	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	1 / 14

## İş Etiği Yönetmeliği Kuralları ve Etik Kurulu Hakkında

Her birimizin Logitrans Lojistik AŞ.'ye gösterdiği faaliyet, şirket olarak müşterek saygınlığımızı etkilemektedir. Bir işi nasıl yaptığımız, ne iş yaptığımız kadar önemlidir. Logitrans çalışanları, işlerini yaparken; Logitrans'ın Sağlık ve Güvenlik, Çevre Yönetimi, Yüksek Etik Davranış ve İnsana Saygı Temel Değerlerini izler.

Temel Değerlerimiz; faaliyetlerimizi yönlendirmekte, şirket politika ve programlarını etkilemektedir. Bu İş Etiği Yönetmeliği, Temel Değerlerimizi pekiştirmektedir.


Yönetmelik; her bir çalışan için, işimizi nasıl yapacağımız, müşteriler, tedarikçiler ve diğer iş ortaklarımız ile nasıl çalışacağımız, hissedarlarımıza nasıl hizmet vereceğimiz ve toplumlarımızla ve birbirimizle nasıl etkileşim içinde olacağımız hakkındaki beklentileri düzenlemektedir.

Yönetmelik, tüm çalışanlara, Logitrans Temel Değerlerini yansıtan kararlar almasında yardımcı olacak bir kaynak rehber vazifesi görmektedir. Logitrans iş etiğinin merkezinde, her birimizin kararlı bir şekilde şirket standartlarını idame ettirmesi yatmaktadır. Kasıtlı olarak kanun ve mevzuatı ihlal eden her türlü davranış veya bu İş Etiği Yönetmeliğine veya şirket politikasına uyulmamasını gizlemeye yönelik çabalar, bir iş etiği ihlalidir. Çalışanların kanun ve mevzuatlara, Logitrans İş Etiği Yönetmeliğine ve diğer şirket politikalarına her zaman uyması beklenmektedir.

Bu İş Etiği Yönetmeliği Kuralları/Tüzüğü, çalışma şeklimize etki eden bir örnek şirket yönetimi kuralları için bir rehberdir. Çalışanlarımızın ve hissedarlarımızın menfaatine hizmet etmektedir. Şirket bu yönetmeliği adil ve sorumlu bir şekilde uygulayacaktır. Bu Yönetmelik, bir İş Anlaşması veya istihdamın devamlılığının bir garantisi değildir. Şirket, ihtiyaç duyduğu takdirde, bu İş Etiği Yönetmeliğinin her hangi bir bölümünü değiştirme, düzeltme veya değişiklik yapma hakkına sahiptir. Önemli değişiklikler çalışanlara geniş kapsamlı bir şekilde bildirilecek ve/veya şirketin web sitesinde yayınlanacaktır. Bu İş Etiği Yönetmeliği, Logitrans Lojistik AŞ. ve Grup Şirketleri' nin, sermayenin çoğunluğuna sahip olduğu tüm işyerlerinde, bağlı şirketlerinde ve işletmelerinde geçerlidir. Çok enderde olsa, Yürürlükten feragat edilmesinin daha uygun olacağı bir durumda; şirket yöneticilerinin feragati Yönetim Kurulu Denetim Komitesinde değerlendirilecek; diğer tüm çalışanların feragati ise Logitrans Şirket Uyum Komitesi (Logitrans Etik Kurulu) tarafından ele alınacaktır.

Logitrans İş Etiği Yönetmeliği Kuralları ve Uyum, Logitrans için çok önemli önceliklerdir. Etik Kurulu Başkanı (Denetleyici) ve Uyum Liderleri (Üyeler); şirketin bu öncelikleri geliştirmesini sağlamak için İş Etiği ve Uyum Merkezini yönetirler, iş etiği yönetmeliği kuralları ve uyum çabalarımızın mükemmelliği, rekabet avantajı yaratır ve işlerimizde sürdürülebilirliği teşvik eder. İş Etiği Yönetmeliği Kuralları ve Uyum Merkezi; birkaç kıdemli çalışan ve hukuk müşavirlerinden oluşur. Uyum Sorumluları, dünya genelinde ve uyum risklerine odaklanmış olarak konumlandırılır. Bunlar, iş etiği ve uyum programının vizyonu, yönetmelikler ve anahtar performans belirleyicilerinden mesul olup, her işyerinin belirlenen risk alanlarında etkin bir programı çalıştırmasından ve idame ettirmesinden sorumludur. İş Etiği ve Uyum Merkezi, yatay yönetim ile birlikte, en yüksek seviyedeki iş etiği standardı, iç denetimler ve yasal uyum şirket kültürünü teşvik ederek ve besleyerek, şirket içinde Temel Değerlerin önemini yükseltir. Bu; koordineli iletişim, eğitim, dâhili araştırmalar ve risk değerlendirme sayesinde gerçekleştirilmektedir. Bunlar, çalışanların şirketin iş etiği ve uyum konularını nasıl ele aldığını anlamalarına yardımcı olur ve şirket genelindeki eğitim programları, iş etiği ve uyum gözetimi ve mesuliyetinden sorumludur.

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

 Logistics & Transport	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	2 / 14

## I. İŞ ETİĞİ KURALLARIMIZ

### A. Dürüstlük

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

### B. Gizlilik

Gizli ve özel bilgiler; Logitrans Lojistik AŞ. ve Şirketleri' ne ait rekabet açısından dezavantaj yaratabilecek bilgileri, ticari sırları, henüz kamuya açıklanmamış mali ve diğer bilgileri, personel özlük haklarına ait bilgileri ve üçüncü şahıslarla akdedilen "gizlilik anlaşmaları" çerçevesindeki bilgileri kapsar.

Logitrans Topluluğu çalışanları olarak; müşterilerimizin, çalışanlarımızın ve çalıştığımız diğer ilgili kişi ve kuruluşların gizliliklerine ve özel bilgilerinin korunmasına özen gösteririz. Grup Şirketleri'nin faaliyetlerine ilişkin gizli bilgileri korur, bu bilgileri sadece Logitrans Topluluğu' nun amaçları doğrultusunda kullanır; bu bilgileri sadece belirlenen yetkiler dahilinde ilgili kişilerle paylaşıyoruz.

Bizim için, Logitrans Lojistik AŞ. ve Logitrans Topluluğu' na ait her türlü gizli bilginin içeriden sızdırılması suretiyle, borsalardan hisse alım satımı da dahil herhangi bir ticari menfaat elde edilmesi (insider trading) kesinlikle kabul edilemez. Şirketimizden ayrılırken de görevlerimiz nedeniyle haiz olduğumuz gizli bilgi ve belgeler ile proje, yönetmelik, vb. çalışmalarını dışarı çıkarmayız.

### C. Çıkar Çatışması

Logitrans Topluluğu çalışanları olarak, çıkar çatışmasından uzak durmayı amaçlarız. Mevcut görevimizden yararlanarak; şahsen, ailemiz veya yakınlarımızın vasıtası ile iş münasebetinde bulunduğumuz kişi ve kuruluşlardan kişisel çıkar sağlamayız. Logitrans Lojistik AŞ. ve Grup Şirketleri dışında ek bir finansal çıkara dayalı iş aktivitesinde bulunmayız. Logitrans adını ve gücünü, Logitrans kimliğimizi, kişisel fayda sağlamak amacıyla kullanmaktan kaçınıyoruz.

Potansiyel çıkar çatışması durumunda, ilgili tarafların çıkarlarının yasal ve etik yöntemler vasıtasıyla güvenli bir şekilde korunabileceğine inandığımızda, bu yöntemleri uyguluyoruz. Tereddüde düştüğümüz durumlarda yöneticimize veya Etik Kurul' a danışırız.

### D. Sorumluluklarımız


Yasal sorumluluklarımızın yansısı; müşterilerimize, çalışanlara, hissedarlarımıza, tedarikçi ve iş ortaklarımıza, rakiplerimize, topluma, insanlığa ve Logitrans adına karşı aşağıda sıralanan sorumluluklarımızı yerine getirmeye özen gösteririz.

#### 1. Yasal Sorumluluklarımız

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

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

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	3 / 14

## 2. Müşterilerimize Karşı Sorumluluklarımız

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

## 3. Çalışanlara Karşı Sorumluluklarımız

Çalışanların özlük haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını sağlarız. Çalışanlara dürüst ve adil yaklaşır, ayrımcı olmayan, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt ederiz. Çalışanlarımızın bireysel gelişimi için gerekli çabayı gösterir, sosyal sorumluluk bilinciyle yer alacakları uygun sosyal ve toplumsal faaliyetlere gönüllü olmaları konusunda da destekler, iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengeyi gözetiriz.

## 4. Ortaklarımıza Karşı Sorumluluklarımız

Logitrans Topluluğu' nun sürekliliğine öncelikle önem vererek ve ortaklarımıza değer yaratma hedefi doğrultusunda; gereksiz ya da yönetilemez riskleri almaktan kaçınır, sürdürülebilir karlılığı amaçlarız. Finansal disiplin ve hesap verebilirlik çerçevesinde hareket eder, şirketimizin kaynak ve varlıkları ile çalışma zamanımızı verimlilik ve tasarruf bilinciyle yönetiriz. Rekabet gücümüzü artırmaya ve büyüme potansiyeli olan ve bağlanan kaynağa en yüksek getiriyi sağlayacak alanlarda yatırım yapmaya özen gösteririz. Kamuya yaptığımız açıklamalarda ve hissedarlarımıza; mali tablolarımız, stratejilerimiz, yatırımlarımız ve risk profilimiz ile ilgili zamanında, doğru, tam ve anlaşılabilir bilgi veririz.

## 5. Tedarikçi/İş Ortaklarımıza Karşı Sorumluluklarımız

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

## 6. Rakiplerimize Karşı Sorumluluklarımız

Etkin bir şekilde, sadece yasal ve etik olan alanlarda rekabet eder, haksız rekabetten kaçınırız.

Toplum içinde hedeflenen rekabetçi yapının sağlanmasına yönelik çalışmaları destekleriz.

## 7. Topluma ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklarımız


Demokrasinin, insan haklarının ve çevrenin korunması; eğitim ve hayır işleri, suç ve yolsuzlukların ortadan kaldırılması bizim için çok önemlidir. İyi bir vatandaş olma bilinciyle toplumsal konularda öncü olarak duyarlı bir şekilde hareket eder; sivil toplum örgütlerinde, kamu yararına olan hizmetlerde, bu konularda uygun faaliyetlerde rol almaya çalışırız. Türkiye'nin ve uluslararası proje yürüttüğümüz ülkelerin gelenek ve kültürlerine duyarlı davranırız. Rüşvet veya maksadı aşan bedelde hediye vb. ürün ve hizmetler vermeziz ve kabul etmeyiz.

## 8. "Logitrans" Adına Karşı Sorumluluklarımız

İş ortaklarımız, müşterilerimiz ve diğer paydaşlarımız profesyonel yeterliliğimiz ve dürüstlüğümüz sayesinde bize güvenmektedirler. Bu itibarımızı en üst düzeyde tutmaya çalışırız.

Hizmetlerimizi Şirket politikaları, profesyonel standartlar, verdiğimiz taahhütler ve etik kurallar çerçevesinde sunar, yükümlülüklerimizi yerine getirmek için gerekli özveriye gösteririz.

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

 Logitrans Logistics & Transport	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	4 / 14

Profesyonel olarak yetkin olduğumuza ve olacağımıza inandığımız alanlarda hizmet vermeye özen gösterir, doğruluk ve meşruiyet kriterlerine uyan müşteriler, iş ortakları ve elemanlar ile çalışmayı amaçlarız. Toplum ahlakını zedeleyen, çevreye ve toplum sağlığına zarar verenlerle çalışmayız.

Kamu önünde ve dinleyenlerin, Şirketimizi temsilen konuştuğumuzu düşündüğü alanlarda, kendi görüşlerimizi değil, sadece şirketimizin görüşlerini ifade ederiz.

Logitrans Lojistik AŞ. ve/veya Grup Şirketleri' ni risk altında bırakabilecek karmaşık durumlara karşılaştığımızda öncelikle uygun personele, uygun teknik ve idari danışma prosedürlerini izleyerek danışırız.

## II. İŞ ETİĞİ KURALLARINI DESTEKLEYEN POLİTİKALAR

### A. Çıkar Çatışması Politikası

Logitrans Lojistik AŞ. ve Grup Şirketleri çalışanlarının çıkar çatışması yaratabilecek durumlardan uzak durması esastır. Şirket kaynaklarının, adının, kimliğinin ve gücünün kişisel fayda için kullanılmaması, kurumun ismini ve imajını olumsuz etkileyecek durumlardan kaçınılması tüm çalışanların en önemli sorumluluklarından. Aşağıdaki uygulama esasları, Şirket çalışanlarının görevlerini yerine getirirken veya iş ilişkilerinden dolayı özel hayatlarında karşılaşılabilecekleri çıkar çatışması durumlarını ve bu durumlarda uygulanması gereken ilkeleri belirlemektedir.

### Uygulama Esasları

#### 1. Çıkar Çatışması Yaratabilecek Faaliyetler

Tüm Şirket çalışanlarının, aşağıda çıkar çatışması yaratabilecek faaliyetler olarak maddelenmiş olan durumlara ve belirtilen ilkelere tam olarak uyması gerekmektedir. Şirketler, çalışanlarını bu ilkelere uyuma özendirmek amacı ile gereken çalışmalarını yapar.

#### i. Çıkar Çatışması Yaratabilecek Faaliyetlerde Bulunmak


Çalışanlar aile fertleriyle, dostlarıyla veya ilişkide bulunulan diğer üçüncü şahıslarla hiçbir surette karşılıklı veya karşılıksız menfaat sağlayan iş ilişkisine girmez. (Örneğin, satın alma yetkisi bulunan bir çalışan aile fertlerinden birinin çalıştığı bir tedarikçi ile iş yapmaktan kaçınılmalıdır.) İstisnai haller Şirket Yönetim Kurulu' nun bilgisi ve onayına tabidir. Aynı doğrultuda Şirket çalışanları yakın aile fertlerinin Şirketleri rakiplerinde çalışmalarından dolayı oluşabilecek çıkar çatışmalarına karşı da dikkatli olmalıdırlar.

Çalışanlar Şirket/Şirketlere ait herhangi bir bilgiyi içeriden sızdırmak suretiyle borsadan hisse alım satımı da dâhil herhangi bir ticari menfaat elde edemez, başkalarının menfaat elde etmesine vesile olamaz.

Logitrans Lojistik AŞ. ve Grup Şirketleri çalışanlarının doğrudan ve dolaylı yollarla "tacir" veya "esnaf" sayılmasını gerektiren çalışmalarda bulunmaması, her ne ad altında olursa olsun çalışma saatleri içinde veya dışında bir başka kişi ve/veya kurum için ücret veya benzer bir menfaat karşılığı çalışmaması esastır. Ancak, çalışanların mesai saatleri dışında bir başka kişi (aile ferdi, dost, diğer üçüncü şahıslar) ve/veya kurum için ücret veya benzer bir menfaat karşılığı çalışmaları;

- Şirkette sürdürdükleri görev ve diğer Logitrans Topluluğu şirketleri uygulamaları ile çıkar çatışması yaratmaması,
- Diğer iş etiği kuralları ve bu kuralları destekleyen politikalar ile uyumsuzluk yaratmaması,
- Şirketteki görevlerini sürdürmelerini olumsuz yönde etkilememesi,

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	5 / 14

- Yönetimin yazılı onayı koşulları ile mümkündür.

Yönetim Kurulu' na ve/veya CEO/İcra Kurul Başkanı' na bağlı tüm pozisyonlar için bağlı olduğu yöneticisinin görüşünü takiben Etik Kurul' un görüşü tarafından verilir.

Logitrans Lojistik AŞ. ve Grup Şirketleri çalışanları, Grup Şirketleri dışındaki şirketlerde, Şirket Yönetim Kurulu onayı olmaksızın yönetim kurulu üyeliği veya denetçiliği yapamaz; rakip veya Şirketin iş ilişkisinde bulunduğu şirketlerde görev alamaz. Kar amacı gütmeyen organizasyonlarda ve üniversitelerde, Şirket içindeki görevini aksatmadığı durumlarda, yönetimin yazılı onayı ile sosyal sorumluluk ve yardım amaçlı görevlerde çalışabilirler.

İşe alım kararı verme durumunda olan yöneticiler, eşlerini, yakın akrabalarını ve bu kişilerin yakınlarını işe alamaz.

Çalışanlar şirket ve faaliyetleri ile ilgili olmayıp politikalarına da aykırı olmayan konularda konuşmalar yapabilir, profesyonel yazılar yazabilir. Bu aktivitelerde Şirket adının kullanılabilmesi için İcra Kurulu Başkanı ve/veya İnsan Kaynakları Yöneticisinden onay alınması gerekmektedir.

Logitrans Lojistik AŞ. ve Grup Şirketleri çalışanları, bireysel ve gönüllü olarak, herhangi bir politik partide aktif olarak faaliyet gösterebilirler. Yöneticiler çalışanlarından, politik bir iş yapmasını veya bir partiye üye olmasını kati suretle isteyemez. Çalışanların herhangi bir politik partide görev alması aşağıda belirtilen koşullar ve yönetimin yazılı onayı ile mümkündür;

- Çalışanların herhangi bir politik aktivitede görev almasının şirkette sürdürdükleri görev ve diğer Logitrans Topluluğu şirketleri uygulama ve yaklaşımları ile çıkar çatışması yaratmaması gerekir.
- Çalışanlar, çalışma saatleri içerisinde herhangi bir politik faaliyette bulunamaz ve bu faaliyetlerle ilgili çalışma arkadaşlarının zamanını alamaz.
- Çalışanlar politik faaliyetleri süresince şirket adını, şirketteki pozisyonunu, unvanını ve şirkete ait kaynakları kullanamaz.

Politik faaliyetlerde görev almak isteyen çalışanlar için onay; Yönetim Kurulu ve/veya İcra Kurulu Başkanı' na bağlı tüm pozisyonlar için Etik Kurul' un görüşü tarafından, diğer çalışanlar için ise; İcra Kurulu Başkanı görüşü alınarak, şirketin İnsan Kaynakları Yöneticisi tarafından verilir.

Çalışanlar Şirket dışında üçüncü şahıslara şahsi olarak maddi veya manevi yardım ve/veya bağış yapabilir, yardım derneklerinde görev alabilir.


## ii. Görevi Kötüye Kullanma

Çalışanların yetkilerini, kendi ve/veya yakınları menfaatine ve kendisinden beklenen özen dışında kullanarak Şirketlere zarar vermesi kabul edilemez.

Çalışanlar Şirketin satın alma ve satış faaliyetleri ile taraf olduğu tüm işlemler ve sözleşmelerden doğrudan ya da dolaylı olarak kişisel kazanç elde edemez.

Çalışanlar ahlaka, kanuna ve Şirket disiplinine aykırı fiil ve davranışlarda bulunamaz.

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	6 / 14

### iii. Kaynakların Kullanımı

Şirket adına yapılacak kaynak kullanımlarında, Şirket çıkarları dikkate alınır. Şirket çıkarı olmaksızın her ne isim altında ve her kim adına ve yararına olursa olsun Şirket varlıkları, olanakları ve personeli Şirket dışında kullanılamaz. "Her konuda tasarruf" ilkesi tüm personel tarafından uygulanır.

Kaynakların Şirket menfaatine doğru kullanımı, zamanın doğru kullanımını da gerektirir. İş saatleri içinde Şirket çalışanları, zamanı iyi kullanır, iş saatleri içinde özel işlerine zaman ayırmaz. Yöneticiler çalışanları şahsi işleri için görevlendiremez.

Çalışma saatleri içinde özel ziyaretçi kabul edilmemesi esastır. Çalışanların zorunlu ziyaretçiler için görüşmelerin ziyaret konusu ile bağlantılı olarak ve iş akışını engellemeyecek şekilde makul bir sürede tamamlamaları gerekmektedir.

### iv. Şirketin Ticari İlişki İçerisinde Bulunduğu Diğer Kişi ve/veya Kuruluşlarla İlişkiler

Şirket müşterileri, taşeronları veya tedarikçileri ve Şirketin ticari ilişki içerisinde bulunduğu diğer kişi ve/veya kuruluşlarla özel iş ilişkisine girilemez, kişisel amaçlı borç para ve/veya mal/hizmet alınamaz ve Şirketin ticari ilişki içerisinde bulunduğu diğer kişi ve/veya kuruluşlara ödünç para ve/veya mal/hizmet verilemez.

Müşterilerle ilişkilerde şu hususlar dikkate alınır; müşteri lehine bile olsa, müşteri bilgisi olmaksızın bir işlem yapılamaz ve şirket lehine olsa dahi, müşteri zaaflarından yararlanılamaz ve müşteriye eksik ya da yanlış bilgi vererek kar amacı güdülemez.

Şirket personeli, Şirketin ticari ilişki içerisinde bulunduğu diğer kişi ve/veya kuruluşlardan hediye talep edemez, imada bulunamaz; Şirketleri yükümlülük altına sokacak hiçbir hediye, para, çek, mülk, bedava tatil, özel indirimler vb. kabul edemez. Şirket ile iş ilişkisi olan hiçbir kişi veya kuruluştan kişisel yardım, bağış kabul edilemez. Konuya ilişkin olarak Hediye Kabul Etme ve Verme Politikası uygulanır.

### v. Medya İle İlişkiler

Medya ile olan ilişkilerde Şirket İletişim Protokolü dâhilinde hareket edilir.

Herhangi bir yayın kuruluşuna demeç vermek, mülakat yapmak, seminer-konferans vb. yerlere konuşmacı olarak katılmak şirket üst yönetiminin onayına bağlıdır. Bu faaliyetlerden hiçbir şekilde kişisel kazanç elde edilemez.


**vi. Şirketi Temsil** Şirketi temsilen her türlü dernek, işveren sendikası ve benzeri sivil toplum kuruluşlarında, yerine getirilen görev gereği tahakkuk edecek her türlü ücret, ilgili kuruma ya da ilgili kurumun göstereceği kanallara hibe edilir.

3. kişiler tarafından Şirket çalışanına seminer konuşmacı ücreti veya benzer bir hizmet karşılığında yapılan ödemeler de benzer şekilde ilgili kuruma ya da kurumun yönlendireceği kanallara hibe edilir. Bu kişiler para dışında günün anısı olarak verilen ve sembolik değeri olan ödül, şilt vb. hediyeler alabilirler.

### B. Hediye Kabul Etme ve Verme Politikası

Logitrans Lojistik AŞ. ve Grup Şirketleri ve çalışanlarının tarafsızlıklarını, kararlarını ve davranışlarını etkileyebilecek hediye ya da menfaat kabul etmemesi, 3. kişi ve kuruluşlara bu tarz etkiler yaratabilecek hediye ve menfaat sağlama yönünde girişimde bulunmaması esastır. Aşağıda tanımlanan uygulama esasları, Şirket çalışanlarının iş ilişkisi

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	7 / 14

içerisinde buldukları 3. kişi ve kuruluşlarla olabilecek hediye alış-verişlerini düzenlemekte ve bu konuda uygulanacak ilkeleri belirlemektedir.

#### Uygulama Esasları

1. Şirket çalışanlarının, görev yaparken tarafsızlıklarını, performanslarını, karar almalarını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan her türlü menfaat ve hediyeyi alması yasaktır.

2. Şirket çalışanları;

- Kurum iş hedefleri ile uyumlu,
- Yürürlükteki mevzuata uygun ve
- Hediyein kamuoyu tarafından öğrenilmesinin Şirketi zor durumda bırakmayacak

Olması koşulları ile 3. maddede çerçevesi çizilmiş hediyeleri alabilir ve/veya verebilir ya da özel bir uygulamaya tabi tutulmayı kabul edebilirler.

3. 2. maddede belirtilen koşullara uygun olmak şartıyla;

- Şirket çalışanları, Yetkiler Tablosundaki esaslara uymak koşulu ile iş dünyasında kabul edilebilir standartlarda eğlence, ikram ve yemek verebilirler ve alabilirler.
- Şirketi temsilen katıldıkları seminer ve benzeri organizasyonlarda para dışında günün anısı olarak ve sembolik değeri olan ödül, şilt vb. hediyeler alınabilir.

4. Zimnen veya açıkça bir karşılığa bağlanan hediye veya menfaatlerin alınması yasaktır.

5. Rüşvet ve/veya komisyon almak, vermek veya teklif etmek hiçbir şart altında kabul edilemez.

6. Şirket çalışanlarının alt işverenlerden, tedarikçilerden, danışmanlardan, rakiplerden veya müşterilerden karşılıksız veya ödünç niteliğinde para kabul etmesi, seyahat giderlerini, etkinlik harcamalarını ve benzeri ödemeleri karşılatması yasaktır.

7. Şirket tarafından müşteri, bayi ve iş ilişkisinde bulunulan diğer 3. kişilere verilecek hediye ve promosyon malzemelerinin neler olabileceği Şirket üst yönetimi tarafından onaylanır. Onaylanan hediye ve promosyon malzemelerinin dağıtımı için, ayrıca izin almaya gerek yoktur.

8. 2. maddede sayılan koşullar ile uyumlu olmak şartıyla, Şirket uygun ürünleri ve hizmetleri hediye olarak kabul edebilir ve Şirket üst yönetiminin bilgisi ve onayı dahilinde, alıcının kültürüne ve etik değerlere uygun ürün veya hizmetler hediye olarak verilebilir.


9. Yerel kültür değerlerinin şirket politikasında belirlenen değerlerin üzerinde karşılıklı hediye vermeyi gerektirdiği istisnai durumlarda, bu hediyeler sadece Şirket adına ve Şirket üst yönetimi onayıyla kabul edilebilir. Her halükarda hediye değişimi yerel kültüre uygun şekilde yapılmalıdır.

#### C. Gizli Bilgilerin Korunması Politikası

Bilgi, Logitrans Lojistik AŞ. ve Grup Şirketleri'nin vizyonunu gerçekleştirme yolunda kullanacağı en önemli varlıklarından biridir. Bu doğrultuda, bilginin etkin kullanımı, doğru şekilde paylaşımı ve bu süreçte bilginin gizliliğinin, bütünlüğünün ve erişilebilirliğinin sağlanması tüm şirketlerimiz ve çalışanların ortak sorumluluğudur. Şirketlerimizde

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ



	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	8 / 14

bilginin yönetimi ve gizliliğine yönelik kurulan yönetim sistemleri ve uygulanan süreçlerin birbirleri ile uyum içerisinde olması Topluluğun en üst düzeyde fayda elde etmesi için önemlidir. Konu ile ilgili uygulamaların detayları Logitrans Bilgi Güvenliği Politikası ve ilgili dokümanlarda yer almaktadır. Aşağıdaki uygulama esasları; Şirketler için gizli bilgileri tanımlamakta ve çalışanların gizli bilgilere ilişkin uyması gereken ilkeleri düzenlemektedir.

#### Uygulama Esasları

Gizli Bilgi bunlarla sınırlı kalmamak şartıyla, Şirketlere ait marka vb. Fikri haklar, her türlü yenilik dâhil personelin yazdığı, bulduğu, geliştirdiği, yaptığı veya uygulamaya döktüğü veri tabanı, basılı iletişim malzemeleri, süreçler, reklam, ürün ambalajı ve etiketler ile planlar (pazarlama, ürün, teknik), iş stratejileri, stratejik ortaklıklar ve ortaklara ilişkin bilgiler, mali bilgiler, personel bilgileri, müşteri listeleri, ürün tasarımları, know-how, şartnameler, potansiyel ve gerçek müşterilerin kimliği, tedarikçilere ilişkin bilgiler vb. Her türlü yazılı, grafik veya makinede okunabilir bilgiyi kapsamaktadır. Logitrans, uygulamadaki gizli bilgilere ilişkin uyulması gereken esasları açık bir şekilde aşağıda maddelemiştir;


1. Bu bilgiler, Resmi Makamlar ve Mevzuat gereğince ifşası zorunlu olmadıkça üçüncü kişilere açıklanamaz.
2. Bu bilgiler, değiştirilemez, kopyalanamaz ve tahrip edilemez. Bilgilerin dikkatli tutulması, saklanması ve açığa çıkarmaması için gerekli önlemler alınır. Bilgiler üzerindeki değişiklikler, tarihçesi ile birlikte kayıt altına alınır.
3. Gizli dosyalar kurum dışına çıkarılamaz. Kurum dışına çıkarılması gereken gizli bilgiler için bilginin sorumlusu veya üst yönetimin onayı alınmalıdır.
4. Şirket bilgilerine erişim için kullanılan şifreler, kullanıcı kodları ve benzeri tanımlayıcı bilgiler gizli tutulur, yetkili kullanıcılar dışında kimseye açıklanamaz.
5. Şirket gizli bilgileri yemek salonları, kafeterya, asansör, servis arabaları ve benzeri umumi yerlerde konuşulmaz.
6. Gizli bilgiler gizlilik derecelerine göre sınıflandırılır, bu bilginin içeriğinde açıkça belirtilir. Şirket personeli, görevi gereği elde ettiği bilgilerin gizlilik derecelerini bilir ve bu gizliliğe uygun davranır. Gizlilik derecesi açısından bir tereddüt yaşandığında bir üst gizlilik sınıfına göre davranılır ve gerektiğinde ilgili yöneticinin görüşü alınır.
7. Üçüncü kişi ve/veya kuruluşlarla, Şirket menfaati gereği bilgi paylaşılması söz konusu olursa, bu kişi ve kuruluşların paylaşılan bilgilerin güvenliği ve korunması ile ilgili sorumluluklarının anlaşılmasını garanti etmek amacıyla öncelikle bilgi paylaşımına yönelik olarak gizlilik anlaşması imzalanır veya karşı taraftan yazılı gizlilik taahhüdü alınır.
8. Kişi veya kurumlarla ilgili asılsız beyan ve/veya dedikodu yapılamaz.
9. Şirket politikasını yansıtan ve kişiye özel olan personele ait ücret, yan fayda ve benzeri özlük bilgileri gizlidir ve yetkililer dışında kimseye açıklanamaz. Personele ait bilgiler, kişiye özel olarak gönderilir. Personelin bu bilgileri başkalarına açıklaması veya bilgilerin açıklanması için diğer çalışanlara baskıda bulunulması kesinlikle yasaktır.

#### D. Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesi Politikası

Logitrans Lojistik AŞ. ve Grup Şirketleri, çalışanlar için adil bir çalışma ortamının oluşturulmasını ve sürdürülmesini en önemli önceliklerinden biri olarak kabul etmektedir. İlgili tüm yasa ve düzenlemelerle uyumlu, adil, çalışana saygılı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ile çalışanların başarısının, gelişiminin ve bağlılığının artırılması hedeflenmektedir. Aşağıdaki uygulama esasları, Şirketlerde adil bir çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesine ilişkin temel ilkeleri belirlemektedir.

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ



 Logistics & Transport	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	9 / 14


### Uygulama Esasları

- Şirket uygulamaları istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili olarak yürürlükteki tüm ilgili yasa ve düzenlemelere uyumludur. Şirket çalışanları da kendi faaliyetleri kapsamında tüm yasal gereklilikleri yerine getirir ve yasal düzenlemelere uygun davranır.
- Logitrans Topluluğu insan kaynakları politika ve uygulamaları; işe alma, terfi-transfer-rotasyon, ücretlendirme, ödüllendirme, sosyal haklar vb. diğer tüm uygulamaların adil olmasını sağlar.
- Kurum içinde çalışanlar arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılık yapılması kabul edilemez.
- Şirkette işbirliğini destekleyici, pozitif ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratılıp çatışma ortamları önlenerek farklı inanç, düşünce ve görüşe sahip kişilerin uyumlu bir şekilde çalışmaları sağlanır.
- Çalışanların özel hayatına ve kişisel alanlarına saygı gösterilir.
  - Kişiler arasındaki haberleşmeler taraf olmayan kişiler tarafından ihlal edilemez.
  - Hukuka uygun olarak kaydedilmiş olsa dahi, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak başkalarına verilmesi/yayılması/ele geçirilmesi yasaktır.
  - İşyerlerinde iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan ve devamında gerekli olabilecek personel özlük bilgileri amaçları dışında kullanılmaz ve kişilerin rızası olmadan 3. şahıslarla paylaşılmaz.
  - Tüm çalışanların özel ve aile hayatına saygı gösterilir.
- Çalışanların her türlü dokunulmazlıklarının yanında fiziksel, cinsel ve duygusal dokunulmazlıkları da gözetilir.
  - Çalışanların, işyerinde veya iş sebebiyle buldukları herhangi bir yerde, fiziksel, cinsel ve/veya duygusal taciz yoluyla herhangi bir şekilde dokunulmazlıklarının ihlal edilmesi hukuka ve etik kurallara aykırıdır ve bu suçta Şirket tarafından hiçbir şekilde tolerans gösterilmemektedir. Bu uygulamadaki amaç çalışanların fiziksel, cinsel ve duygusal dokunulmazlıklarının korunduğu bir iş ortamında çalışmalarını sağlamaktır.
  - Bir kimsenin vücut dokunulmazlığının cinsel davranışlarla ihlal edilmesi ve/veya bir kimsenin fiziksel temas olmaksızın cinsel amaçlı olarak taciz edilmesi, cinsel taciz olarak tanımlanmaktadır. Buna göre; bu tanım dâhilinde değerlendirilebilecek herhangi bir davranışın sergilenmesi yasaktır.
  - Ayrıca, herhangi bir taciz hakkında şikâyet ve bildirimde bulunan veya soruşturma esnasında yardımcı olan kişilere karşı olumsuz hal ve davranışlarda bulunanlara da aynı şekilde tolerans gösterilmemektedir.
- Hiçbir çalışan farklı cinsiyet, din, dil, ırk nedeniyle ayrıcalıklı uygulama talep edemez, kimseye ayrıcalık gösteremez ve özel bir uygulamaya tabi tutulamaz. Cinsiyet, din, dil, ırk gibi farklılıklardan faydalanılarak taviz alma veya verme kabul edilemez.
- İşyeri fiziksel çalışma ortamı ve şartlarının tüm çalışanlar için sağlıklı ve güvenli olması sağlanır.

### III. UYGULANACAK MEVZUAT

Logitrans Grubu Şirketleri'nin uluslararası pazarlarda faaliyet gösteriyor olması nedeniyle, şirket operasyonları farklı ülke yasa ve düzenlemelerine tabi olabilmektedir. Farklı ülkelerde iş yapma etiğine ilişkin soru işaretleri olduğunda öncelikle işin yapıldığı ülkede yerleşik düzenlemeler izlenmelidir. İşin yapılacağı ülke ve/veya ülkelerdeki

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	10 / 14

düzenlemelerin izlenmesi, uluslararası platformda faaliyet gösterecek Logitrans Grubu Şirketleri'nin benimsediği etik değerler açısından sakıncalı sonuçlar yaratabilecek mahiyette ise, bu durumda sahip olduğumuz etik kurallar ve prosedürler dâhilinde çözüm yolları bulmaya çalışmalıyız.

#### IV. ÇALIŞANLARIN SORUMLULUKLARI

Logitrans İş Etiği Yönetmeliği Kurallarına ilişkin ilgili politika ve prosedürler, nasıl davranmamız ve işimizi nasıl yapmamız gerektiği konusundaki etik kuralları detaylı olarak belirlemiştir. Bu kurallara uyum tüm çalışanların asli sorumluluğudur. Bu doğrultuda tüm Logitrans Topluluğu çalışanlarının;

- Her koşulda yasa ve düzenlemelere uygun hareket etme,
- Logitrans İş Etiği Kurallarını okuma, içinde yer alan kural, ilke ve değerleri bilme, anlama, içselleştirme ve bunlara uygun hareket etme,
- Şirket için geçerli olan genel ve işleri ile ilgili spesifik politika ve prosedürleri öğrenme,
- Kendisi veya başkaları ile ilgili potansiyel ihlaller konusunda yöneticisine ve İnsan Kaynaklarına danışma,
- Kendisinin veya başkalarının olası ihlallerini ivedilikle rapor etme; bu konularla bildirimlerini isimli veya isimsiz olarak yöneticisine, insan kaynaklarına ve/veya Etik Kurul'a yazılı veya sözlü olarak iletme,
- Kurallar doğrultusunda hareket edilmesinde ve sorunların çözümünde yardımcı olması amacıyla tanımlanan 'Etik Açından Karar Verilirken İzlenecek Yol ve Yöntemleri' izleme,
- Etik soruşturmalarda Etik Kurul ile işbirliği içinde bulunma, soruşturma ile ilgili bilgileri gizli tutma sorumluluğu bulunmaktadır.

#### A. Etik Açından Karar Verilirken İzlenecek Yol Ve Yöntemler

Bir hareket planına karar vermenizde yol gösterici olarak aşağıdaki adımları izlemeniz ve kendinize bu soruları sormanız gerekmektedir:


##### 1. Olayı, Kararı veya Problemi Belirlemek

- Sizden yanlış olabileceğini düşündüğünüz bir şey mi yapmanız istendi?
- Şirketlerde veya iş ortaklarınızda potansiyel olarak yasal olmayabilecek veya iş yapma etiğine uymayan bir durumdan mı haberdarsınız?
- Bir karar vermeye çalışıyor ve iş yapma etiğine uygun olarak nasıl davranmanız gerektiği konusunda şüpheleriniz mi var?

##### 2. Karar Vermeden Önce Düşünün

- Problemi veya sorunuzu açıkça belirlemeye çalışın ve özetleyin,
- Neden bir ikilem olduğunu kendinize sorun,
- Seçenekleri ve sonuçlarını düşünün,
- Kimlerin etkilenebileceğini düşünün,
- Diğerlerine danışın,

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

 Logistics & Transport	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	11 / 14

### 3. Bir Hareket Planı Üzerinde Karar Verin

- Sorumluluklarınızı belirleyin,
- İlgili tüm gerçekleri ve bilgileri gözden geçirin,
- Uygun şirket politikalarına, prosedürlerine ve profesyonel standartlara başvurun,
- Riskleri değerlendirin ve nasıl azaltabileceğiniz konusunda düşünün,
- En iyi hareket planını oluşturmaya çalışın,
- Diğerlerine danışın,

### 4. Kararınızı Test Edin

- Etik açıdan sorulması gereken soruları gözden geçirin,
- Şirketin temel değerleri çerçevesinde kararlarınızı gözden geçirin,
- Şirket politikalarını, kanunları ve profesyonel standartları dikkate aldığınıza emin olun,
- Diğerlerine danışın ve görüşlerini planladığınız hareket planı içerisinde değerlendirin,

### 5. Kararlılıkla Devam Edin

- Kararınızı gerekçelerinizle birlikte ilgili kişilerle paylaşın,
- Öğrendiklerinizi paylaşın,
- Başarı hikâyenizi diğerleriyle paylaşın.

### B. Dikkate Alınması Gereken 4 Temel Soru

1. Bu etkinlik/davranışımız kanun, kural ve geleneklere uygun mu? (Standartlar)

- Profesyonel standartlara uygun mu?
- Kanunlara uygun mu?

2. Bu etkinlik/davranış dengeli ve adil mi? Rakip firma (başkası) yapsa, rahatsız olur muyduk? (Adalet duygusu)

- Size göre doğru mu?


3. Firmamız ve paydaşlarımız, bu etkinliğin tüm ayrıntıları kamuoyunca duyulsa, rahatsız olur mu? (Duygular ve etik değerler)

- Bu davranışta bulunduğunuzu diğerleri bilseydi zor durumda kalır mıydınız veya mahcup olur muydunuz?
- Sizin için veya Şirketiniz için olumsuz sonuçlar doğurabilir mi?
- Başka kimler bundan etkilenebilir (Şirket bünyesinde diğer çalışanlar, siz, hissedarlar, vb.)?

4. "Algılanacak gerçek", "objektif gerçek" ile ne ölçüde örtüşüyor?

- Dijital ve basılı medyaya nasıl yansır?
- Makul bir kişi aynı koşullarda ne düşünürdü?

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

 Logitrans® Logistics & Transport	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	12 / 14

#### V. YÖNETİCİLERİN SORUMLULUKLARI

Logitrans Topluluğu yöneticilerinin, Logitrans İş Etiği Yönetmeliği Kuralları çerçevesinde çalışanlar için tanımlanmış olan sorumlulukların ötesinde ek sorumlulukları da bulunmaktadır. Buna göre, yöneticiler;

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

#### VI. ETİK KURAL DANIŞMANLARININ SORUMLULUKLARI


Etik Kural Danışmanları;

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

#### VII. DİĞER SORUMLULUKLAR

- Şirket üst yönetimi; Logitrans İş Etiği Yönetmeliği Kuralları veya bu çerçevede oluşturabilecekleri şirketlerine özel İş Etiği Kurallarının etkin bir şekilde uygulanmasından ve bunun desteklediği bir kültürün oluşturulmasından sorumludurlar.
- İş Etiği Kuralları ve ilgili her türlü politika Etik Kurul'un önerileriyle İnsan Kaynakları Grup Başkanlığı tarafından gözden geçirilip, revize ve dokümanite edilerek Yönetim Kurulu ve/veya Etik Kurulu Başkanı onayı ile Şirket/Şirketlere duyurulur.
- Şirket İnsan Kaynakları;

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	13 / 14

- Çalışanların Etik Kurallar hakkında bilgilendirilmesi, politika ve kuralların anlaşılabilirliğinin sağlanması amacıyla belirli dönemlerde eğitimlerin verilmesi ve bu konunun çalışanlarla sürekli iletişiminin sağlanmasından
- Şirkette işe girenlerin etik kuralları okumasından, bu konuda bilgilendirilmelerinden ve Çalışan Bildirgesi'ni imzalamalarını sağlamaktan,
- Her yılın başında, tüm çalışanların İş Etiği Uygunluk Forumu'nu imzalayarak bildirimlerini yenilemelerini sağlamaktan sorumludur.

- Şirket yönetimleri Etik Kurul ile işbirliği içerisinde;
- - Etik Kurallar çerçevesinde yapılan şikâyet ve bildirimlerin gizliliğini garanti etmek ve bireyleri bildirimleri sonrasında korumaktan,
- - Bildirimde bulunan çalışanların iş güvenliğini sağlamaktan,
- - Şikâyet ve bildirimlerin zamanında, adil, tutarlı ve duyarlı bir şekilde soruşturulmasını garanti etmekten ve ihlaller sonucunda gerekli aksiyonları kararlılıkla almaktan sorumludurlar.

### VIII. ETİK KURALLARA UYUMSUZLUKLARIN ÇÖZÜMLENMESİ

İş Etiği Kurallarını veya Şirket politikalarını ve prosedürlerini ihlal edenler gerekirse işten ayrılmalarının istenmesi derecesine varabilecek çeşitli disiplin yaptırımlarına tabi olacaklardır. Disiplin yaptırımları, uygunsuz davranışları ve kuralları bozmaya neden olan fiilleri onaylayan, yönlendiren veya bu konularda bilgi sahibi olup gerekli bildirimini uygun şekilde yapmayan kişilere de uygulanacaktır.

#### A. Etik Kurul

Etik Kurul, Logitrans Topluluğu Etik ve İş Etiği Yönetmeliği Kuralları kapsamında etik kuralların ihlal edildiğine dair şikâyet ve bildirimleri soruşturmak ve çözümlenmek ile sorumludur. Logitrans Yönetim Kurulu' na bağlı olarak çalışan Etik Kurul aşağıdaki pozisyonlardaki kişilerden oluşur.

**Başkan** – Denetim Bölüm Başkanı, Vuslat Görgülü

**Üyeler** – Logitrans Hukuk İşlerinin bağlı bulunduğu Bölüm Başkanı, Avukat Hakkı Arıkan / Logitrans Hukuk İşlerinin bağlı bulunduğu Bölüm Üyesi Avukat Uygun KIZILKOR


**Üyeler** – Logitrans Çalışma İlişkilerinin bağlı bulunduğu Bölüm Kurulu Üyeleri; Mehmet TAYYAR - Aslı ÇAYLAK – Serkan ÇÖLMEKÇİOĞLU – Cansu PETEK - Necati ÇELEN – Kemal HATIRNAZ – M. Taylan ÖZTEK – Ayça KILINÇ – Ramazan KAYA (Kazakistan) – Murat Altuğ ATALAY (Romanya) – Muhammed YÜCE, Levent ARSLAN (Rusya ve Şubeleri)

#### B. Etik Kurul Çalışma İlkeleri

Etik Kurul çalışmalarını aşağıda belirlenen ilkeler çerçevesinde yürütür:

- Bildirim, şikâyetler veya şikâyette bulunanların kimliğini gizli tutar.
- Soruşturmayı mümkün olduğu kadar gizli kurallar içinde yürütür.
- Soruşturma ile ilgili bilgi, belge ve delili doğrudan doğruya mevcut olan birimden talep yetkisine sahiptir. Elde ettiği her türlü bilgi ve belgeyi sadece soruşturma konusu ile sınırlı olarak inceleyebilir.
- Soruşturma süreci baştan itibaren yazılı tutanağa bağlanır. Bilgi delil ve belgeler tutanağa eklenir.

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ

 Logistics & Transport	<b>LOGİTRANS LOJİSTİK A.Ş.</b>	Dok. No:	YN_İK_İEY_001
		Yayın Tarihi:	02.01.2015
	<b>YÖNETMELİKLER</b>	Rev. No:	003
	<b>İŞ ETİĞİ YÖNETMELİĞİ</b>	Rev. Tar:	16.12.2016
		Sayfa No:	14 / 14

- Tutanak başkan ve üyeler tarafından imzalanır.
- Soruşturma ivedi yöntemle ele alınır ve sonuca mümkün olan en seri şekilde ulaşılır.
- Kurulun aldığı kararlar derhal uygulamaya konulur.
- Sonuç hakkında ilgili bölümler ve mercilere bilgi verilir.
- Kurulun başkanı ve üyeleri bu konu hakkındaki görevlerini yerine getirirken bağlı oldukları bölüm yöneticileri ve organizasyonun içindeki hiyerarşiden bağımsız olarak ve etkilenmeden hareket ederler. Kendilerine konu hakkında baskı ve telkin yapılamaz.
- Kurul gerekli gördüğü takdirde uzman görüşüne başvurabilir ve soruşturma esnasında gizlilik prensiplerini ihlal etmeyecek tedbirleri alarak uzmanlardan faydalanabilir.

Sorularınız ve bildirimleriniz için aşağıdaki e-posta ve posta adreslerini kullanabilir veya Etik Kurul üyeleri ile direkt temasa geçebilirsiniz.

E-posta [etik@logitransport.com](mailto:etik@logitransport.com)

Hazırlayan	Revizyon Yapan	Onaylayan
<b>Bordro ve Özlük İşleri Yöneticisi</b> Tuğba AKDEMİR	<b>İnsan Kaynakları Yöneticisi</b> Vuslat GÖRGÜLÜ	<b>İcra Kurulu Başkanı</b> Sertalp DEMİRAĞ