve düzenlemelerinin tümü ile uyumlu olduğumuzdan ve şirketimizin çıkarlarını koruduğumuzdan emin olmak için, şirket adına kamuya veya medyaya yapılacak açıklamalar, yalnızca özellikle şirket sözcüleri olarak yetkilendirilmiş çalışanlar tarafından yapılabilir.

Yatırımcılardan ya da güvenlik analistlerinden gelecek sözlü veya yazılı sorular, Olin Yatırımcı İlişkileri ofisine yönlendirilmelidir. Diğer konulara ilişkin sorular, medyadan gelen bilgi edinme talepleri dahil, Olin İletişim ekibinin ilgili kişisine yönlendirilmelidir.

Daha Fazla Bilgi İçin: Yatırımcı İlişkileri ve Medya ilgili kişilerinin güncel bir listesi, Olin'in www.olin.com adresindeki web sitesinin İletişim bölümünde ve bu Kuralların "Ek Kurumsal Kaynaklar" bölümünde bulunmaktadır.



Sorular ve Yanıtlar

- S** Neil, sektörümüz hakkında konuşmak isteyen bir gazeteciden bir telefon alır. Gazeteci, sektörün genel görünümünün kötü olduğunu ileri sürdüğünde, Neil ona bunun doğru olmadığını söyler. Neil, tam aksine, daha bu sabah Olin'in çalıştığı tesisi genişletmeyi planladığını duyduğunu söyler. Neil bu durumu nasıl ele almalıydı?
- Y** Neil'in gazeteciyi iletişim ekibinden ilgili bir kişiye yönlendirmesi ve bu kişiye medyadan gelen soru hakkında bilgi vermesi gerekirdi. Her ne kadar gazeteci Neil ile bağlantıya geçmiş olsa da Neil şirketin yetkili sözcüsü değildir. Medya ile şirketin politikasına ve kamuoyunu aydınlatma düzenlemelerine uygun biçimde iletişimden iletişim ekibi sorumludur. Dahası, resmi olarak açıklanıncaya kadar gizli bir şirket bilgisi olduğu için Neil'in gazeteciye olası bir genişlemeden söz etmemesi gerekirdi.

Kayıt Tutma ve Raporlamada Dürüstlük

Doğru Kayıt Tutma

Şirketimizin belgeleri ve elektronik dosyaları önemli varlıklardır ve bunların doğruluğu ve depolanması birçok nedenden dolayı önemlidir. Çoğu kayıt muhasebe bilgilerine temel teşkil eder ya da yasal zorunlulukları karşılamak için gereklidir. Diğer belgeler (güvenlik raporları, zaman çizelgeleri, satış tahminleri vs.), işimizin devamlılığı ya da yasal haklarımızın korunması için çok önemli olan veri ve bilgileri içerir.

Şirket kayıtları; sesli mesajlar, kağıt belgeler, e-postalar ve bilgisayarlar, disk, cep telefonları veya şirketimiz veya iş faaliyetleri hakkında bilgi içeren diğer ortamlarda (CD, DVD, USB veri depolama cihazları, mobil cihazlar vb.) depolanan elektronik dosyalar da dahil olmak üzere birçok biçimde bulunur.

Hepimizin Olin'in kayıt yönetim politikalarını anlaması ve uygulaması gerekir. Herhangi bir kayıttaki veya belgedeki bilgileri yanlış bir şekilde imzalamak, oluşturmak ya da değiştirmek için birisine kasten yanlış ya da abartılı bir beyanda bulunmak Kurallarımızın ihlali demektir. Hiçbir zaman şirket kayıtları ile oynamamamız, Kayıt Tutma Kurallarımızda belirtilen tarihten önce ortadan kaldırmamamız ya da imha etmememiz gerekir. Ayrıca Olin Hukuk Departmanı tarafından "yasal takibe" konmuş kayıtlar, ikinci bir bildirim kadar muhafaza edilmelidir.

Finansal Raporlama ve Kontrollerde Dürüstlük

Her birimiz ticari belgelerin, iletişimin ve mali rapor ve kayıtların doğruluğundan ve kesinliğinden sorumluyuz. Bu bilgiler işimizi ve tedarikçilere, dağıtımçılara, resmi düzenleyicilere, yatırımcılara, kredi sağlayanlara ve müşterilerimize olan yükümlülüklerimizi yönetmek açısından önemlidir.

Olin devlet kurumları ve kamu ile ilgili tüm raporları ve görüşmeleri eksiksiz, adil, doğru ve vaktinde ifşa etmeyi taahhüt eder. Tüm muhasebe bilgileri fiili işlemleri yansıtmalı ve genel olarak kabul edilmiş olan muhasebe ilkeleri ile uyumlu olmalıdır. Ayrıca Olin uygun yetkilendirmeyi, kayıt tutmayı ve şirketin varlıklarının korunmasını sağlamak için dahili muhasebe kontrolü sistemleri sürdürmektedir. Çalışanlar veya yükleniciler tarafından, Olin'in dahili kontrol sistemleri asla kasıtlı olarak atlatılmamalıdır.



YANLIŞ

Lily, iş yerindeki toplantılar için yiyecek almak üzere şirketinin kredi kartını kullanıyor. Geç saatlere kadar çalıştıktan sonra, iki çocuğunu okuldan alır, akşam yemeğine götürür ve bilerek şirketinin kredi kartını kullanır. Giderleri iş yemeği olarak belirtir ve yöneticisi harcamayı hızlıca onaylar.

AÇIKLAMA

Hem Lily hem de yöneticisi bu durumda uygun olmayan biçimde davranmıştır. Kişisel giderler asla şirkete fatura edilmemelidir. Yöneticinin de makbuzları ve gider raporunu gözden geçirmesi, yalnızca yasal katılımcıların işle ilgili yasal giderlerini onaylaması gerekir. Dürüstlük, yanlış şeyi yaparken yakalanacağımızı düşünmesek bile doğru şeyi yapmamız demektir.



DOĞRU

Jan, arabası için benzin alırken yanlışlıkla şirketinin kredi kartını kullanıyor. Jan gideri göndermeye hazırlanırken, hatayı görüyor ve sorunu giderip kişisel gideri ödemek için yöneticisi ve Borçlar ekibiyle birlikte çalışıyor.

AÇIKLAMA

Hatalar olur; ancak hatayı kabul etmek, düzeltmek ve ders almak önemlidir. Eylemde dürüstlük böyle görünür. Sorularınız veya sorunlarınız varsa yöneticinizle, üst düzey bir yöneticiyle konuşun veya bu Davranış Kurallarında yer alan yardım almak üzere gidebileceğiniz yerlerin listesi için "Sorunları ve Endişeleri Üst Seviyedeki Yöneticilere Bildirmek İçin Konuşmayı ve Sorumluluğu Teşvik Etme" başlıklı bölüme bakın.

Mali Sorunları veya Soruları Raporlama

Şüpheli muhasebe veya denetim uygulamalarıyla karşılaşarsak bunları derhal kuruluşumuzdaki yöneticimize veya üst düzey bir yöneticiye ve ayrıca Olin'in İç Denetimden Sorumlu Başkan Yardımcısı'na bildirmemiz gerekir. Ayrıca, muhasebe veya denetimle ilgili sorunları Etik ve Uyumluluk Ofisi'ne veya Olin'in 24 Saat Help-Line servisine gizli ve yasaların izin verdiği durumlarda anonim olarak bildirebiliriz.

Şirketimizin tüm defterleri ve kayıtları, incelemeye ve bağımsız denetlemeye tabidir. Dahili denetçiler, hukuk personeli, bağımsız hesap uzmanları ya da özel danışman tarafından taleplere yanıt vermemiz istendiğinde, yanıtlarımız eksiksiz ve doğru olmalıdır. Gerekli bilgilere özel olmasa bile, talep edilen tüm ilgili (ya da ilgili olması olası) bilgileri açıklamamız gerekir.

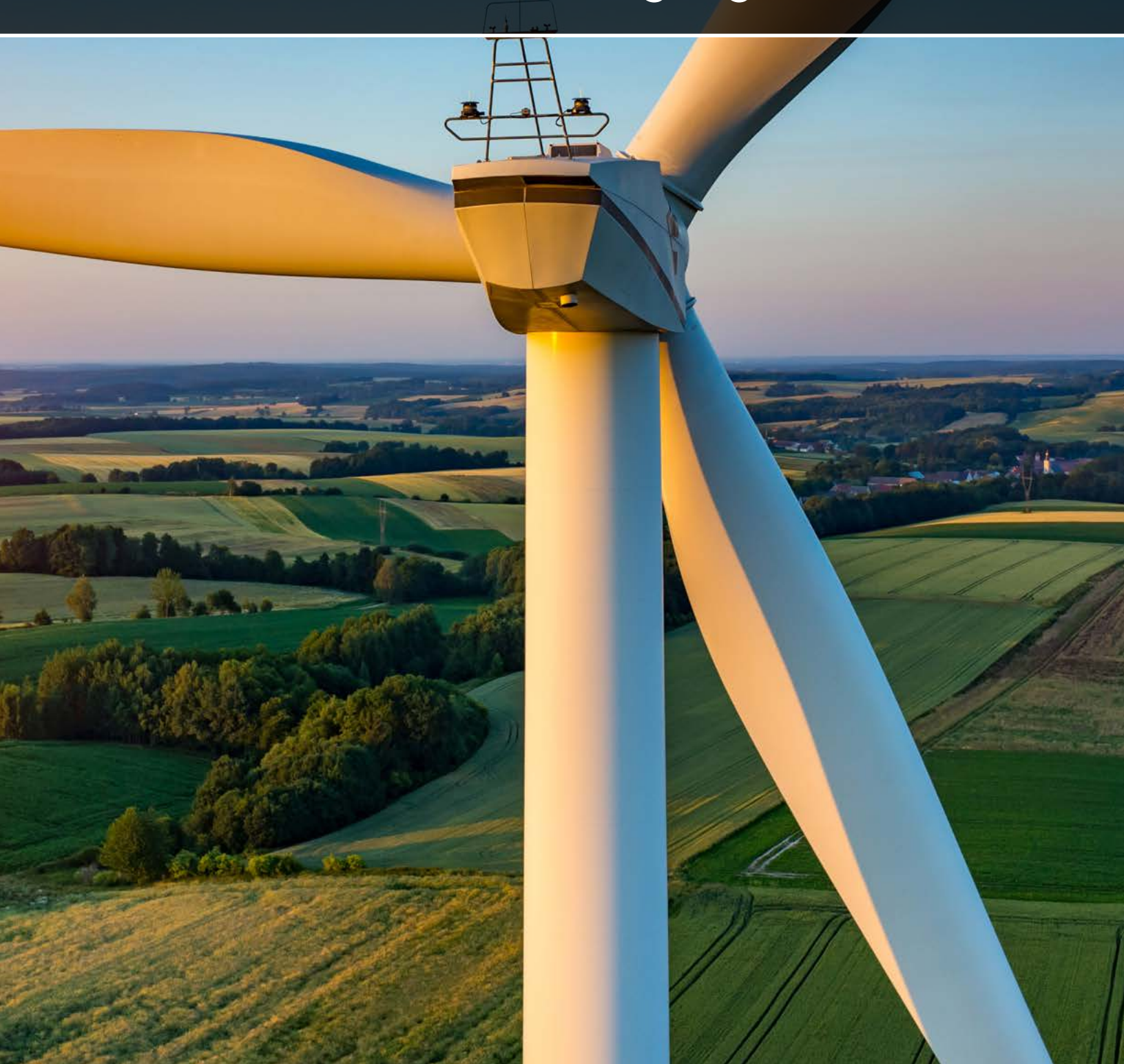
Sorular ve Yanıtlar

- S** Olin'de Muhasebe ekibinde çalışan Victor, bir faturalama hatası fark eder; ancak bu durum şirketimizin lehine olduğundan bunu göz ardı etmeye karar verir. Bu bir sorun mudur?
- Y** Evet. Victor'un bu hatayı, düzeltilebilmesi için yöneticisinin dikkatine sunması gerekirdi. Defterleri ve kayıtları doğru tutmak, hepimizin paylaştığı önemli bir sorumluluktur.



4. BÖLÜM

Yönetim, Sürdürülebilirlik,
Kalite ve Topluluklara
Olan Bağlılığımız



Yaptığımız Her Şeyde Yönetim ve Sürdürülebilirlik

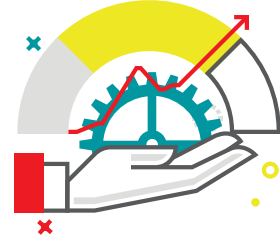
Olin olarak, yönetimi insanlara ve çevreye karşı sürdürülebilir bir şekilde entegre etmenin, faaliyet gösterme ayrıcalığımızda çok önemli olduğunu anlıyoruz. Sürdürülebilirliğe olan bağlılığımız, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu ve Olin açısından maddi konularla tanımlanan dört temele odaklanır. Bu, gezegen üzerindeki etkimiz, operasyonlarımız, çalışanlarımız ve topluluklarımızın en anlamlı olduğu fırsatları ilerletmemize yardımcı olur. Olin ürünleri temiz su, gıda koruma, rüzgar enerjisi ve yabancı hayatı korumaya imkan tanır. Enerjinin ve diğer doğal kaynakların verimli kullanımına güveniyoruz. Kaliteden ödün vermeden kaynakları sorumlu bir şekilde kullanırken veya yeniden kullanırken, israfi azaltmak için fırsatlar arıyoruz.

Değerlerimiz, aşağıdakileri yapmak için birlikte çalışırken sürdürülebilirlik taahhüdümüzü destekliyor:

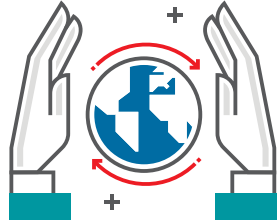
- Yönetmeliklere ve standartlara uyararak ve çalıştığımız, yaşadığımız ve hizmet verdiğimiz toplulukları korumak için dünyanın dört bir yanındaki müşterilerimiz ve paydaşlarımızla ortaklık yaparak Duyarlı Kurumsal Vatandaş Olarak Dürüstlikle Hareket Edin.
- Operasyonlarımızı optimize etmek, enerji verimliliğini artırmak ve israfi azaltmak için yenilikçi yollar bulmak üzere kendimize meydan okuyarak Yeniliği ve İyileştirmeyi Destekleyin.
- Başkalarına karşılıklı saygıyla davranarak ve kendimizin ve iş arkadaşlarımızın sağlığını ve güvenliğini koruyacak şekilde çalışarak Olin Çalışanlarını Yükseltin.



ENERJİ VE İKLİM
BİLİNCİ



KAYNAK VERİMLİLİĞİ



ÜRÜN
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ
VE TİCARİ SOSYAL
YARDIMLAR



ÇALIŞANLARA VE
TOPLUMA ÖZEN
GÖSTERME

Olin'in Çevre, Sağlık, Güvenlik ve Kaliteli Üretim Uygulamaları

Ürün Kalitesi

Ürünlerimizin ve hizmetlerimizin sağlamlığı ve kalitesi, şirketimizin itibarı için esastır ve işimizin asıl başarısıdır. Tüm ürünlerimiz ve hizmetlerimiz, sözleşme ve resmi gerekliliklerle uyumlu biçimde; uygun denetlemeleri, testleri ve kalite ölçütlerini karşılamalıdır.

Kalite ve testler ile ilgili olarak aşağıdaki sorumluluklara sahibiz:

- Ürün kalitesini sağlamak için bireysel sorumluluk alın.
- Hangi testlerin uygulanması gerektiğini bilin.
- Bu testlerin nasıl yapılacağını bilin.
- Test sonuçlarını doğru şekilde kaydedin.

Tüm test belgelerini doğru biçimde ve anında tamamlamalıyız.

Hiçbir zaman aşağıdakileri yapmamalıyız:

- Herhangi bir incelemeyi veya test belgelerini ya da yazılımı tahrif etmek, değiştirmek veya saptırmak.
- Denetleme veya test sonuçlarını uygunsuz biçimde veya yanlış kaydetmek.
- Herhangi bir müşterinin temsilcisini yanlış yönlendirmek.
- Gerekli denetimlerin veya testlerin yapıldığını yanlış bir şekilde belgelemek.
- Yetersiz veya uygun olmayan denetleme ya da test protokolleri veya prosedürlerini kullanmak.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Lauren Kalite Güvencesi Departmanında çalışıyor. Üzerinde çalıştığı sözleşme, denetlemeyi geçmek için özellikle titiz bir ürün testinin yapılması gerektiğini belirtiyor. Lauren'in deneyimine göre, hiçbir zaman sorun çıkarmayan bir testi de içeriyor. Ürünün sevkiyatı için son teslim tarihi çok sıkışık olması nedeniyle, Lauren bu hafta bu testi atlamak istiyor. Bu doğru mu?
- Y** Hayır. Lauren, ekibinin sözleşmenin gerektirdiği tüm testleri istisnasız olarak gerçekleştirmesini sağlamalıdır. Test nadiren bir sorun çıkarıyor olsa bile Olin, müşteri tarafından bir değişiklik yetkisi verilmediği sürece tüm denetlemeleri, testleri ve kalite güvencesi yöntemlerini, tam olarak sözleşmede belirtildiği biçimde gerçekleştirmek zorundadır.



Çevre, Sağlık ve Güvenlik Politikası

Olin, sürekli iyileştirmeyi desteklemek ve çevre, sağlık ve güvenlik (EHS&S) performansında mükemmeliyete ulaşmak için küresel Sorumlu Bakım® girişiminin yol gösterici ilkelerine bağlıdır. Şirket Değerlerimiz kültürümüzün temelidir: Dürüstlikle Hareket Edin; Yeniliği ve Gelişimi Destekleyin ve Olin Çalışanlarını Yükseltin. Bu Değerler, EHS&S politikamıza, ilgili prosedürlere ve uygulamalara da yansıtılmıştır. Olin liderlik ekibi, çalışanlarımızı, iş ortaklarımızı ve içinde yaşadığımız toplulukları koruyacak ve giderek daha fazla fayda sağlayacak şekilde iş yapmaları için organizasyonu görünür bir şekilde gerçekleştirir ve onlara rehberlik eder. Tüm çalışanlar, Olin EHS&S sürecine etkin katılım yoluyla Responsible Care' i somutlaştırmakla yükümlüdür.

Olin, dünya genelindeki faaliyetlerinde:

- Yürürlükteki tüm yasal, düzenleyici ve diğer gereklilikleri karşılamayı veya aşmayı taahhüt eder.
- Çalışanlarımız, ürünlerimiz, operasyonlarımız ve hizmetlerimizi etkileyen çevre, sağlık, güvenlik, süreç güvenliği, dağıtım ve güvenlik süreçleri için sürekli iyileştirmeyi teşvik eden amaçlar ve hedefler belirler.
- İç ve dış risklerin ve fırsatların sağlam bir değerlendirmesi ve bunları ele almak için yönetim sistemlerinin geliştirilmesi yoluyla SIFIR yaralanma ve olumsuz çevresel ve sağlık etkisini inatla takip edin.
- EHS&S politikalarımız, uygulamalarımız ve performansımızla ilgili bilgileri paydaşlarımızla açık bir şekilde paylaşın ve girdilerini değerlendirin.
- Yeni tesisler tasarlayıp inşa edin ve mevcut tesisleri mükemmel süreç güvenliği yönetimi sağlayacak şekilde yükseltin veya değiştirin ve operasyonlarımızda sürdürülebilirlik ile verimliliği ele alın.
- Sağduyulu ve güvenli bir gelişme, kaynak kullanımı, üretim, kullanım, işleme, taşıma ve bertaraf/geri dönüşüm sağlamak için yaşam döngüsü boyunca Olin ürün ve malzemelerinin iyi bir yöneticisi olun.

Her birimiz Olin' in EHS&S mükemmelliğine olan bağlılığımızı desteklemekle yükümlüüz. Bunu en iyi biçimde, işlerimize uygulanabilecek gereklilikleri anlayarak ve bunlardan sapmadan uygulayarak yapabiliriz. Herkesin EHS&S sürecine aktif bir şekilde katılma konusunda bir rolü vardır.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Bir tesiste güvenlikle ilgili bir olay yaşanır. Bir çalışanın elinde küçük bir kesik oluşur ve pansuman yapmak gerekir. Kaza, tekrar olabilecek bir kaza değildir ve güvensiz bir durum veya sürecin sonucunda gerçekleşmemiştir. İş yeri, tesisin bu yılki güvenlik hedeflerinin sınırındadır ve güvenlik olayını bildirirlerse yıllık hedefi kaçıracaklardır. Denetçilerden biri vardiya çalışanlarını toplar ve pansuman sorunu giderdiği için herkesten olayı bildirmeme konusunda anlaşmalarını ister. Kaza da bir daha olmayacaktır. Güvenlik prosedürü, güvenlikle ilgili olayın bildirilmesi gerektiğini belirtir. Çalışanlar ne yapmalıdır?
- Y** Güvenlikle ilgili olayı bildirmeleri gerekir. Güvenlik ile güvenlik programımızın bütünlüğü, şirketimizin başarısı açısından bu yıla ilişkin her türlü üretim veya hedef kadar önemlidir. Denetçinin güvenlikle ilgili olayı bildirmesi gerekir ve bildirmezse çalışanlar denetçiye prosedürü ve bildirme gerekliliğini hatırlatmalıdır. Güvenlikle ilgili bildirilmemiş bir olayı öğrenen herkesin, ilgili güvenlik temsilcisine bildirmesi ve bir olayın gizlendiğini düşünüyorsa her zaman iş yerindeki üst düzey bir yönetici, güvenlik temsilcisi, İnsan Kaynakları temsilcisi, Etik Danışmanı veya Etik Yetkilisi, Etik ve Uyumluluk Ofisi, hatta Olin Help-Line ile iletişime geçmesi gerekir. Dürüstlikle Hareket Etme, özellikle güvenlikle ilgili sorunlarda her zaman doğru şeyi yapmamız demektir.
- S** Üretim araçlarının bir parçasındaki çevre kontrolü düzgün biçimde çalışmıyor ve değiştirilecek parçaların gelmesi birkaç gün sürebilir. Julia'nın yöneticisi cihazı etkisiz hale getirmesini gerektiğini, böylece çalışmaya devam edebileceğini söyler. Julia bunun iyi bir fikir olup olmadığını sorgular ama yöneticisi onu işten uzaklaştırmakla tehdit eder. Julia ne yapmalıdır?
- Y** Julia haklıdır. Herhangi bir güvenlik cihazını, çevreyi denetleme ve gözleme ekipmanını asla fabrika çevre yetkilisinin veya güvenlik yetkilisinin onayı olmadan devre dışı bırakmamamız, bağlantısını kesmememiz ya da etkisiz hale getirmememiz gerekir. Bizim, iş arkadaşlarımızın, çevremizin ve tesislerimizin güvenliği bu sistemlere bağlıdır. Julia'nın, bu tehditkar davranışı yönetimin bir üst kademesine ya da bu Kurallarda belirtilen diğer kaynaklara bildirmesi gerekir.

5. BÖLÜM

Çıkar Çatışmasını Önleme



Çıkar Çatışmasını Önleme

Her birimiz, şirketin her seviyesinde kişisel çıkarlarımızın Olin'in çıkarlarıyla çeliştiği durumlardan kaçınmalıyız. Olin'in çıkarlarına bağlı olmamız gerekir. Bu, bizim kişisel mali, ticari veya diğer etkinliklerimizin, bizi hiçbir zaman Olin'deki çalışmamızı olumsuz etkileyecek bir biçimde etkilememesi veya taraf tutar hale getirmemesi anlamına gelir. Şirketimizin iyi itibarını (ve kendi itibarımızı) korumak için çıkar çatışması ihtimali olan durumlardan bile kaçınmamız ve bu ihtimalin farkına varır varmaz olası çatışmayı yöneticimize açıklamamız gerekir.

Olası çıkar çatışmaları, çatışma olup olmadığının belirlenmesi için bir yetkiliye, bölüm liderine veya Etik ve Uyumluluk Ofisi'ne iletilmelidir. Bu tür yöneticilerin bir Çıkar Çatışması Anketi'ni düzenli olarak doldurmaları ve bu tür çatışmaları açıklamaları gerekir. Çıkar çatışmaları ile ilgili daha fazla ayrıntıyı Olin'in Çıkar Çatışmaları Politikası'nı veya aşağıdakileri okuyarak öğrenebilirsiniz.

Dış İstihdam ve İkinci İşler

Olin dışından ikincil istihdam sırasında çıkar çatışmasını önlemek için dikkatli olmalıyız. İkinci bir işte çalışırsak ya da başka bir şirket için hizmet verirsek bu işimizin, Olin'deki sorumluluklarımızla çatışmaması ya da engellenmemesi gerekir. Ayrıca Olin'in politikası, yönetimin önceden izin alınmaksızın, Olin'in rakiplerinden, müşterilerinden ya da tedarikçilerinden (veya Olin'in rakibi, müşterisi veya tedarikçisi olmaya çalışan) olan bir şirket için hizmet vermemize ya da çalışmamıza izin vermez. Bu politika ayrıca, aşağıda belirtildiği şekilde tüm aile üyeleri için de geçerlidir.

Aile üyeliği; kayınvalide, kayınpeder, damat, gelin, kayınbirader ve baldızın yanı sıra eş, çocuk, kardeş, büyük ebeveynler, üvey çocuk veya üvey ebeveyn ve kiracılar ve evinizde çalışanlar hariç sizinle birlikte yaşayan her türlü diğer kişiyi de kapsar.

Diğer şirketlerden istihdam edilenlere ek olarak, yarı zamanlı veya "ek" iş gibi bağımsız ticari faaliyetler, Olin'in çıkarları ile rekabet halindeyse ya da Olin'e olumsuz bir biçimde yansayacaksa olası bir çıkar çatışması oluşturabilir. Bu nedenle, kısmen ya da tamamen sahip olduğumuz bir ek işimiz varsa bu işin, önceden bildirmeksizin ve onay almaksızın, Olin'in tedarikçisi veya mevcut ya da potansiyel Olin rakibi, müşterisi, tedarikçisi olmaması gerekir.

Olin Corporation'daki yetkililer, Olin'in Yönetim Kurulu'nun önceden onayı olmaksızın, Olin ile bağlantısı olmayan bir ticari işletmede yönetici, yetkili, çalışan, ortak, danışman, aracı ya da temsilci olarak hizmet veremez.



ÇATIŞMA

Stephen, hafta sonları bir arkadaşı ile ortak olduğu bir bakım şirketinde çalışmaktadır. Olin'in üretim tesislerinden birinde, kendi işini canlandıracak ve Olin'in tasarruf etmesini sağlayacak bir taahhüt işi yapmak istemektedir.

AÇIKLAMA

Bu, Stephen için çıkar çatışmasına neden olacaktır. Durum değişirse düzenleme hem Olin hem de bakım şirketi için avantajlı olmayacak ve Stephen iki şirketten birinin çıkarını seçmek zorunda kalacaktır. Böyle bir duruma hiçbir zaman düşmememiz gerekir.



ÇATIŞMA DEĞİL

Sarah yerel bir işletmede ikinci bir işe girmeyi düşünmektedir. İkinci iş Sarah'ın Olin'deki işine ilişkin görevleri yerine getirmek için gerekli zaman ve emek ayırmasına engel değilse sorun olmayacaktır.

AÇIKLAMA

Sarah'ın soruları varsa işi kabul etmeden önce durumu görüşmek için yöneticisi, İnsan Kaynakları Departmanı ya da Etik ve Uyumluluk Ofisi ile iletişime geçmesi gerekir.

Aile ve Arkadaşlarla Çalışma

Bazı durumlarda aile üyelerinin iş faaliyetleri çıkar çatışması oluşturabilir. Olin, çatışmaları önlemek için genellikle bir aile üyesinin doğrudan gözetimine izin vermez. Aile üyeleri aynı departmanda ya da konumda çalışıyorsa Olin işteki görevlerinin ve fazla mesai görevlendirmelerinin nesnel ölçütlere dayanmasını ve ödeme kararlarının ve işteki performans değerlendirmelerinin bağımsız bir kişi tarafından yürütülmesini sağlar.

Ayrıca bir aile üyesinin, Olin'in bir rakibi, müşterisi ya da tedarikçisi için çalışması veya ona hizmet sunması durumunda, özellikle bizim ya da bize bağlı başka bir kişinin o şirketle veya aile üyesi ile iş ilişkisinin olduğu durumlarda bir çıkar çatışmasının var olabileceği ya da ortaya çıkabileceği konusunda uyanık olmalıyız. Kuşku durumları ailemiz ile iş ilişkilerinde çatışmanın ortaya çıkmasını dahi beklemeden, yöneticimize her zaman ve farkına varır varmaz bildirmeliyiz.

Diğer Şirketlerde Sahiplik veya Yatırımlar

Olin; mali çıkarlarımızı, muhakeme gücümüzü ya da Olin adına yaptığımız faaliyetleri etkilemediği veya Olin'in itibarını tehlikeye atmadığı sürece diğer şirketlere yatırım yapmamıza saygı gösterir. Bu nedenle, ne bizim ne de daha önce belirtilen aile üyelerimizin, durum yazılı olarak ve tüm yönleriyle yönetime bildirilip bir çıkar çatışması olmadığı belirlenmedikçe, şirketimizle iş yapan ya da iş yapmak isteyen herhangi bir ticari işletmede ya da şirketimizin herhangi bir rakibinde önemli bir yatırımı olamaz. Ayrıca, başka bir ticari kuruluştan mali yarar sağlanmadığı durumda bile, biz ya da ailemizin bir üyesinin Olin ile iş yapan başka bir kuruluştan önemli bir komisyon ya da ikramiye alması durumunda olası bir çıkar çatışmasının doğabileceği konusunda dikkatli olmalıyız.

“Önemli mali çıkar”, Olin ile iş yapan veya iş yapmak isteyen ticari kuruluştan, %10 veya daha fazla sermaye payı olması, (yönetici, yetkili ya da ortak olmak dahil) ticari kuruluşla bağlantılı olmak veya kişinin ticari kuruluşa ya da ticari kuruluşun kişiye karşı yükümlülüğünün olmasıdır. “Ticari kuruluş”a, Olin'in ya da Olin'in rakiplerinden herhangi birinin katkıda bulunduğu kar amacı gütmeyen herhangi bir oluşum da dahildir.

Olin ile Rekabet Etme veya İş Fırsatları Yakalama

Bizden, fırsat doğduğunda, Olin'in çıkarlarına katkıda bulunmamız beklenir. Bu, Olin'deki istihdamımız sırasında geliştirdiğimiz veya öğrendiğimiz bir fırsattan kişisel olarak yarar sağladığımız durumları da kapsar.

Örneğin, Olin'in bilgisi ve rızası olmadan, mevcut veya olası bir Olin işi ile ilgili bir fırsat geliştirmek çıkar çatışması olacaktır. Fırsatın getireceği yararları Olin dışında başka bir kişiye ya da kuruluşa önermemiz bir çıkar çatışması (kişisel bir yarar sağlamasak bile) yaratabilir.

Yönetim Kurullarında ve Komitelerdeki Üyelikler

Olin mesleki kuruluşlara ve topluluk etkinliklerine katılmamızı teşvik eder. Ancak katılımımızın şirketimizin itibarını zedelememesi ve bizi işlerimizi yapmaktan uzaklaştırmaması gerekir. Kuruluş Olin'den katkı ya da başka türlü ödeme almıyorsa ve çalışmalarımız iş sorumluluklarımızla çatışmayacaksa veya Olin'e olumsuz olarak yansımayacaksa, kar amacı gütmeyen bir kuruluşun yönetim kurulunda çalışmak için izin almamız gerekmez. Başka herhangi bir kuruluşun yönetim kurulunda çalışmak için önceden izin alınması gerekir.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Jon bakım ekibinde çalışıyor ve yükleniciler için dış kaynak kullanılan işleri planlıyor; ancak tedarik ekibi kazanan yükleniciyi seçiyor. Jon'un kardeşi ise bir elektrik yüklenicisi için çalışıyor; bu nedenle Jon, kardeşinin şirketinin becerileri ve araçlarını destekleyen bir çalışma planı sunuyor. Jon tedarik ekibine bu ilişkiden ya da bir yüklenici lehine olan gereksinimlerden bahsetmiyor. Tedarik ekibi rekabetçi bir teklif yapıyor ve sözleşmeyi en iyi planın gerekliliklerini karşılayan şirkete veriyor, böylece Jon'un kardeşinin şirketi ihaleyi kazanıyor. Bu bir çıkar çatışması mıdır?
- Y** Evet. Jon bir sözleşmeyi müzakere eden veya veren kişi olmasa da bu birden fazla şekilde çıkar çatışması anlamına gelir. Öncelikle Jon, gerçekten rekabetçi bir ihale sürecini ortadan kaldıran bir davranış olduğundan, herhangi bir yükleniciye diğerlerine kıyasla ayrıcalık tanımamalıdır. İkinci olarak, Olin'in çıkarı her zaman ilk önceliğimiz olmalıdır ve dışarıda kalmamız veya ailemizin veya arkadaşlarımızın dahil olduğu ihale süreçlerini ve planlamaları tam olarak açıklamamız gerekir.

İçeriden Bilgi Alma ve Menkul Kıymet Alıp Satma

Zaman zaman, şirketimiz ya da iş yaptığımız diğer şirketler hakkında içeriden önemli bilgilere erişimimiz olabilir. “İçeriden önemli bilgiler”, Olin dışındaki kişilere açık olmayan ama akıllı bir yatırımcının önemli olarak düşüneceği bilgilerdir.

Menkul kıymetler yasası, yerel yasalar ve yönetmelikler ile Olin’in politikası, bizim ya da başkasının içeriden alınan bilgileri Olin ile ya da diğer halka açık şirketlerle ilgili yatırım kararlarını etkileyecek biçimde kullanmamızı yasaklar. Bu nedenle, halka açık olmayan önemli bir bilgiye sahip olduğumuza inandığımızda Olin’inkiler dahil borsada işlem gören menkul kıymetlerinden herhangi biri ile işlem yapmamaya dikkat etmemiz gerekir. Malzemeye, kamuya açık olmayan bilgilere sahip olup olmadığımız veya ticaret yapmamıza izin verilip verilmediği konusunda sorunuz varsa lütfen Olin’in Genel Danışmanına veya Finans Direktörü’ne danışın. Ayrıca, içeriden alınan bu bilgiyi başkalarına açıklayabilecek aile bireyleri ve arkadaşlar dahil olmak üzere, başkalarına “tüyo” vermeme konusunda da dikkatli olmalıyız. Tüyo verme, internet duyuru panoları, bloglar ve sohbet odaları dahil sosyal medyadaki tartışmalar için de geçerlidir.

Daha fazla bilgiyi Olin’in İçeriden Bilgi Alma Politikası’ndan edinebilirsiniz; ancak içeriden bilgi almaya ilişkin bazı materyal örnekleri şunlardır:

- Yayınlanmamış mali sonuçlar, raporlar veya kazanç tahminleri ya da sonuçları gibi tahminler veya önceden duyurulan kazanç tahminlerinde yapılan bir değişiklik.
- Bekleyen veya önerilen birleşme, satın alma, elden çıkarma veya ihale teklifi haberleri.
- Üst yönetimdeki değişiklikler.
- Temettü politikasındaki değişiklikler, hisse senedi bölüşmeleri veya menkul kıymet teklifleri.
- Çağrılar, itfalar veya Olin’in kendi menkul kıymetlerini satın alması.
- Şirketin ürünlerinde yapılan fiyat değişiklikleri veya talep ya da şirketin ürünlerinin üretim, nakliye veya satış maliyetlerindeki değişiklikler.
- Olağan dışı ya da büyük şirket borçlanması.
- Likidite sorunları.
- Önemli yeni ürünler veya hizmetler ya da operasyondaki diğer değişiklikler.
- Büyük bir talebin veya davanın başlaması veya sonuçlandırılması.
- Önemli bir müşteri veya tedarikçinin kazanılması veya kaybedilmesi.
- Önemli bir dava veya hükümet soruşturması veya başka hükümet eylemi.
- Sektör bilgileri (ör. fiyatlar, hacimler veya işimizi etkileyen diğer koşullar).
- İş görüşmeleri veya anlaşmazlıklar, grevler veya lokavtların başlatılması veya tamamlanması.
- Şirketin hisse senedi geri alım programları veya bunların yürütülmesi ile ilgili bilgiler.
- Veri gizliliği ihlalleri veya diğer siber güvenlik olayları.

Sorular ve Yanıtlar

S Peter, başka bir departmandaki bir arkadaşından gizlice Olin’in belirli bir şirketi almak için pazarlık halinde olduğunu duyar. Peter, haber açıklandığında Olin’in hisse fiyatlarının yükseleceğini düşünür ve şimdi ek Olin hissesi satın almanın akıllıca olduğuna karar verir. Peter, muhtemel bir şirket alımını öğrendiğinde hisse satın almalı mıdır?

Y Hayır. Peter’in kamuya açıklanmamış, bu önemli bilgiye dayanarak borsada herhangi bir işlem yapmaması gerekir. Şimdi bu bilgiyi öğrendiğinden, Olin’in hisselerini satar ya da alırsa şirket alımının gerçekleşmeyecek olmasına inansa bile, bu bilgiye dayanarak borsada işlem yapmış kabul edilecektir. Makul bir yatırımcının bir şirketin hissesini alırken, satarken ya da borsada işlem yaparken kamuoyuna açıklanmamış önemli bir bilgi olduğunu düşüneceği her türlü bilgi içeriden alınan bilgi olarak değerlendirilebilir.



6. BÖLÜM

Hediyeleşme, Yolsuzlukla Mücadele ve Genel İş Uygulamaları



Dürüstlikle Çalışma

Dürüstlikle Hareket Etme Temel Değerimizin parçası olarak, hiçbir zaman rüşvete ya da diğer yolsuzluk uygulamalarına başvurmayız. Ürünlerimizin mükemmelliğine güvenir ve ticarete kazanmanın en iyi yolunun, her zaman en yüksek kaliteli ürünleri sunmak olduğunu biliriz. Aynı zamanda yürürlükteki yolsuzlukla mücadele yasalarını büyük bir ciddiyetle uygulama sorumluluğunu üstleniriz.

Faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkeler kendi kamu görevlilerine rüşveti yasaklarken, çoğu aynı zamanda diğer ülkelerin yetkililerine rüşvet vermeyi ve ticari rüşveti de yasaklar. Olin, ABD şirketi olmasına karşın, dünyanın her yerinde ticari faaliyetler yürütür. Bu bakımdan, ABD Yurt Dışı Yolsuzluk Uygulamaları Yasası (FCPA), Birleşik Krallık Rüşvet Yasası, BM Yolsuzlukla Mücadele Konvansiyonu, Yabancı Hükümet Yetkililerine Verilen Rüşvetle Mücadele Hakkındaki OECD Konvansiyonu ve yürürlükteki tüm yerel yolsuzlukla mücadele yasalarına uymaktan sorumluyuz.

Rüşvetin sonuçları ağır olabileceğinden (cezai veya hukuki cezalar, para cezaları veya işe son verme de dahil olmak üzere) her birimiz işle ilgili görevlerimiz için geçerli olan yolsuzlukla mücadele yasalarını bilmek ve kesinlikle takip etmek zorundayız. Daha ayrıntıları Olin'in Yolsuzlukla Mücadele Politikası ve ilgili prosedürlerden edinebilirsiniz.

Sorular ve Yanıtlar

S Jan satış ekibinde çalışıyor ve bir müşteri ona 2.000 ABD doları veya cep telefonu verirse şirketinin ihaleyi Olin'e vermesini sağlayacağını söylüyor. Hediye verilmezse Olin'in teklif vermesi yasaklanacak. Jan ne yapmalıdır?

Y Jan reddetmeli ve olayı yöneticisine bildirmelidir. Bu tür bir ödeme Olin's Yolsuzlukla Mücadele Politikası kapsamında rüşvet olarak kabul edilebilir, bu nedenle ticari müşteriler ve özellikle bir kamu şirketi veya bir kamu tüzel kişiliğinin parçası olan bir müşteri için buna izin verilmez. Bir kamu görevlisi veya müşteri ürünlerimizi limanda veya depolarında elinde tutuyor ve çıkmasına izin veriyor veya genellikle hediye veya rüşvet karşılığında satışlarımızı veya sevkiyatımızı durduruyor olsaydı aynı şekilde yanıt verirdik. Böyle bir şey olursa lütfen Etik ve Uyumluluk Ofisi veya Hukuk Departmanı ile iletişime geçin. Bu durumu ele almanıza yardımcı olacaklardır.

Tanımlar ve Aklımızda Tutmamız Gerekenler

Kamu görevlilerine verilen rüşvet, kamu görevlisinin eylemlerinin, Olin'in iş avantajları veya başka avantajlar elde etmesine veya bu avantajları elinde tutmasına yardımcı olacak şekilde etkilenmesi amacıyla, kamu görevlisine doğrudan veya dolaylı olarak teklif yapılması, söz verilmesi, ödeme yapılması, görevliden talepte bulunulması ya da görevliye değerli bir şey verilmesi veya görevliden değerli bir şey kabul edilmesidir.

Ticari rüşvet, mevcut ya da olası bir iş ortağına, iş almak ya da bir iş kararını etkilemek amacıyla değerli bir şeyin verildiği durumları kapsar.

Tüm ticari işlerimizde, kamu görevlilerine verilen veya ticari rüşvete dahil olmaktan, hatta dahil olmuş gibi görünmekten kaçınmalıyız.

"Değerli bir şey" çok geniş biçimde tanımlanmıştır ve nakit, hediyeler, yemekler, eğlence, seyahat ve konaklama, kişisel hizmetler, yardım bağışları, iş olanakları, iltimas ve iş teklifleri gibi şeyleri kapsayabilir. Rüşvetin parasal bir alt sınırı yoktur; bu nedenle, herhangi bir tutar rüşvet olarak değerlendirilebilir.

Kamu görevlisi de geniş bir biçimde tanımlanmıştır ve rütbe ve pozisyonuna bakılmaksızın aşağıda sıralananları yetkili sıfatıyla yapan herkesi kapsar:

- Gümrük ve vergi yetkililerinin yanı sıra tüm resmi departmanlar, temsilcilikler, askeri kurumlar, mahkemeler veya yasama meclisleri dahil her türlü yasama, yönetim veya yargı organı.
- Devletin kısmen ya da tamamen sahip olduğu, işlettiği ya da denetlediği, ulusal ortaklık ya da ulusal sanayi gibi herhangi bir ticari kuruluş.
- Parti yetkilileri ve adayları dahil her türlü siyasi parti.
- Kralliyet ailesinin herhangi bir üyesi.
- Dünya Bankası veya Kızılhaç gibi uluslararası kamu kuruluşları.

Rüşvet ödemelerine ek olarak, aşağıdaki yolsuzluk niteliğindeki ödeme türlerinden de kaçınmalıyız:

Avanta, ticari bir işlemi gerçekleştirmesi veya ayarlaması karşılığında, başka bir tarafa bir miktar para vermek için yapılan bir anlaşmadır.

Kolaylaştırma ödemeleri; posta hizmeti, telefon hizmeti, elektrik ve su veya göçmenlik ve çalışma izinleri gibi şirketin almaya hakkı olan rutin hizmetlerin veya eylemlerin performansını güvence altına almak veya hızlandırmak için kamu görevlilerine yapılan küçük ödemelerdir. Olin politikaları; çalışanlarımızın, yetkililerimizin, direktörlerimizin, danışmanlarımızın, temsilcilerimizin, dağıtıcılarımızın ve diğer üçüncü tarafların kolaylaştırma ödemesi yapmalarını yasaklar. Kolaylaştırma ödemesi yapmamız istenirse Olin'in Etik ve Uyumluluk Ofisi'ni derhal bilgilendirin ve diğer talimatları bekleyin.

Hediye ve Eğlence İmkanları Verme ve Alma

Hediyeler

Her ne kadar hediye alışverişi, çeşitli iş ortaklarımızla güçlü iş ilişkileri kurmaya yardımcı olabilsede çıkar çatışması oluşturma, en azından çatışma görünümü verme potansiyeli vardır. Bu nedenle, bir iş ilişkisinde ender olarak hediye almalı ya da vermeliyiz, değeri ise 100 ABD dolarından az olmalıdır. Bazı ülkelerde yasa veya geleneklere göre makul kabul edilebilecek bir olgunun bazılarında savurganlık olarak kabul edilebileceğine dikkat etmeliyiz. Herhangi bir şüpheniz varsa Etik ve Uyumluluk Ofisi'ne danışın. Hediyeler, şirketin logosunu taşıyan özel eşyalar, hediye sepetleri, özel gıdalar ya da yemek, mal veya hizmet için kullanılacak hediye çekleri gibi somut malları kapsayabilir.

Ayrıca hediyeler, hediye verenin veya alanın görevli olmadığı sportif, kültürel ya da diğer etkinlikler gibi eğlence mekanlarına ait biletleri de içerir. Örneğin, bir Olin çalışanının eşlik etmeyeceği bir futbol karşılaşması için bir müşteriye bilet vermek eğlence değil, hediyedir. Olin tedarikçisinin ya da muhtemel tedarikçinin eşlik etmediği bir konser için verilen biletin kabul edilmesi onların verdiği bir hediye olarak kabul edilir. Bu durumların ikisinde de, eğlence teklifi bir hediye olarak kabul edilecek ve Olin'in hediye sınırlamasına tabi olacaktır.

Aşağıdakiler gibi bazı hediyeler **hiçbir zaman** kabul edilemez:

- Konumunu Olin lehine olacak şekilde alıcı etkilemek amacıyla kullanmak için verilen tüm değerli hediyeler.
- Kişisel kazanç ya da haksız ticari kazanç için alınan ya da verilen hediyeler.
- Hisse, bono, hisse senedi opsiyonu, borçlar ya da nakde çevrilebilir belgeler gibi nakit ya da nakit karşılığı olan hediyeler.
- Yasa dışı, cinsel yönelimli ya da karşılıklı saygıya olan bağlılığımızı ihlal eden hediyeler.

Zaman zaman, bazı koşullarla 100 ABD doları sınırı aşan bir hediye verilebilir veya kabul edilebilir. Genellikle bu durum, Olin çalışanlarının ve bir ya da daha fazla farklı şirketlerin temsilcilerinin katıldığı bir grup etkinliğini içerir ve tüm katılımcılara hediye verilir. Ayrıca özel bir olayın ya da bir dönüm noktasının tanıtımında daha pahalı bir hediye verilmesi gibi bir durum da söz konusu olabilir. Ancak 100 ABD doları sınırını aşan her türlü hediye, çalışanın denetçisi ve sonrasında bir Şirket Yetkilisi veya ABD dışındaki çalışanlar için çalışanın bölgesinin Genel Müdürü tarafından onaylanmalıdır. Sorularınız varsa Etik ve Uyumluluk Ofisi veya yerel bir Etik Danışmanı veya Etik Yetkilisi en iyi kaynaklarımızdır.

Ayrıca bir etkinlikte veya yarışmada (ör. bir golf karşılaşması) rastgele bir çekilişle bağlantılı olarak 100 ABD dolarından daha değere sahip bir hediye kazanılabileceği durumlar da söz konusu olabilir. Böyle durumlarda, çekiliş veya yarışmaya tüm katılımcılar katılabildiği, çekiliş tamamen rastgele yapılarak adil biçimde kazanıldığı ve ödül makul bir değere sahip olduğu sürece hediyeyi elimizde tutabiliriz. Bu tür ödüller denetçimize açıklanmalıdır ve bazı durumlarda Olin'in politikaları veya prosedürleri tarafından izin verilse bile ödülü reddetmemiz istenebilir.



Sorular ve Yanıtlar

- S** Angie, önemli bir tedarikçiden değeri 100 ABD dolarını aşan bir hediye alır. Ne yapmalıdır?
- Y** Bazen bir tedarikçiden veya başka bir iş ortağımızdan Olin'in hediye sınırını aşan beklemedik bir hediye alabiliriz. Bu durumda, Angie'nin Olin'in hediye politikasını bir not ile açıklayarak hediyeyi geri verme, sergilenmesi için onu Olin'e gönderme, hediyeyi bir personel eşantyonu gibi kullanma, onu bir yardım organizasyonuna bağışlama ya da kolayca bozulabilir bir gıda maddesi ise onu bölümündeki arkadaşları ile paylaşma seçeneği vardır. Ancak Olin'in hediye sınırını aşan bir hediyeyi elinde tutmak için Etik ve Uyumluluk Yetkilisi'nin onayı gereklidir.

Yemekler ve Eğlence İmkanları

Bir iş ilişkisiyle bağlantılı olarak, sıklık ve maliyet açısından makul ve alışılmış oldukları, sağlayıcı katıldığı ve yolsuzluk amacıyla verilmediği veya alınmadığı sürece yemek, konaklama ve eğlence imkanları sunabilir veya kabul edebiliriz. Karşılamanı kişisi katılmıyorsa önerilen ya da verilen her şey hediye olarak kabul edilir ve Olin'in hediye sınırına tabidir.

“Makul ve alışılmış” ifadesi yemek, konaklama veya eğlencenin işle ilgili meşru bir amacı olduğu anlamına gelir ve:

- Sektör ve coğrafi konum açısından kabul edilebilir ticari uygulamalara uygundur.
- Sık olmayan niteliktedir.
- Savurgan ve ölçüsüz değildir.

Olin'in işleriyle bağlantılı olması için, yemek veya eğlencenin aşağıdaki gerekliliklerden birini karşılaması gerekir:

- Olin'in ürün veya hizmetlerinin tanıtımı, gösterimi veya açıklamasıyla ilgilidir.
- Olin'in veya bir iş ortağının Olin sözleşmesini yürütmesi veya gerçekleştirmesiyle ilgilidir.
- İş ortağıyla iş ilişkisinin ve iş görüşmesinin oluşturulması, güçlendirilmesi veya sürdürülmesi ile doğrudan ilgilidir.

Ayrıca şirketimizi temsil ettiğimizden, eğlencenin Olin'in Kurallarını, karşı tarafın ticari standartlarını ihlal etmemesi ya da şirketimize olumsuz biçimde yansıyacak bir kuruluşu ya da etkinliği içermemesi gerekir. Uygunsuz eğlencenin bir örneği, cinsel yönelimli ya da birisinin etnik, ırksal ya da dinsel kimliğini istismar eden eğlencedir. Olası bir hediye hakkında endişeniz veya sorularınız varsa lütfen tavsiye için Etik ve Uyumluluk Ofisi ile iletişime geçin.

Seyahat ve Konaklama İmkanları Sunma

Giderler makul ve Olin'in işleriyle bağlantılı olmadığı, teklif eden taraftaki çalışanlar iş için hazır bulunmadığı ve etkinlik bir Şirket Yetkilisi veya Etik ve Uyumluluk Ofisi tarafından önceden onaylanmadığı sürece ticari ulaşım, konaklama veya diğer yaşam ve seyahat giderlerine ilişkin hediyeleri kabul edemeyiz. Toplantılara, eğlencelere ve yemeklere katılmak için taksit ücretleri veya toplu taşıma giderleri gibi bir şehir içinde makul ulaşım maliyeti söz konusu olduğunda bu onay aranmaz.

Eş ve Partner Giderleri

Genellikle, eş ve partner giderlerini iş gideri olarak yansıtamayız. Nadir durumlarda Olin, bir Şirket Yetkilisi veya Etik ve Uyumluluk Ofisi Olin'in eş veya partner olmadan en iyi şekilde temsil edilmeyeceğini belirleyip önceden onayladığı bu tür giderler için bize geri ödeme yapmayı tercih edebilir. Bir Şirket Yetkilisinden veya Etik ve Uyumluluk Ofisi'nden, katılımları sonucunda elde edilen belirli iş avantajını gösteren yazılı izin almamız ve sürdürmemiz gerekir.

Sorular ve Yanıtlar

S Maria, birkaç Olin tedarikçisini yönetiyor. Mümkün oldukça, belirli bir tedarikçi ile çalışıyorsa şahsen görüşmeyi seviyor. Ne zaman bu tedarikçilerin ofislerini ziyaret etse, Maria'yı pahalı restoranlara götürüyor ve yılda birkaç kez onu konserlere ya da spor etkinliklerine davet ediyorlar. Son dönemlerde, Maria bu tedarikçilerin ofislerine her ay gitmeye başladı. Maria yemekler ve eğlence ile ilgili politikamızı ihlal ediyor olabilir mi?

Y Mümkündür. Zaman zaman makul fiyatlı restoran yemekleri ve diğer eğlenceler, şirketimiz ile iş ortağımız arasındaki iyi niyeti geliştirebilir. Ancak, bir yüklenici veya tedarikçi şirketten sıkça eğlence imkanları kabul etmek, çıkar çatışması haline dönüşebilir ya da böyle görünebilir. Maria'nın politikamıza uyduğundan emin olmak için tedarikçiden gelen bu davetleri, yöneticisi ile görüşmesi gerekir. Şüphe durumunda, Maria ve yöneticisi Etik ve Uyumluluk Ofisi ile iletişime geçmelidir.

Kamu görevlileri ile ilgili özel endişeler hakkında daha fazla bilgi için mutlaka 7. Bölümü inceleyin.

Üçüncü Taraf Acenteler, Distribütörler ve Temsilciler

Tıpkı rüşvet vermediğimiz gibi, ahlaki ve yasal olarak yapmayacağımız bir işi yapması için hiçbir zaman bir üçüncü tarafı tutmayız ya da ondan bunu yapmasını istemeyiz. Üçüncü taraf bir danışman, aracı, dağıtımçı, temsilci, yüklenici, ortak girişim iş ortağı, muhasebeci, avukat veya Olin adına faaliyet gösteren herhangi bir iş ortağı olabilir.

Çalışanlar ve üçüncü taraflar da aynı şekilde yasa dışı faaliyetlerde yer almaları isteğini ya da talebini reddetmelidir. Ticari bir işlemin parçası olarak uygun olmayan bir ödeme yapmamız istenirse ödemeyi yapmayı reddetmemiz, konuyu yöneticimize veya Olin ilgili kişisine ve Olin Etik ve Uyumluluk Ofisi'ne bildirmemiz ve Olin Etik ve Uyumluluk Ofisi'nden daha fazla talimat beklememiz gerekir. Dürüstlük konusundaki itibarımız, her türlü sözleşmeden veya kişisel iş ilişkisinden elde edilen kardan daha önemlidir.

Bir ödemenin yolsuzluk niteliğinde olabileceğini gösteren aşağıdaki işaretlere bakın:

- Komisyonun, nakit olarak, başka bir isme ya da farklı bir ülkedeki adrese ödenmesi talebi.
- Seyahat ve eğlence harcamaları raporundaki açıklanamaz ölçüde büyük tutarlardaki harcamalar.
- İşlem için normalden daha yüksek komisyon talep eden bir aracı.
- İhaleyi almak için kamu görevlileri ile birlikte çalıştığını söyleyen her türlü aracı ya da satış elemanı.
- Kamu görevlisi olduklarında Olin'e yardım eden aile üyelerine veya arkadaşlarına yapılan göndermeler.

Üçüncü tarafları seçerken aşağıdaki "uyarı işaretlerini" dikkate alın:

- Üçüncü tarafın görevlendirildiği ülkedeki bir yolsuzluk hikayesi.
- Aileleri veya diğer akrabalarıyla satın alma kararlarını etkileyebilecek üçüncü taraflar.
- Yolsuzluk ve uygunsuz davranışlarla ünlü üçüncü taraflar.
- Alışılmadık derecede yüksek komisyon talepleri.
- İhalenin sonuçlanmasına yakın bir zamanda yaklaşan ve bir kamu görevlisi, siyasi parti ya da başka bir yetkili ile "özel düzenleme"ye dikkat çeken bir üçüncü taraf.
- Olin'in teklifinin özel bir aracı ya da temsilci aracılığıyla verilmesini öneren bir müşteri.



Sorular ve Yanıtlar

- S** Nadia ve yöneticisi, Olin'in bir ihalede teklif vermesine yardım eden bir üçüncü taraf ile yakın biçimde çalışıyorlar. Nadia tesadüfen, yöneticisinin telefonda aracıya bazı şeyleri seyahat masrafı olarak kaydedebileceğini söylediğini duyar. Yöneticisinin yasa dışı bir ödemeyi tartıştığını düşünür. Nadia ne yapmalıdır?
- Y** Nadia'nın ödemenin yasa dışı olduğuna ilişkin bir kanıt olmasa bile şüphelerini daha üst seviye yönetime ve Olin Etik ve Uyumluluk Departmanına bildirmesi gerekir. Ayrıca endişesini, yasaların izin verdiği durumlarda, Olin Help-Line'a gizli veya anonim olarak bildirebilir. Olin hiçbir koşulda rüşvet ödenmesini hoş görmez ve şirketimiz aracılarımızın ve üçüncü tarafların eylemlerinden sorumlu tutulabilir. Etrafımızda dönen ihlallere "gözümüzü kapatarak" yükümlülüğümüzden kurtulamayız. Yasal harcamaları da hiçbir zaman yanlış şekilde rüşvet olarak bildirmemeliyiz.

Adil Rekabet ve Antitröst

Serbest ve açık rekabete inanıyoruz. Bununla birlikte rekabet yasaları ülkeden ülkeye değişiklik gösterdiğinden, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin çoğunda ABD'deki antitröst yasalarına ve Avrupa Birliği'ndeki rekabet yasalarına benzer katı yasalar uygulanmaktadır.

Hepimiz, ticari etkinliklerimiz için geçerli olan rekabet yasalarının temel zorunluluklarını anlamalıyız. Antitröst ve diğer rekabet yasası ihlallerine ilişkin cezalar, hapis cezasını ve büyük para cezalarını içerecek sertlikte olabilir.

Rakipler veya müşteriler, distribütörler veya aşağıdaki konularda rakip olan tedarikçilerle asla konuşmayın veya bilgi alışverişinde bulunmayın:

- Fiyatlar ve kredi koşulları.
- Tamamlayıcı ihale teklifi verme, değiştirme veya saklama.
- Maliyetler, karlar ve marjlar.
- Pazarların, siparişlerin veya müşterilerin bölüşümü.
- Üretim ya da satış hacimlerinin sınırlandırılması.
- Dağıtım yöntemleri ve tahsisler.
- Ticari amaçlarla bir tedarikçiyi, müşteriyi ya da rakibi boykot etme.

Ayrıca aşağıda belirtilen herhangi bir sözleşmeyi önermeden ya da herhangi bir anlaşmaya ya da mutabakata varmadan önce her zaman Olin Hukuk Departmanı ile bağlantıya geçmeliyiz:

- Onlardan bir şey almadan ya da onlara bir şey satmadan önce, tedarikçilerden ya da müşterilerden Olin ile bir iş yapmasının şart koşulması.
- Müşterilerin ürünlerimizin ya da hizmetlerimizin kullanımı veya yeniden satışı ile ilgili tercihlerinin sınırlandırılması.
- Müşteriye, başka bir Olin ürünü ya da hizmeti satın almasının koşulu olarak, bir Olin ürününü ya da hizmetini almasının şart koşulması.
- Herhangi bir tarafın, başka bir grup ile iş yapma veya üretim yapma ya da ürün veya hizmet sağlama özgürlüğünün kısıtlanması.
- Herhangi bir patentin, telif hakkı ya da lisans düzenlemesinde, lisans sahibi veya lisans verenin özgürlüğünün kısıtlanması.

Ticari Derneklere ve Konferanslara Katılım

Olin, şirket çalışanlarının sektörün ortak endişeleri ile ilgili konuları tartışmak üzere rakiplerin çalışanları ile bir araya geldiği, çeşitli sektörel ve ticari derneklere üyedir. Bu toplantılar rakiplerimiz ile iletişim içinde olmayı gerektirdiğinden, antitröst ve rekabet yasalarına uyumlu ilgili konuları gündeme getirir. Ticari birliklerin toplantılarına katıldığımızda veya komitelerde herhangi bir sıfat ile görev üstlendiğimizde, fiyatlar, indirimler, satış hükümleri ve şartları, üyelerin ihraç edilmesi veya hükümlerin standart hale getirilmesi, ürün özellikleri ve garantiler ile ilgili resmi ya da resmi olmayan tartışmalardan uzak durmalıyız. Bir ticari birlik toplantısında bu sorunların herhangi bir biçimde tartışıldığını fark edersek derhal odayı terk etmeli ve Olin Hukuk Departmanı ile iletişime geçmeliyiz.

Sorular ve Yanıtlar

S Olin'in rakiplerinden biri, Bill'den yeni sözleşmeler için sırayla teklif vermeyi kabul etmesini istedi. Bir seferinde Olin, diğer seferinde ise rakip daha düşük fiyat teklifi verecekti. Bill rakip ile sırayla teklif verme konusunda görüşebilir mi?

Y Hayır. Hiçbir zaman dönüşümlü ya da sırayla teklif vermeyi veya rakip ile birlikte hileli teklif vermenin diğer biçimlerini görüşmemeliyiz. Bir rakip fiyat verme hileleri hakkında görüşme girişiminde bulunursa konuşmayı kesin ve oradan ayrılın. Fiyatlandırma planlarını tartışma girişimlerini derhal Hukuk Departmanına bildirin.



Rakiplerle İlgili Bilgileri Toplama ve Kullanma

Rakiplerimiz hakkında bilgi sahibi olmak iyi bir ticari uygulamadır; ancak bu adil, ahlaklı bir şekilde ve yasalar ile yönetmelikler ile uyumlu olarak yapılmalıdır. Yalnızca hem bilgileri almanın ve hem de kullanmanın yasal olduğuna ilişkin mantıksal bir kanaatimiz olduğu durumda rekabete ait bilgileri istemeliyiz. Rakiplerle ilgili bilgiler, rekabet ortamı veya rakibin ürünleri, hizmetleri, pazarları, fiyatlandırma ve iş planları ile ilgili her şeyi kapsar.

Rekabet bilgileri ile ilgili meşru kaynaklar; halka açık bilgiler, haber grubu hesapları, sektörel anketler, rakiplerin konferanslarda ve ticari gösterilerde sergiledikleri görüntüler ve internette herkese açık bilgileri içerir. Bunun yanı sıra müşterilerden ve tedarikçilerden (bilgi paylaşmaları yasaklanmamış ise) bilgiyi kullanmak için bir lisans alarak ya da fiilen bilginin sahibinden satın alarak da rekabet bilgilerini uygun biçimde edinebiliriz.

Hiçbir zaman aşağıda belirtilen bilgileri istememeli veya kullanmamalıyız:

- Hırsızlık, rüşvet, gizli dinleme ve müşteri veya tedarikçiyi izinsiz kaydetme gibi yasa veya ahlak dışı yollarla edinilen bilgiler.
- Kopyalanmış, çizilmiş veya fotoğrafı çekilmiş tescilli bilgiler.
- Karşılığı ödenerek, iş verme düşüncesiyle, hediye veya herhangi değerli bir şey karşılığında elde edilen bilgiler.
- Yeni işe alınan birinden eski işvereni hakkında istenen bilgiler.
- Ticari sır yasaları ile korunması olası, teknik ve mühendislik verilerini içeren bilgiler.

Sorular ve Yanıtlar

S Craig, yeni müşterilerinden birinden bir e-posta alır ve ekinde rakiplerimizden birine ait, henüz duyurulmamış olan bir fiyat artışı ile ilgili ayrıntılı bilgiler bulur. Craig e-postanın ve ekinin kendisine yanlışlıkla gönderildiğini fark eder. Açıkça, bu bilgiler yararlı olabilir. Craig bu bilgilerle ne yapmalıdır?

Y Craig, meşru biçimde elde etmediğinden bu bilgileri kullanmamalı ya da başka biri ile paylaşmamalıdır. E-posta ve ekinin istenen alıcıya gönderilmediğini ve bu bilgiyi sileceğini, gönderen kişiye bildirmelidir. Craig ayrıca yöneticisini ve Olin Hukuk Departmanı'nı derhal bilgilendirmelidir.

Küresel Pazarda Yer Alma

Dünya genelinde birçok ülkede faaliyet gösteriyoruz. Küresel bir şirket olarak, yerel yasalar ve geleneklerin birbirleriyle veya Kurallarımız ve politikalarımızla çakışabileceği zamanlar olacaktır. Bu durum meydana gelirse her zaman bir yöneticiden, Hukuk Departmanından, Olin'in Etik ve Uyumluluk Ofisi'nden veya bu Kurallarda belirtilen başka bir kaynaktan hangi standarda uyulması gerektiğine ilişkin tavsiye isteyin.

Yurt dışında iş yapan kişiler olarak, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin yasa ve yönetmelikleri ile yürürlükteki tüm Olin politikalarını bilmekle yükümlüüz. Hangi yasa, yönetmelik veya politikanın izlenmesi gerektiği konusunda sorumuz varsa daha fazla bilgi ve rehberlik için Olin'in Hukuk Departmanına başvurmalıyız.

İthalat ve İhracat Kısıtlamaları

Uluslararası bir şirket olarak Olin, ürünlerini ve malzemelerini düzenli biçimde ülke sınırları dışına gönderir. Tüm ticari faaliyetlerimizde, ithalat ve ihracat ile ilgili yürürlükteki tüm yasalara uymalıyız.

Daha iyi açıklamak gerekirse, "ihracat" sınırların ötesine gönderdiğimiz veya ilettiğimiz herhangi bir ürün, yazılım, teknoloji ya da bilgi olabilir. Başka bir ülkenin vatandaşına veya o yabancı şirket adına hareket eden yabancı bir şirketin çalışanına sağlanan teknoloji, yazılım veya bilgiler, kişinin bulunduğu yere bakılmaksızın ihracat olarak da kabul edilebilir.

Hepimiz, özellikle ürünlerimizi satan ve dağıtanlar, uluslararası ticarete geçerli kontrol yasalarının ve şirketimizin politikalarının farkında olmalı ve bunlara uymalıyız.

Ticari Kontroller

Birleşmiş Milletler ve birçok ülke (ABD ve Olin'in faaliyet gösterdiği diğer ülkeler de dahil olmak üzere) ulusal güvenliği ve iç ekonomileri korumak ve dış politikayı desteklemek için uluslararası ticaret kontrolleri uygular. Ticari kontroller, ithalat, seyahat, yeni yatırımlar ve yaptırım uygulanan ülkeler, bölgeler, kurumlar veya kişiler ile gerçekleştirilen diğer mali işlemler ve işlerin yanı sıra ürünlerin, teknoloji ve yazılımın ihracatını ve yeniden ihraç edilmesini de etkiler. Olin'in politikası, iş operasyonlarını düzenleyen yürürlükteki tüm uluslararası ticaret kontrollerine uymaktır.



Bu nedenle, Olin Hukuk Departmanı, İhracat Uyumluluk Departmanı veya Uluslararası Ticari İşlemler bölümünden önceden yazılı izin almadan, belirlenmiş yaptırım uygulanan ülke veya bölgelerdeki kişi veya kuruluşlarla uluslararası işlemler yapmamalıyız. Faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde, yürürlükteki ticaret kontrol kısıtlamalarını uygulamalıyız. ABD ve ilgili yerel ülke yasalarına uygunluğu sağlamak için tüm işlemler önceden taranmalıdır ve işlemlerin tarafları aşağıdakilerden herhangi birini içermez:

- Ambargo uygulanan ülkeler veya bölgeler ve ilgili yasaklı taraf listelerinde belirtilen kişi veya kuruluşlar.
- ABD Ticaret Bakanlığı, Hazinesi ve Dışişleri Bakanlığı'nın kısıtlanmış ve yasaklanmış listelerinde adı geçen silah çoğaltmayla ilgili son kullanıcılar veya taraflar (kişiler veya tüzel kişiler).
- İlgili yasaları ve düzenlemeleri ihlal ettiğini bildiğimiz ya da inandığımız herhangi bir taraf.

Uluslararası ticaret kontrolleri ile ilgili sorular Olin Hukuk Departmanı, İhracat Uyumluluk Departmanı veya Uluslararası Ticaret Operasyonları bölümüne yöneltilmelidir.

Boycotlar

Olin'in politikası ABD'nin boykot karşıtı Kurallarına uymaktır. Zaman zaman, genellikle bir ihalenin parçası olarak belirli bir ülkenin ya da şirketin boykot edilmesi yönünde bir talep alabiliriz. Olin, ABD şirketi olarak ABD yasalarının ABD'nin onaylamadığı boykotlara katılmayı reddetmemizi gerektiren boykot karşıtı hükümlerine tabidir. Yasalar çerçevesinde, yukarıda tanımlanan yaptırımlar dışında herhangi bir boykot talebinde iş birliği yapamayız. Bu nedenle, yasa dışı yabancı bir boykota katılıyor gibi yanlış değerlendirilebilecek herhangi bir eylemi başlatmamalı, herhangi bir bilgiyi sağlamamalı ya da ülkeler, şirketler ya da diğer kurumlar hakkında bir değerlendirme yapmamalıyız. Tüm boykot talepleri derhal Olin Hukuk Departmanı'na bildirilmelidir.

Sorular ve Yanıtlar

S Cynthia, Olin'de çalışan bir mühendistir. Olin için yeni bir makine yapan bir Japon şirketinin çalışanı olan Keiko ile yakın biçimde çalışıyor. Keiko ve ekibi, yeni makinenin Olin'in ticari kontrollere tabi olan mevcut sistemleriyle sorunsuz bir şekilde çalışacağından emin olmak istiyor. Bunun üzerine Cynthia, ekipmanlarımızın çizimlerini içeren bazı teknik dokümanları e-posta ile gönderiyor. Cynthia, teknik dokümanları e-postayla göndererek doğru yapmış mıdır?

Y Hayır. Cynthia'nın teknik dokümanları göndermeden önce kendisinin bu belgeleri göndermeye, Keiko'nun ise almaya yetkili olduğunu doğrulaması gerekirdi. Gerekiyorsa uygun bir ihracat lisansı da almalıydı. Olin'in bu proje için Keiko'nun şirketi ile bir anlaşması olsa bile bu durum Keiko ve ekibinin, bir ihracat ruhsatına ya da ihracatta ruhsat istisnasını gerektirecek bilgiye veya teknolojiye erişimine, otomatik olarak hak kazandırmaz. Yabancı tedarikçilerle çalışırken, her zaman Tedarik veya Satın Alma ve İhracat Uyumluluk Departmanı veya Uluslararası Ticaret Operasyonları ekibi ile yakın koordinasyon kurun.

7. BÖLÜM

Kamudaki Ortaklarımız İle Çalışırken Özel Sorumluluklar



Kamu Kurumlarımıza ve Yönetmeliklerimize Saygı Gösterme

Olin çok sayıda yasal düzenleme olan bir ortamda faaliyet göstermektedir. Birçok federal, eyalet ve ABD resmi kurumunun yanı sıra ABD dışındaki hükümetler, işimizi düzenlemektedir. Bu nedenle, herhangi bir ülkeden devlet temsilcileri ve kamu görevlileri ile çalışırken veya bir ihaleye girerken veya devlet sözleşmesi kapsamında hizmet sunarken, ticaret sektöründe kabul edilebilir olarak değerlendirilebilecek bir davranışın, devletin tedarik yasaları ve düzenlemeleri kapsamında uygun olmayabileceğini akılda tutmamız gerekir. Örneğin, kamu sektöründe hediyeler ve eğlence ile ilgili Kurallar ticari olarak uygulanabileceklerden çok daha kısıtlayıcı ve yasaktır. Bu bağlamda, ABD veya yabancı kamu görevlileri ile ilgili hediyeler ve eğlence imkanları hakkında bilgiler bu Kuralların Hediye ve Eğlence bölümünde bulunabilir.

Kamu sektöründeki ihlaller, bireysel ve şirket para cezaları, para cezaları, sözleşmelerin feshi, resmi sözleşmeler için teklif vermekten çıkarılma veya askıya alınma ve çok kötü durumlarda şirket veya şahısların cezai kovuşturması gibi ağır sonuçlara yol açabilir.

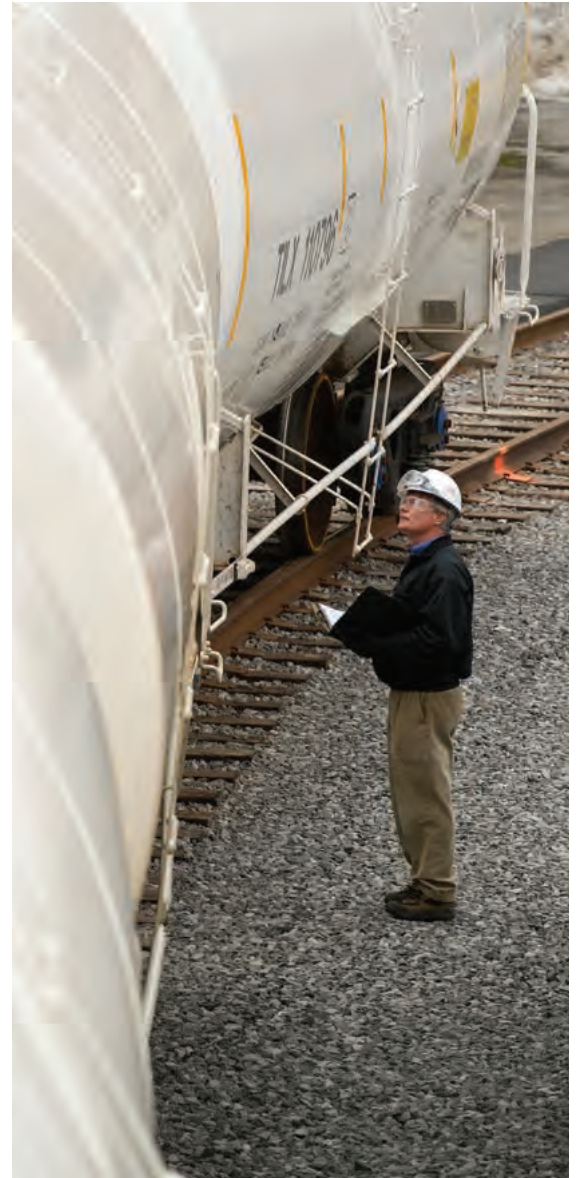
Tedarik Sürecinde Dürüstlük Sağlama

Her zaman, ürünlerimiz ve hizmetlerimizi ilgili devletin tedarik yasalarına ve yönetmeliklerine tamamen uygun biçimde temin ettiğimizden emin olmalıyız. Bu, hangi ülkenin hükümeti veya yetki düzeyi söz konusu olursa olsun geçerlidir. Örneğin, aramızdan ABD devlet sözleşmeleri üzerinde çalışanlar için, Federal Satın Alma Düzenlemesi (FAR), Rüşvetle Mücadele Yasası, Pazarlıklarda Doğruluk Yasası (TINA) ve Tedarikte Dürüstlük Yasası (PIA) gibi ABD federal düzenlemeleri, ABD kamu kurumları ile olan ilişkilerimizi yönetir.

Kurallarımız bu yasalar ve politikalarından bazılarına ilişkin bir genel bakış sağlar. Bu yasaların, düzenlemelerin ve politikaların karmaşık olduğunu anlamak önemlidir. Ayrıca kurumdan kuruma farklılık gösterebilir. Bu nedenle, işimiz kamu satın alma süreci içeriyorsa veya içerebilirse işimiz için geçerli olan özel satın alma kurallarını bilmemiz ve takip etmemiz gerekir.

Ayrıca, tedarik yasaları ve düzenlemeleri şunları gerektirebilir:

- İşçilik ve malzeme maliyetlerinin kesin ve tam biçimde izlenmesi ve faturalanması.
- Sözleşmenin tüm şartlarına ve gereklerine kesin olarak uyma.
- Araştırma ve geliştirme giderlerinin resmi kurallara göre kesin ve doğru olarak muhasebeleştirilmesi.
- Devletin herhangi bir denetçisi ile tam iş birliği içinde tüm test, inceleme ya da kalite kontrol gereklerine uyma.
- Para ödeme ya da mal transferi ile ilgili her türlü düzmece talebin, malların incelenmediği ya da kabul edilmediği bilindiği halde makbuz sunulması gibi durumlarda önlenmesi.
- Para ödeme ya da mal transferi ile ilgili her türlü düzmece talebin, malların incelenmediği ya da kabul edilmediği bilindiği halde makbuz sunulması gibi durumlarda önlenmesi.



Gizli, Tescilli Bilgiler ve Kaynak Seçim Bilgileri

ABD hükümetinin ve faaliyetlerimiz üzerinde yargılama yetkisi olan herhangi bir başka hükümetin tüm güvenlik düzenlemelerini uygulamalıyız. Bu düzenlemeler; tesis ve ofis güvenliği, veri aktarımı, temel günlük işlemler ve gizli bilgilerin doğru şekilde işlenmesi gibi şeyleri kapsar.

Varsa gizli bilgilere erişim kesinlikle sadece uygun resmi güvenlik izni ve geçerli bilgi ihtiyacı olan kişilerle sınırlı olup sıkı standartlara ve prosedürlere göre ele alınıp saklanmalıdır. Gerçek veya olası güvenlik ihlallerini derhal konumumuzun Tesis Güvenlik Görevlisine, Olin Etik ve Uyumluluk Ofisi'ne veya Olin'in Hukuk Departmanına bildirmemiz gerekir.

Ayrıca ABD yasaları ve düzenlemeleri bizim maliyet veya fiyatlama verisi gibi üçüncü taraf "tescilli" bilgilerini edinmenin yanı sıra ihaleler, teknik geliştirme planları ve diğer hassas bilgiler ve belgeler gibi "kaynak seçim" bilgileri ile iş yapmamızı ya da onlara sahip olmamızı da yasaklar. Gizli, tescilli bilgiler ve kaynak seçim bilgilerinin ele geçirildiğini düşünürsek bu durumu derhal yöneticimize ve Olin Hukuk Departmanı'na bildirmeliyiz.

Tüm Sözleşme Gerekliliklerini Yerine Getirme

Olin, devlet sözleşmelerini ya da alt sözleşmelerini kabul ettiğinde, bu sözleşmeyi gereğine uygun ve yasal biçimde uygulamayı sağlama yükümlülüğümüz vardır. Bu, herhangi bir devlet sözleşmesiyle ilgili sorumluluklarımız varsa her birimizin sözleşmenin kesin gerekliliklerini her zaman bilmek ve bunlara uymaktan sorumlu olduğu anlamına gelir. Bir sözleşmenin şartnamelerinden izinsiz olarak sapmak, ürün veya parçaların yanlış bir şekilde ikamesi veya gerekli test ile denetimleri gerçekleştirilmeyi ihmal etmek yasaktır.

Ayrıca devletteki müşterilerimize ve bu kapsamda tüm diğer müşterilerimize, yalnızca doğru, tam ve dürüst bilgi sağlamamız da zorunludur. Bunun için tüm maliyetlerimizi düzgün biçimde kaydetmemiz ve sınıflandırmamızı ve teslim etmeden önce doğruluğunu garantilemek üzere tüm belgeleri dikkatle gözden geçirmemiz gerekir.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Devlet ile yaptığımız sözleşme, bir ürün parçasını belirlenmiş bir tedarikçiden almamızı gerektiriyor. Kısa süre önce, bir Olin satın alma yöneticisi bu parça için daha ucuz bir kaynak buldu. Olin tedarikçiyi değiştirebilir mi?
- Y** Hayır. Olin ham maddeleri ve ürün parçalarını kesin olarak sözleşmede belirtildiği gibi satın almalıdır. Hükümetin önceden onayı olmadan temin kaynağı da dahil olmak üzere herhangi bir şartname değişikliği, büyük olasılıkla yasal ve sözleşme hükümlerinin ihlali ve potansiyel olarak da yanlış bir iddianın temeli olarak kabul edilecektir. Bu, yeni parçanın daha kaliteli ve daha az maliyetli olduğu durumlarda bile geçerli olabilir.



Raporlama ve Diğer Gereklilikler

Devlet sözleşmelerinin önemi ve bu sözleşmeler ile yakından ilgili olası yasal sonuçlar nedeniyle, bilinen ya da şüphe edilen her türlü sözleşme ihlalini, bir yasayı çiğnediğimize, kasten ya da bağışlanabilir bir hata sonucu, bize fazladan ödeme yapıldığına ilişkin güvenilir bir kanıt bulduğumuz anda durumu şirket içinde raporlamamız gerekiyor. Böyle durumlarda, konuyu yöneticimize ve Olin Hukuk Departmanı'na aktarmalı ve düzenlemelerle belirlendiği gibi durumu derhal bildirmeliyiz.

Kamu Denetlemeleri ve Soruşturmalarda Tam İş Birliği

Devlet denetlemeleri sırasında iş birliği yaparız ve denetçilere nazik davranırız. Herhangi bir denetleme, soruşturma ya da şirket dışındaki herhangi bir kuruluştan bilgi alma talebi olduğunu öğrendiğimizde, Hukuk Departmanı'na bildirimde bulunmalıyız.

Denetleme sırasında, hiçbir zaman belgeleri imha etmemeli ya da değiştirmemeliyiz, denetçiye yalan söylememeli, yanlış yönlendirmemeli veya bilgi toplamasını engellememeliyiz. Hukuk Departmanı, bir denetçi tarafından talep edilen herhangi bir bilginin denetçiye verilmeden önce gözden geçirilmesine yardım eder.



Siyasi Katkılar ve Etkinlikler

Olin siyasi işleyişin değerlerine saygı duyar; ancak siyasi etkinlikler kişisel zamanımız ve kaynaklarımızla sınırlı olmalıdır.

Olin siyasi partilere, adaylara ya da kamu görevlilerine, yasaların izin verdiği ölçü dışında herhangi bir katkıda bulunmaz. Çalışanlar, araçlar ve diğer temsilciler tarafından kişisel olarak yapılan katkılar, Olin adına yapılmış olsa bile doğrudan ya da dolaylı olarak Olin tarafından tazmin edilmez. Ancak Olin'de bazı ABD'li çalışanların katkıda bulunabileceği bir Siyasi Eylem Komitesi (PAC) vardır. PAC yasal olarak ABD'deki siyasi aday ve kuruluşlara kampanya katkıları yapabilir. PAC'ye yapılan tüm çalışan katkıları tamamen isteğe bağlıdır.

PAC dışında, siyasi etkinlikler için şirketin zamanını ve kaynaklarını kullanmamalıyız. Bu yasak, telefonlar, e-postalar, faksler ve fotokopi makinalarının kullanılmasının yanı sıra katkı isteklerini de kapsar. Diğerlerine saygı göstermenin bir yolu olarak iş arkadaşlarımızı ya da tedarikçilerimizi siyasi katkıda bulunmaya, bir siyasi etkinlikte gönüllü olmaya ya da siyasi bir etkinliğe katılmaya zorlamamalıyız.

Eski Kamu Çalışanlarını İşe Alma

Bazı yasalar ve düzenlemeler, Olin sözleşmeleri ile ilgili karar verilmesine ya da sözleşmelerin uygulamasına katılmış yakın geçmişteki devlet görevlilerini Olin'in işe almasını kısıtlayabilir. Devam eden ya da eski devlet çalışanları ile Olin'de çalışma ihtimali hakkında resmi ya da resmi olmayan görüşmeler yapmadan önce İnsan Kaynakları Departmanı ile iletişime geçin. Bu işe alma politikasıyla ilgili sorularınız varsa İnsan Kaynakları ekibiyle veya Etik ve Uyumluluk Ofisi ile iletişime geçin.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Brent'in kız kardeşi yerel okul yönetim kuruluna girmeye çalışıyor. Brent birçok iş arkadaşının okul çağında çocuğu olduğunu biliyor ve onların, kız kardeşinin fikirleriyle yakından ilgilenenlerini düşünüyor. Bölümündeki kişilere bilgi verici bir e-posta göndermeyi ve kız kardeşinin adaylığı konusunda herkesi bilgilendirmeyi istiyor. Bunu yapmalı mı?
- Y** Hayır. Brent e-postayı göndermemelidir. Her ne kadar Olin siyasi etkinliklere katılmak için bizleri teşvik etse de Brent kız kardeşinin amacına destek olmak için şirketin zamanını ve e-postasını kullanmamalıdır. Yanlış biçimde Olin'in kız kardeşinin adaylığını desteklediği izlenimi doğabilir.

Kamu Görevlileri ile Çalışırken Yaşanan Özel Sorunlar

Olin'in veya çalışanlarının ve üçüncü tarafların, yetkilinin konumunu Olin'e yarar sağlayacak şekilde kötüye kullanmasına etkide bulunmak amacıyla bir kamu görevlisine değerli bir şey sunması veya vermesi yasalara aykırıdır.

Dünyanın dört bir yanında, bazı yargı alanlarındaki kısıtlamalar diğerlerinden daha katı olan, kamu görevlilerine hediye ve eğlence imkanları sunmayı kısıtlayan çeşitli yasalar mevcuttur. Örneğin, ABD'de, federal hükümet ve bazı eyalet veya yerel hükümet satın alma yasaları, bir hükümet çalışanına, kamu görevlerinin giderlerin adil bir kısmına katkıda bulunabildikleri bir toplantıya katılanlara iş ile ilgili yemekler veya içecekler dışında değerli bir şey sunulmasını yasaklar. Bu nedenle, ABD ve diğer ülkelerin belediye, eyalet ve federal hükümet yetkilileri ve çalışanlarına sağlanan hediyeler, konaklama imkanları, eğlence ve seyahat giderlerinin çok sayıda düzenlemeye tabi ve genellikle yasak olduğunu unutmayın. Bu nedenle, değeri ne olursa olsun herhangi bir kamu çalışanına ya da yetkilisine, Olin'in politikaları, prosedürleri ve yürürlükte her türlü yasa ve yönetmelik kapsamında özellikle izin verildiğini bilmediğimiz sürece herhangi bir hediye ya da eğlence imkanı sunmamalıyız. Bir şirket devlete aitse (yani hükümet şirketin %10'una veya daha fazlasına sahipse veya şirketi kontrol ediyorsa), o şirketin herhangi bir çalışanıyla ilgili hediyelerin veya eğlencenin bu kurala uygun olacağını ve bu kişilerin devlet çalışanı olarak muamele göreceğini lütfen unutmayın.

Ulusal, eyalet, bölge, eyalet, kanton, yerel veya belediye hükümet çalışanları için geçerli olan yerel yasalar, bazıları ABD federal hükümetininkinden daha katı kurallara sahip olmak üzere farklı yargı alanlarında değişiklik gösterir. Yasaların izin verdiği durumlarda, kamu görevlilerine sunulan veya sağlanan hediyeler, konaklama, eğlence ve seyahat imkanları, Olin'in ürünlerinin tanıtımı, sergilenmesi veya açıklaması ya da Olin'in bir sözleşmeyi uygulaması veya yürütmesi ile ilgili makul masraflar olmalıdır. Lütfen Olin'in yolsuzlukla mücadele, hediyeler, eğlence, konaklama ve seyahat politikalarının yanı sıra şirketin seyahat, eğlence ve küçük satın alma kontrolleri ile ilgili politikalarını inceleyin. Herhangi bir kamu görevlisine hediye, konaklama, eğlence veya seyahat imkanı sunmadan önce, Etik ve Uyumluluk Ofisi'nden yazılı onay isteyin ve bu onayı sürdürün. Bu tür onaylar duruma göre veya genel bir onayla verilebilir. Yazılı onay, onaylanan eylem türünü ve ilgili maliyet sınırlarını belirtmelidir ve hediyelerimiz, eğlence, konaklama veya seyahat imkanlarımızın ayrıntılarının değişmesi durumunda bu değişiklikleri Etik ve Uyumluluk Ofisi'ne bildirmemiz gerekir.

Sorular ve Yanıtlar

- S** Mark, ABD hükümeti ile bir Winchester sözleşmesinde çalışıyor. Müşterisine bir restoranda yemek ısmarlayamayacağını biliyor ama onu evinde ağırlayıp ağırlayamayacağından emin değil. Mark ne yapmalı?
- Y** Mark, devlet görevlisini evinde ağırlamamalıdır. ABD hükümeti sözleşme kuralları ve Olin'in politikaları, ABD kamu görevlilerine, iş görüşmeleri sırasındaki küçük atıştırmalıklar dışında, yemek ısmarlamayı, hediye ya da başka herhangi bir değerli şey vermeyi yasaklar. Eyalet seviyesinde ve yerel seviyede kamu görevlilerine sunulan hediyeler ve eğlenceler de çok sayıda düzenlemeye tabidir. Yürürlükteki düzenlemeler kapsamında özel olarak izin verildiğini bildiğimiz durumlar dışında hiçbir zaman bir kamu görevlisine hediye ya da eğlence imkanı sunmamalıyız. Mark kendi parasıyla ödeme yapacak ve Olin'den geri ödeme istemeyecek olsa bile müşteriye evinde ağırlamayı teklif etmemelidir. Ek rehberlik için Olin Etik ve Uyumluluk Ofisi ile iletişime geçin.

Kamu görevlileriyle çalışırken lütfen Olin'in yolsuzlukla mücadele, hediyeler, eğlence, konaklama ve seyahat politikalarının yanı sıra şirketin seyahat, eğlence ve küçük satın alma kontrolleri ile ilgili politikalarını ayrıntılı biçimde inceleyin.

Kamu Görevlilerine Verilen Genel Onaylara Tabi Makul Hediyeler

Birçok ülkede, Etik ve Uyum Ofisi, kamu görevlileri, kamu iktisadi teşebbüsü çalışanları veya diğerlerine nezaket ve iyi niyetin teşviki amacıyla kalem, çanta, kapak vb. gibi nominal değeri olan promosyon hediyeleri için genel onay verir. Ancak bu tür hediyeler küçük olmalı ve asla herhangi bir eylem veya kararı etkilemek veya uygunsuz bir avantaj elde etmek için verilmemelidir. Promosyon amaçlı hediyeler genellikle şirketimizin logosunu veya markalarımızdan birinin logosunu taşır.

Ayrıca makul hediyeler saygı veya şükran sembelleri olarak verilebilir; ancak bunlar açık, şeffaf ve düzgün bir şekilde şirketin defterleri ve kayıtlarında yer almalıdır. Ayrıca yalnızca yerel yasalarca uygun, verildiği yerde alışılmış ve etkinlik açısından makul olduğu durumlarda verilmelidir. Kamu görevlilerine yapılacak hediye teklifleri, Olin Etik ve Uyum Ofisi tarafından önceden onaylanmalı ve verilecek hediyelerin türü ile kapsamının ayrıntıları listelenmelidir.

Kamu Görevlilerinin Konaklama, Eğlence ve Seyahat Giderleri

Konaklama, eğlence ve seyahat giderleri diğer insanları, özellikle kamu görevlilerini etkilemek veya Olin için iş veya iş avantajı sağlamak için kullanılmamalıdır. Yukarıda belirtildiği gibi, Olin genellikle bu giderler promosyon, gösteri veya Olin ürünlerinin açıklaması ya da Olin'in bir sözleşmeyi yürütmesi veya gerçekleştirilmesiyle ilgili olduğunda, makul konaklama ve seyahat giderleri için ödeme yapabilir. Ancak, bu tür giderler kamu görevlileri için sağlanacaksa Etik ve Uyumluluk Ofisi tarafından önceden onaylanmaları gerekir.

Her durumda yemek, konaklama, eğlence ve seyahat imkanları makul ve alışılmış olmalı ve rutin iş faaliyetleri ile ilgili olmalı, abartılı olmamalı ve uygunsuz davranış görünümünü bile önlemelidir. Yetişkinlere yönelik her türlü eğlence yasaktır. Bir kamu görevlisinin eşi veya aile fertlerinin seyahat giderleri genellikle reddedilir ve bu tür harcamalar için Etik ve Uyumluluk Ofisi'nden özel onay almamız gerekir. Etik ve Uyumluluk Ofisi, ürünlerimizin doğrudan tanıtımı ve pazarlanmasıyla ilgisi olmayan herhangi bir durak veya varış noktasını içeren bu tür seyahat giderlerini onaylamaz.



Sorular ve Yanıtlar

- S** Marcus, bir Olin tesisi için izin almak üzere ABD dışında yerel bir kamu görevlisiyle birlikte çalışıyor. Son ziyaretinde yetkili, izin işlemini "hızlandırma" karşılığında pahalı bir konserin biletlerini istedi. Yöneticisi, dünyanın bu kısmında böyle hediyeler vermenin alışılmış olduğunu söyledi. Biletleri vermeli mi?
- Y** Hayır. İzin veya başka bir iş avantajı elde etmek için bu kamu görevlisine bilet ya da değerli başka bir şey sunmamamız gerekir. Bu sadece yolsuzlukla mücadele politikamızın açık bir ihlali olmakla kalmaz aynı zamanda para cezaları, hatta hapis cezasıyla cezalandırılacak ciddi bir suç da olabilir. Bu isteği ve yöneticimizin rehberliğini, Olin Etik ve Uyumluluk Ofisi'ne bildirmeliyiz. Durumu, Olin'in gizli Help-Line servisine de bildirebiliriz.

8. BÖLÜM

İletişim Bilgileri ve Kaynaklar



Etik ve Uyumluluk Ofisi

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
ABD

E-posta: Ethics@olin.com

İnsan Kaynakları

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
ABD

Telefon: 1-314-480-1400

Hukuk Departmanı

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
ABD

Telefon: 1-314-480-1400

EHS&S ve Sürdürülebilirlik

Olin Corporation
3855 North Ocoee Street, Suite 200
Cleveland, TN 37312
ABD

Telefon: 1-423-336-4000

E-posta: EHS@olin.com

İletişim

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
ABD

E-posta: CorporateMedia.Queries@olin.com

Yatırımcı İlişkileri

Olin Corporation
190 Carondelet Plaza, Suite 1530
Clayton, MO 63105
ABD

Telefon: 1-314-719-1755

E-posta: InvestorRelations@olin.com

Çalışan Yardım Programı

Olin'in Çalışan Yardım Programı (EAP), uyuşturucu ve alkol sorunları dahil kişisel sorunlarından dolayı yardıma ihtiyaç duyan her çalışana ya da çalışanın aile üyelerine yönelik önceden ücreti ödenmiş, gizli danışmanlık hizmetleridir. Program ayrıntıları ve yerel telefon numarası için Sağlık Departmanı ya da İnsan Kaynakları ile iletişime geçin.

Olin Help-Line

Olin Help-Line, çalışanlara ve diğer paydaşlara açık, telefonla ve internet üzerinden gizli bildirimde bulunma hizmetidir. Yerel yasaların izin verdiği durumlarda, kişiler soru sorabilir ve anonim olarak endişelerini dile getirebilir. Help-Line, haftanın yedi günü, günün 24 saati erişime açıktır ve çeviri hizmeti sunulur.

Help-Line'a aşağıdaki kanallar aracılığıyla ulaşabilirsiniz:

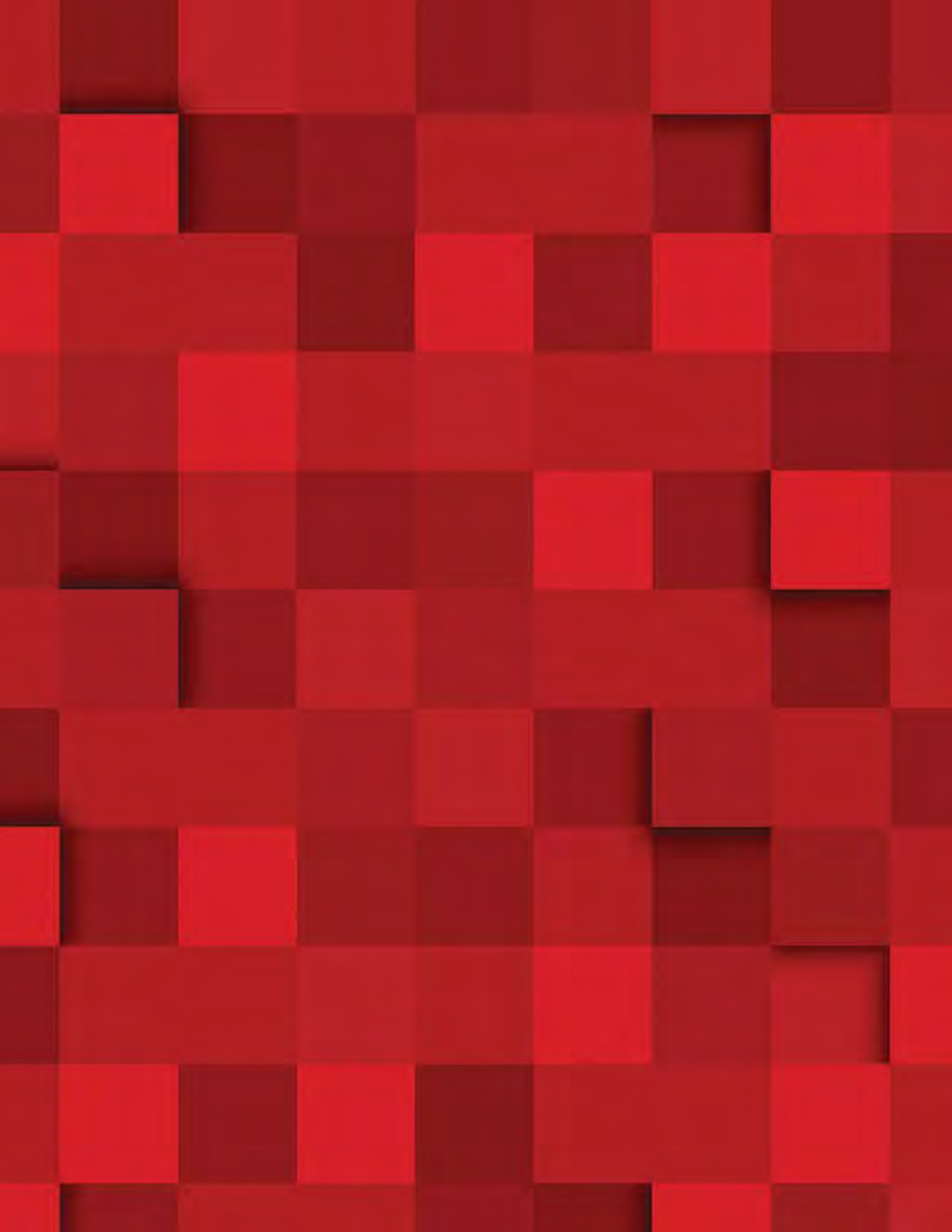
İnternet: www.OlinHelp.com

Ücretsiz Telefon Hattı*:

ABD	1-800-362-8348
Avustralya	1-800-13-5708
Brezilya	0800-047-4146
Kanada	1-800-362-8348
Çin Ana Karası	400-880-1487
Almanya	0800-724-3565
Hong Kong	800-93-2266**
İtalya	800-902432
Japonya	0120-944048
Kore	080-908-0978
Meksika	001-800-658-5454**
Hollanda	0800-020-1701
Singapur	800-011-1111**
İsviçre	0800-00-0528
Tayvan	00-801-102-880**
Diğer Ülkeler	1-770-810-1127 (ABD'de Karşı Ödemeli Arama)

*Çevirmenler çoğu dilde hizmet vermektedir

**İngilizce ifadeler duyduğunuzda şu numarayı çevirin: 800-362-8348





INTEGRITY

EVERY DAY. EVERY WAY. EVERY ONE.

Uyarı: Olin veya diğer şirketlerin sahip olduğu herhangi bir patent ya da diğer fikri mülkiyet hakkı ile ilgili herhangi bir muafiyet çıkarımı yapılamaz. Olin, işbu belgede sunulan bilgiler konusunda herhangi bir yükümlülük kabul etmez. İşbu belgede verilen bilgiler iyi niyetle sunulmuştur ve Olin'in bilgi birikimine, tecrübesine ve görüşlerine dayanır. Burada verilen bilgiler yasal tavsiye niteliğinde değildir ve böyle olması amaçlanmamıştır; bunun yerine, tüm bilgiler ve içerik yalnızca genel bilgilendirme amaçlıdır. Olin dışındaki kullanım koşulları Olin'in kontrolü dışında olduğundan ve resmi gereksinimler konuma göre farklılık göstermenin yanı sıra zaman için değişebileceğinden, Olin ürünlerinin Satınalan tarafından kullanılmaya uygun olup olmadığının belirlenmesi ve Satınalanan iş yerinin, kullanımının ve bertaraf uygulamalarının geçerli resmi gereksinimlerle uyumlu olmasının sağlanması konusunda tek sorumluluk Satınalana aittir. Sonuç olarak, Olin, söz konusu materyallerin kullanımı ile ilgili hiçbir yükümlülük kabul etmez ve açık veya zımni hiçbir garanti sunmaz. Geçerli tüm resmi gereksinimlerle uyumluluk sağlama konusundaki tek sorumluluk, sunulan bilgilerin kullanıcılarına aittir. **HIÇBİR GARANTİ VERİLMEMEKTEDİR; BELİRLİ BİR AMACA YÖNELİK OLAN TÜM ZİMNİ TİCARİ ELVERİŞLİLİK VE UYGUNLUK GARANTİLERİ AÇIKÇA HARIÇ TUTULMUŞTUR.**