



Fujitsu Way Davranış Kuralları Global İş Standartları

shaping tomorrow with you

FUJITSU

İçindekiler

Fujitsu Way	3
Fujitsu Way ve Global İş Standartları	3
Global Bakış Açısı.....	4
Fujitsu Bünyesinde Uyum	5
Neden Global İş Standartları'na İhtiyacımız Var?	5
Global İş Standartları'na dair sorumluluklarımız nelerdir?	5
Global İş Standartları'nın diğer ilkelerle ilişkisi nasıldır?.....	6
Global İş Standartları'nın Yerel Yasalarla İlişkisi Nasıldır?	6
Uyumluluğu İzlemek ve Global İş Standartları'nın Uygulanmasını Sağlamak.....	6
Global İş Standartları İhlallerini ve Karşılık Vermeme Durumlarını Rapor Etmek.....	6
Global İş Standartları	9
1 İnsan haklarına saygı duyuyoruz.....	9
1.1 İnsan haklarına saygı.....	9
1.2 Ayrımcılık veya taciz	9
1.3 Güven ve saygıyı destekleyen bir iş ortamı oluşturmak	9
2 Tüm yasa ve yönetmeliklere uyuyoruz	10
2.1 Yasa ve yönetmeliklere saygı ve bunları uygulama	10
2.2 Finansal Raporlama ve Şirket Kayıtları	10
2.3 Çevre ve Ürünler	10
2.4 Sağlık ve Güvenlik.....	10
2.5 Uluslararası Ticaret	11
2.6 Kara Para Aklama.....	11
3 İş anlaşmalarımızda adil şekilde davranırız.....	11
3.1 Adil Rekabet	11
3.2 Rüşvet.....	12
3.3 Devletler ile İletişim Kurmak	12
3.4 Adil ve Etik Satın Alma.....	13
3.5 Pazarlama ve Reklam.....	13
3.6 Politik ve Medyaya Yönelik Etkinlikler	13
4 Fikri Mülkiyet'i koruyor ve saygı duyuyoruz.....	13
4.1 Fujitsu FM'sini Korumak	13
4.2 Üçüncü Taraf FM'sine Saygı	14
5 Gizliliği koruyoruz.....	14

5.1 Genel İlkeler	14
5.2 Gizli Şirket bilgilerinin korunması	14
5.3 Gizli Müşteri veya Üçüncü Taraf bilgilerini korumak	14
5.4 Kişisel verilerin yönetimi	15
6 Şirketimizdeki konumumuzu kişisel kazanç sağlamak için kullanmıyoruz	15
6.1 Genel İlke.....	15
6.2 Çıkar Çatışması	15
6.3 Hediyeler ve Eğlence	16
6.4 Şirket İçi Ticaret.....	16
6.5 Şirket Varlıklarını Korumak.....	16
Global İş Standartları ("GBS") Eki	17
Global Rüşvet ve Yolsuzluk Önleme Politikası	17
Antitröst ve Rekabet Yasaları Global Politikası	20

Fujitsu Way

Fujitsu Way, tüm Fujitsu Group (bundan böyle "Fujitsu" olarak anılacaktır) çalışanları için ortak bir yön belirler. Çalışanlar, bu prensip ve değerlere bağlı kalarak kurumsal değerleriyle global ve yerel topluluklara yaptıkları katkıları artırabilirler.

Fujitsu'nun Kurumsal Vizyonu, sürekli yenilik arayışı sayesinde ödüllendirici, güvenli ve birbirine bağlı bir toplum oluşturmaya katkı sağlamayı ve tüm dünyadaki insanların hayallerini gerçekleştirebilecek başarılı bir gelecek sunmayı amaçlamaktır .

Fujitsu Way ve Global İş Standartları

Fujitsu, dürüstlüğün sürdürülebilir iş başarısında çok önemli bir faktör olduğuna inanır.

Fujitsu Way, Fujitsu felsefesini, Fujitsu'nun varolma sebebini ve iş anlaşmalarını yönlendiren kurumsal değer ve prensiplerini bünyesinde toplar. Fujitsu Way, içinde Fujitsu'da çalışan herkesin izlemesi gereken kaynak ve kılavuzları bulunduran Davranış Kuralları'ndan oluşur. Bu kurallar ile verilmek istenen mesaj, tüm iş anlaşmaları ve eylemlerimizde Davranış Kuralları'na uygun davranmak için çabalayacağımızdır.

Bu Global İş Standartları, dünyanın neresinde olursak olalım Fujitsu'da çalışanlar olarak hepimize aşağıdakileri gerçekleştirebilmemiz için yol gösterebilir diye tasarlanmıştır:

- Yasaların ihlal edilmesinin önlenmesi
- İş ahkaları konusunda yüksek standartlarımızın korunması
- Fujitsu'nun global itibarının korunması

Tüm Fujitsu çalışanları, Global İş Standartları'nı referans olarak kullanarak, standartları öğrenmeli ve bu standartlarla ilgili yasalara uymalıdır.

Global İş Standartları, yöneticiler ve yetkililer (Global İş Standartları'nda tümü "çalışanlar" olarak adlandırılırlar) da dahil olmak üzere tüm Fujitsu çalışanları için geçerlidir ve Fujitsu'nun işlerinde yer alan herkesi de kapsar. Bu standartlar, dünya genelindeki tüm faaliyetlerimiz için geçerlidir..



Global Bakış Açısı

Gittikçe globalleşen ve sınırları kaybolan bir iş dünyasında, piyasada global bir oyuncu olmak istiyorsak gerçekleştirdiğimiz çalışmaları global bir bakış açısına oturtmalıyız.

“Global Düşün, Yerel Davran” deyişi, 1. Sınıf bir uluslararası organizasyon haline gelmekteki vizyonumuzu özetler niteliktedir. Başarı, yerel ihtiyaçları karşılarken iş etkinliklerimizi global bir

bakış açısıyla gerçekleştirmemizi gerektiriyor. Bu felsefe uyumluluk konusundaki yaklaşımımızı da kapsıyor. Global İş Standartları, Fujitsu'da çalışanlarımıza yön gösteren ortak bir kılavuz oluşturuyor. Her bölge de, ülke ve iş alanının özelliklerini göz önüne alarak, Global İş Standartları prensiplerinin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için kendi ilke ve programlarını oluşturacaklardır.

Fujitsu Bünyesinde Uyum

Neden Global İş Standartları'na İhtiyacımız Var?

Fujitsu Way'in temel prensiplerinden biri de "Global Vatandaşlık" prensibidir. Toplum ve çevreinin ihtiyaçlarına uyum sağlayarak global vatandaşlar olarak hareket ederiz. Böylece, geçerli etik ve dürüstlük kuralları çerçevesinde global toplumun sorumlu üyeleri olarak davranırız. Global İş Standartları, bu hedefi gerçekleştirebilmemiz için tasarlanmıştır.

Global İş Standartları, Fujitsu'nun aşağıdakiler de dahil olmak üzere diğer kişilerle iletişimini yönetir:

- Hissedarlar
- Çalışanlar
- Müşteriler
- Tedarikçiler
- Devletler
- Diğer işletmeler (rakiplerimiz de dahil olmak üzere)
- Çevre
- Topluluk

Global İş Standartları:

- Fujitsu'da çalışan herkesin nasıl davranması gerektiğine dair yol gösterir
- Fujitsu'nun kusursuz itibarının korunmasını sağlamak için tasarlanmıştır
- Fujitsu'nun, tüm Fujitsu çalışanlarının ve bizimle iletişime geçen herkesin zarar görmesini önlemek amacıyla bize yardımcı olmak için tasarlanmıştır

Sürekli olarak değişen kurumsal ve yasal bir çevrede sorumluluk ve bütünlük prensipleri ile davranmak için daha fazla özen göstermek gerekir. Global İş Standartları ve ilişkili uyumluluk politikaları bunu başarmak amacıyla bize yardımcı olmak için tasarlanmıştır.

Global İş Standartları'na dair sorumluluklarımız nelerdir?

Global İş Standartları yöneticiler ve yetkililer de dahil olmak üzere tüm Fujitsu çalışanları ve Fujitsu ile iş yapan herkes için geçerlidir.

Hepimiz:

- Global İş Standartları'nı öğrenmeli, anlamalı ve görevlerimiz ve çalışmalarımızda bunları uygulamalıyız.
- Görevlerimiz için geçerli olan ilgili tüm yasaları ve yönetmelikleri anlamak için çaba harcamalıyız.
- Her zaman ve işimizin her yönünde bunlar gibi tüm yasa ve yönetmeliklere uymak için çabalamalıyız.
- İş ortaklarımıza Global İş Standartları'nın ve ilkelerin günlük işlerimize nasıl uygulandığı hakkında bilgi vermeliyiz.
- İş ortaklarımızla etik kuralları ve zorlu durumları konuşacak ve çözecek durumları kollamalıyız.
- Kendimiz için yasak olan bir şeyi asla başkasının yapmasını istememeli ve o kişiye bu konuda baskı yapmamalıyız.
- Yetkilerimizin sınırlarının farkında olmalı ve bu sınırları aşan davranışlarda bulunmamalıyız.

Yönetim ve teftiş görevlerine sahip olanlarımız ayrıca:

- Etik davranışların fark edildiği, takdir edildiği ve örnek gösterildiği bir çalışma ortamını desteklemeli,
- Çalışanlarımızın ve ekiplerimizin Global İş Standartları ilkelerini anladıklarından ve uyguladıklarından

- emin olmalı,
- Global İş Standartları'nı sürekli olarak gözlemlemeli ve uygulanmasını sağlamalı,
- Yönettiğimiz üçüncü tarafların uyumluluk sorumluluklarını anladıklarından emin olmalıdır.

Global İş Standartları'nın diğer ilkelerle ilişkisi nasıldır?

Global İş Standartları tüm Fujitsu ilkelerini, standartlarını veya uygulamalarını ayrıntılı olarak açıklayamaz. Global İş Standartları, Global ve Bölgesel düzeylerde Global İş Standartları'nın öğelerini daha ayrıntılı olarak açıklamak üzere geliştirilen ilkeler için bir taslak oluşturur.

Tüm ilkeler ve prosedürler Global İş Standartları'nın prensipleri ile uyumlu olmalıdır ve bu prensiplerden uzaklaşmayacak veya bu prensiplerin özelliğini azaltmayacaktır. Bölgesel veya yerel ilkeler ile Global İş Standartları arasında bir uyumsuzluk olması durumunda, Global İş Standartları uygulanacaktır.

Global İş Standartları'nın Yerel Yasalarla İlişkisi Nasıldır?

Fujitsu dünya çapında iş yapan bir şirkettir. Fujitsu çalışanları birçok farklı ülkenin yasa ve yönetmeliklerine tabidir.

Global İş Standartları, nerede ve ne zaman çalışıyor olursak olalım Fujitsu içinde gerekli olan minimum standartları oluşturur. Yerel yasaların veya yönetmeliklerin bu Global İş Standartları'ndan daha düşük standartlar belirlediği bölgelerde, Global İş Standartları'nın daha yüksek olan standartları uygulanacaktır. Yerel yasalar Global İş Standartları'ndan daha yüksek standartlara sahipse, bu durumda daha yüksek standartlara sahip olan yerel standartlara uygun olarak davranmalıyız.

Uyumluluğu İzlemek ve Global İş Standartları'nın Uygulanmasını Sağlamak

Fujitsu, Global İş Standartları uyumluluğunu izlemek için farklı yöntemler uygulamaktadır. Bunlar:

- Risk yönetim sistemleri
- Uyumluluk denetimleri
- İhlallerin daha kolay tanımlanıp raporlanmasını sağlamak için uyumluluk sorunlarına daha fazla ilgi çekmek
- Uygun yöntemlerin kullanılmasını destekleyerek (örneğin "Fujitsu Alert") uyumluluk sorunları ve endişelerinin raporlanmasını sağlamak

Uyumluluk sorunlarıyla ilgili bir endişe oluştuğunda, doğru bilgilere ulaşmak için gereken incelemeler ve kontroller gerçekleştirilecek ve sonraki işlemler için öneriler sunulacaktır.

Fujitsu için veya adına çalışan herkes için Global İş Standartları'na uyulmaması disiplin işlemlerinin başlatılmasına yol açabilir.

Global İş Standartları İhlallerini ve Karşılık Vermeme Durumlarını Rapor Etmek

Tüm Fujitsu çalışanları ve Fujitsu ile iş yapan herkes, Global İş Standartları ihlallerini ve potansiyel ihlalleri rapor etmeye teşvik edilir.

Gerçekleşmiş olan veya gerçekleştiğinden şüphelenilen uyumluluk ihlalleri birçok şekilde raporlanabilir, örneğin:

- Kıdemli müdüre
- Hukuk Departmanı'nın bir üyesine
- İK Departmanı'nın bir üyesine
- Şirket İçi Denetimi Departmanı'nın bir üyesine

- Yerel Őikayet prosedürleri yoluyla
- "Fujitsu Alert", Şirket dışı alıŐan Muhbirlik Hattı veya Web Rapor OluŐturma süreci yoluyla

İzlenecek doğru yolun ne olduğundan emin olamıyorsanız bir kıdemli müdürden veya Hukuk Departmanı'ndan yardım istemelisiniz.

Fujitsu uyumluluk programı için kişilerin, karşılık verme konusunda endiŐelenmeden uyumluluk ihlali oluŐturduđundan Őüphelendikleri durumları rapor edebilmeleri çok önemlidir. Fujitsu, iyi niyetle sorunları veya endiŐelerini rapor eden kişilere karşı yapılan kötü davranışlara göz yummayacaktır. Karşılık verme de kendi baŐına Global İŐ Standartları'nın ciddi bir ihlali olarak sayılacaktır.

Dürüslük Testi



Bir karar alma veya harekete geçme konusunda kararsızsanız Dürüslük testi size kılavuzluk eder. Testi uygulamanıza rağmen kararsız kalırsanız Uyumluluk veya Hukuk Departmanı'ndan yardım isteyebilirsiniz.

Global İş Standartları

1 İnsan haklarına saygı duyuyoruz

1.1 İnsan haklarına saygı

Fujitsu Group'taki her şirket ("Fujitsu") insan haklarının korunması ve teşvik edilmesini destekler. Her bireyin kişisel haysiyetine ve haklarına saygı duyarız.

Örneğin, Fujitsu şu eylemleri gerçekleştiririz:

- İnsanları kendi istekleri dışında işe alma
- Bilerek çocuk işçi çalıştırma veya çalıştırılmasına göz yumma
- Çalıştığı ülkenin istihdam yasalarını bilerek ihlal etme.

1.2 Ayrımcılık veya taciz

İş gücümüz, farklı ulus, kültür, din ve diğer farklı kişisel özelliklere sahip erkek ve kadınlardan oluşur. Çalışanlarımızın çeşitliliği bizim için önemli bir güçtür.

İrk, renk, din, mezhep, cinsiyet, yaş, sosyal durum, aile kökeni, fiziksel veya zihinsel engellilik veya cinsel eğilim gibi kişisel özellikleri temel alarak adaletsizce ayrımcılık yapmayız ve bu şekilde ayrımcılık yapılmasına da göz yummayız.

Bu gibi kişisel özelliklere dayanan veya güç ya da kontrolün kötüye kullanılmasından kaynaklanan ve kişisel haysiyete zarar veren tacizlere göz yummayız.

İstihdam kararları iş ile bağlantılı kriterlere (eğitim, nitelikler ve deneyim) ve meziyetlere (beceriler ve performans) dayanır.

1.3 Güven ve saygıyı destekleyen bir iş ortamı oluşturmak

Fujitsu, karşılıklı saygı, güven ve adil istihdam uygulamalarına dayanan işyerlerini korumaya adanmıştır. Tüm çalışanlarımıza adil, nazik ve saygılı davranılması gerektiğine inanıyoruz.

Yöneticilerden beklentiler:

- Proaktif ve açık iletişimi destekleyen şekilde davranmak
- Örnek oluşturacak kişisel davranış ve performans sergilemek
- Açık davranışlar ve dürüstlük sergilemek
- Çalışanlara net ve gerçekçi hedefler koyarak gereken sorumlulukları ve yetkileri vermek. Tüm çalışanlar tarafından erişilebilir olmak
- Global İş Standartları'nın her zaman takip edildiği ve insanların rahat bir şekilde sorunları belirtebileceği bir ortam oluşturmak
- İhlalleri veya potansiyel ihlalleri raporlamak ve diğerlerinin de yapmasını desteklemek.

Çalışma ortamımızda taciz veya düşmanca bir iş ortamına gidilmesine sebep olan herhangi başka bir davranış olmamalıdır. İş yerlerimizde ve iş ile alakalı ofis dışı etkinliklerde tehditlere, korkutmaya veya şiddete göz yumulmayacaktır.

2 Tüm yasa ve yönetmeliklere uyuyoruz

2.1 Yasa ve yönetmeliklere saygı ve bunları uygulama

Tüm uygun yasalara, anlaşmalara, devlet düzenlemelerine ve tüzüklerine uyuyor ve saygı gösteriyoruz. Fujitsu'ya olan bağlılık nedeniyle yapılmış olsalar dahi kanun ve düzenlemelerin ihlal edilmesi kabul edilemez.

İşimizi etkileyebilecek ilgili tüm kanun ve düzenlemeleri anlamaya gayret göstereceğiz ve faaliyetlerimizle bu kanunları ihlal etmeyeceğiz.

Aynı zamanda Global İş Standartları ile tutarlı, kanunlara uygun ve adil oldukları sürece yerel gelenekleri ve sosyal olarak kabul edilmiş ticari uygulamaları anlamayı ve uymayı hedefliyoruz.

Devletin düzenleyici kurumları ile birlikte çalışacağız ve herhangi bir inceleme veya kontrol durumunda dürüst ve net olacağız.

2.2 Finansal Raporlama ve Şirket Kayıtları

Hissedarlar, analistler, müşteriler, alacaklılar ve bunlardan başka daha birçok kişi Fujitsu Group'un çalışmalarını, performansını ve görüşleri hakkında güvenilir bilgi sağlaması için Fujitsu'ya güvenir. Tam bir şekilde kayıt ve finansal rapor tutmak ve güvenilirliğimizi sağlamak finansal düzensizlikleri ve hatta dolandırıcılığı önlemek için çok önemlidir.

Fujitsu Group tarafından tutulan tüm kayıt ve raporlar hatasız ve doğru olmalıdır. Bu hem şirket içi amaçlar için oluşturulmuş olan hem de şirket dışı olarak basılan veya dağıtılan raporlar için eşit derecede geçerlidir.

2.3 Çevre ve Ürünler

Çevreyi ve doğal kaynakları korumak Fujitsu'nun yüksek öncelikli hedeflerindedir. Bu hedeflere ulaşmak için çevre yönetim kontrol sistemimiz ilgili teknik standartları karşılayacak ve ilgili tüm kanunlara ve düzenlemelere uyum sağlayacaktır.

Çevresel zorluklara tedbirli bir şekilde yaklaşacak ve çevresel sorumluluğun daha da artmasını sağlama görevini üstleneceğiz. Örneğin:

- Çevre Dostu Politika Yeniliği projemizin dünya çapında uygulanması, global CO2 emisyonunu azaltma amacını taşır
- Ürün geliştirme sırasında çevre dostu teknik tasarım, teknik güvenlik ve sağlığın korunması en önemli gereksinimlerdir
- Geri dönüşüm ve enerjinin korunması da Fujitsu çalışmalarının önemli etkenlerindedir.

Tüm ürünlerimiz uygun teknik, güvenlik ve çevresel standartlara uygun şekilde üretilir ve ilgili yönetmelikler ve lisanslama gereksinimlerini karşılar.

2.4 Sağlık ve Güvenlik

Fujitsu kendini, güvenli ve sağlığı koruyan bir iş ortamı sağlamaya adanmıştır ve uygun kaza önleme tedbirlerini alır. Hepimiz sağlık ve güvenlik ilkelerine uyma sorumluluğunu taşımalı ve sağlık ve güvenlik sorunlarını rapor etmeliyiz.

Fujitsu mülkünde bulunuyorken veya Fujitsu için çalışırken şunlar yapılmamalıdır:

- Yasadışı uyuşturucu madde bulundurmak veya satmak
- Yasadışı uyuşturucu madde kullanmak

- Uyuşturucu madde veya alkol kullanımının etkisi altında olmak.

Bu durum, iş yerlerinin, donanımın ve iş süreçlerinin tasarlanması ile iş yerindeki kişisel davranışlarınızı da kapsamaktadır.

Kendimiz, iş arkadaşlarımız ve Fujitsu Group'un çalışmalarından etkilenen herkesin sağlığından kişisel olarak sorumlu olmalıyız.

2.5 Uluslararası Ticaret

Ürün ve hizmetlerin ithalat ve ihracatı sıkı bir şekilde düzenlenmiştir. Bazı ürünler, hizmetler ve bilgiler, belirli ülkelere, müşterilere veya belirli son kullanıcılara satılamaz veya ihraç edilemez. Ticaret kontrollerinin ihlali, para cezası ve hatta hapis cezaları gibi çok ciddi cezalarla sonuçlanabilmektedir.

Fujitsu, şirketlerin nasıl ürün, hizmet, yazılım ve bilgi sağlaması gerektiği ile ilgili tüm yasaları ve yönergeleri gözlemler ve destekler.

2.6 Kara Para Aklama

Terörizm, narkotik, rüşvet ve dolandırıcılık gibi yasadışı eylemler gerçekleştiren kişiler suçlarından kazandıklarını saklamak veya meşrulaştırmak için "para aklamaya" çalışabilirler. Birçok ülke artık suç içeren etkinliklerin gerçekleştirilmesini yasaklayan yasalara sahip ve yanlışlıkla gerçekleştirilen kara para aklama işlemlerini engellemek için önlemler alınmasını zorunlu hale getirmektedir.

Fujitsu, kendini tüm kara para aklama ve terör karşıtı yasalara uymaya adanmıştır ve sadece meşru iş eylemleri gerçekleştiren saygın müşterilerle iş ilişkisine girmektedir.

3 İş anlaşmalarımızda adil şekilde davranınız

3.1 Adil Rekabet

Rekabet veya antitröst yasaları, özgür ve adil rekabeti korumak ve müşteriler için en iyisini sağlamak için tasarlanmıştır. Bu yasalar Fujitsu'nun çalıştığı tüm ülkelerde geçerlidir ve bazı yasalar ise hukuki sınırların ötesinde de geçerlidir.

Fujitsu adil ve yasal rekabet uygulamaları gerçekleştirir ve iş yaptığı her yerde daima tüm rekabet veya antitröst yasalarına uyar.

Antitröst karmaşık bir alan olabilir ve yasal sorunları içeren her konuda olduğu gibi herhangi bir şüphe veya kuşku oluşması durumunda Hukuk Departmanı'nın fikri alınmalıdır. Çoğunlukla rekabet karşıtı eylemlere işaret eden davranışlara şunlar örnek gösterilebilir:

- Rakipler ile satış fiyatları ile ilgili herhangi bir anlaşmaya girmek
- Satıcılarımızın Fujitsu ürün ve hizmetlerini hangi fiyata satacakları konusunda anlaşmak
- Rekabete girmemek konusunda anlaşmak
- İhaleye katılan diğer rakip şirketlerle ihale teklifleri hakkında konuşmak (ihaleye fesat karıştırmak)
- Piyasayı paylaşmak (örneğin, belirli müşterileri, müşteri gruplarını veya belirli bölgeleri paylaşma konusunda anlaşmak)
- Üretim veya satış hacmi anlaşmaları
- Rekabeti engellemek için ürünleri veya hizmetleri piyasa değerlerinin altında satmak (damping).

Rekabet karşıtı hareketlerin ciddi sonuçları vardır:

- Örneğin, AB içerisinde para cezaları global cironun %10'u kadar olabilir
- Suçlu bulunmuş bireyler için hapis cezaları
- Devlet sözleşmelerinden çıkartılma
- İtibarın ciddi şekilde zarar görmesi
- Bir şirketin ileride iş sözleşmeleri edinebilmesinin ciddi olarak kısıtlanması.

Adil ticaret ilkesinin herhangi bir muhtemel ihlalinin hemen Hukuk Departmanı'na veya üst yöneticilere (veya gerekiyorsa "Fujitsu Alert" yoluyla) bildirilmesi çok önemlidir. Birçok ülke, kendi rızasıyla yetkililerin karşısına gelen şirketlerin ihlalleri için finansal cezalarının azaltılmasını sağlayabilen af programlarına sahiptir.

3.2 Rüşvet

Fujitsu ürünlerinin, servislerinin ve çözümlerinin kalitesini ve fiyatını kullanarak rekabet eder. Fujitsu Group dahilindeki veya Fujitsu Group için çalışan kimse doğrudan veya dolaylı olarak hiçbir türde rüşvet vermemeli veya kabul etmemelidir. "Rüşvet", parasal veya başka bir türde elde edilen avantaj anlamına gelir.

Avantaj sağlamak için uygunsuz ödeme yapmak Fujitsu tarafından kabul edilemez ve kişiyi veya Şirket'i cezai takibata maruz bırakır.

Aşağıdakiler rüşvet veya uygunsuz ödeme olarak yorumlanabilir:

- Bir devlet memuru veya müşteri çalışanına para, ürün veya servis sağlamak ya da söz vermek
- İdari bir işlemi kolaylaştırmak için memurlara veya çalışanlara hediye vermek
- Sağlanan hizmetlere eşdeğer olmayacak şekilde ödeme yapmak.

Devlet memurları ile ilişkilerimizde çok dikkatli olmalıyız, birçok ülkede devlet memurlarına verilen hediyeler ve ödemeler kanunen yasaklanmıştır. Bazı ülkeler bu yasaları yabancı devlet görevlilerini kapsayacak şekilde genişletmiştir.

Danışmanlar, aracılar ve diğer üçüncü taraflarla iş yapan herkes yukarıdaki kurallara uyduklarından emin olmalıdırlar.

3.3 Devletler ile İletişim Kurmak

Fujitsu, ulusal devletler ve devletlere ait işletmeler ile birlikte çalışmaktadır. Çalışmalarımız sırasında sık sık devlet temsilci ve memurlarıyla birlikte çalışıyoruz. Her durumda,

Fujitsu çalışanları, en yüksek etik standartları uygulamalı ve yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uymalıdırlar.

Özellikle:

- Sıklıkla devlet işlemleriyle bağdaştırılan özel yasa ve yönetmeliklere bağlı gereksinimleri karşılamalıyız
- Devlet memurları ve sözcüleriyle iletişim kurarken dürüst ve doğru bilgiler vermeliyiz
- Raporların, sertifikaların, görüşlerin ve tekliflerin güncel, doğru ve tam olduğundan emin olmalıyız
- Sözleşme gereksinimlerinin belirlendiğinden ve yeterince anlaşıldığından emin olmalıyız ve yetkili devlet görevlisinin yazılı onayı olmadan sözleşme gereksinimlerinden önemli ölçüde sapılmadığından emin olmalıyız
- Devlet sözleşmelerinde doğru olmayan veya yetki verilmemiş herhangi bir maliyet ücretlendirmesinden kaçınmalıyız

- Yabancı devletler ile veya gelişmekte olan ülkelerin veya pazarların devletleri ile iş yaparken, daha az bilgi sahibi olmamız nedeniyle özellikle dikkatli davranmalıyız.

Bir devlet düzenleme kurumu veya yürütme makamı ile yapılan sözleşmelerde Hukuk Departmanı'ndan tavsiye alınmalıdır.

3.4 Adil ve Etik Satın Alma

Fujitsu tedarikçileri, Fujitsu'nun çalışmalarında ve müşterilerine ürün ve hizmet sağlayabilmesinde önemli bir rol oynar. Fujitsu tedarikçilerinin etik performansı ortaklarımız tarafından dikkatle incelendiğinden dolayı Fujitsu'nun itibarı üzerinde doğrudan etkisi vardır. Tedarikçilerin standartlarımıza erişememesi, kendi ticari faaliyetlerimizdeki uyumluluk ve dürüstlük hedeflerimizi sarsabilir.

Tedarikçilerimizi, hizmet ve fiyat gibi uygun kriterleri ve tüm ilgili yasal gereksinimlere uyma becerisini de göz önüne alarak dikkatle seçeriz. Tedarikçilerimizin aynı zamanda, bu Global İş Standartları'ndaki ilkeler ve standartlarla uyumlu bir şekilde hareket etmelerini bekleriz.

Fujitsu'nun tedarikçilerine adil olmayan bir şekilde davranmamasını veya daha küçük tedarikçilere kıyasla şirket ölçeğini kullanarak adil olmayan bir avantaj sağlamayacağız ve küçük tedarikçilere oranla daha büyük olmasını kullanarak adil olmayan kar etmemesini de sağlarız.

3.5 Pazarlama ve Reklam

Fujitsu'nun itibarı değerlidir ve ticari faaliyetlerinde yıllar boyunca sağladığı mükemmel servis ve dürüstlük sayesinde elde edilmiştir. İtibarımızı korumak için tüm pazarlama, reklam ve satış faaliyetleri teklif ve hizmetlerimizi yasal ve adil bir şekilde tanımlamalıdır. Yanlış, yanıltıcı veya aldatıcı tüm uygulamalar yasaktır.

Fujitsu markası ile tescilli markaları sürekli, yasal olarak ve şirket ilkelerine uygun şekilde kullanılmalıdır.

3.6 Politik ve Medyaya Yönelik Etkinlikler

Belirli ülkelerin yasaları şirketlerin, politik parti veya adaylara katkıda bulunmasına katı sınırlamalar getirmektedir. İhlaller para cezaları ve hapis cezaları da dahil olmak üzere çok ciddi cezalarla sonuçlanabilir. Aynı zamanda Fujitsu'nun belirli bir siyasi partiyi desteklediği düşünülerek itibarını azaltabilir.

Üst yönetim kademeleri tarafından onaylanmadıkça Fujitsu adına, adaylara, devlette makam sahibi kişilere veya politik partilere doğrudan ya da dolaylı olarak politik yardımda bulunmamız yasaktır.

Halkla İlişkiler ofisi tarafından yetki verilmedikçe, Fujitsu adına medyaya konuşmamalı veya Fujitsu adına açıklamalar yapmamalıyız.

4 Fikri Mülkiyet'i koruyor ve saygı duyuyoruz

4.1 Fujitsu FM'sini Korumak

Fujitsu'nun fikri mülkiyeti, ticari faaliyetlerimizi ve müşterilerimizin bize güvenini destekleyen değerli bir varlık ve önemli bir yönetim kaynağıdır.

Patentler, telif hakları ve ticari markalarticari markalar dahil olmak üzere gereken tüm fikri mülkiyet haklarını elde etmek ve korumak için tüm çabayı göstereceğiz ve bunları işlerimizi büyütme için verimli bir şekilde kullanacağız.

Özellikle:

- Fujitsu fikri mülkiyetini tanımlamalı ve korumalıyız
- Fikri mülkiyetin korunmasına dair tüm Fujitsu ilkelerine uymalıyız
- Fujitsu mülkiyet bilgilerini diğer kişilerle paylaşmadan veya diğer kişilere Fujitsu fikri mülkiyetini kullanma hakkı vermeden önce Hukuk departmanı'na danışmalıyız.

4.2 Üçüncü Taraf FM'sine Saygı

Diğer kişilere ait fikri mülkiyet haklarının yetkisiz kullanılması Fujitsu'yu (ve Fujitsu bünyesindeki bireyleri) önemli para cezaları ve suç takipleri dahil olmak üzere dava ve tazminatlar ile karşı karşıya bırakabilir.

Üçüncü tarafın fikri mülkiyet haklarına saygı gösteririz ve ancak gereken izinleri aldıktan sonra kullanırız.

Özellikle:

- Diğer kişilere ait telif haklı malzemelere ve diğer korunan fikri mülkiyet haklarına saygı duymalıyız. Diğer kişilere ait fikri mülkiyet haklarının kullanılması için gereken lisans veya onaylar konusunda Hukuk Departmanı'na danışmalıyız.
- Önceki bir işverenin mülkiyet bilgilerinin dikkatsizlikten kaynaklanan bir şekilde verilmesini engellemek için önemler almalıyız
- Bir gizlilik anlaşması altında, kısıtlı amaçlar doğrultusunda verilen üçüncü taraf fikri mülkiyet haklarına saygı göstermeliyiz (Bent 5.3'e de bakınız).

5 Gizliliği koruyoruz

5.1 Genel İlkeler

Bilgilerin uygun şekilde kullanılması ticari faaliyetlerimiz için çok önemlidir. Bilginin kaybolması veya dışarı sızmasıyla sonuçlanan dikkatsizce bir hata çok büyük zararlara ve itibarın zarar görmesine sebep olabilir. Fujitsu Global Bilgi Güvenliği Politikası'na (Fujitsu BT Stratejileri Bölümü tarafından yayınlanmıştır) ve farklı türlerde bilgilerin yönetilmesiyle ilgili kurallara uymalıyız. Buna ek olarak, günlük işlerimizde gizli bilgileri veya kişisel verileri isteğimiz dışında kaybetmemek veya dışarı sızdırmamak için veri güvenliğinin ne kadar önemli olduğunun farkındayız.

5.2 Gizli Şirket bilgilerinin korunması

Günlük işimizde sürekli olarak erişimimiz olan Fujitsu Group bilgileri gizli olarak kabul edilir. Bunlar aynı zamanda başarımız için de kritik öneme sahiptir. Gizli bilgiler iş, fiyatlandırma, araştırma ve geliştirme, ürünler, üretim insan kaynakları, şirket içi raporlama rakamları ve teknik bilgilerini içerir.

Biz:

- Fujitsu'nun gizli bilgilerini korumak için gerekli adımları atmamız
- Mevcut prosedürleri izlemeden bu bilgileri şirket dışında kimseye vermediğimizden emin olmalıyız (örneğin bir gizlilik anlaşmasının mevcut olduğundan emin olmak gibi)
- Fujitsu'nun gizli bilgilerini sadece Fujitsu işleri için kullanmalıyız
- Fujitsu bilgilerinin kayıtları, kopyaları ve veritabanlarını sadece Fujitsu işi için gerekli olduğu zaman oluşturmalıyız
- Fujitsu'da artık çalışmıyorsak bile Fujitsu'nun gizli bilgilerine saygı duymalı ve bu bilgileri korumalıyız.

5.3 Gizli Müşteri veya Üçüncü Taraf bilgilerini korumak

Müşterilerimizden veya iş ortaklarımızdan gelen bilgiler, amaçlanan kullanım ile ilgili koşullar ve şartlar, bu

bilgilerin yönetimi ve gizli kalması gereken süre dahil olmak üzere, müşteriler ve iş ortakları ile yapılan sözleşmelerde tanımlanmış ve belirlenmiş kurallara uygun şekilde korunur ve kullanılır.

Bu sebeple üçüncü taraf bilgilerini her zaman uygun bir şekilde kullanmalı ve gizliliği korumaya dair sözleşme sorumluluklarının dışına çıkmamalıyız.

5.4 Kişisel verilerin yönetimi

Fujitsu, yerel yasalara uygun olarak çalışanlarının, müşterilerinin, tedarikçilerinin ve diğer kişilerin kişisel kimliğini korumaktadır. Herhangi bir sebeple kişisel bilgi toplar ve saklarken bu kişisel verileri geçerli yasa ve yönetmeliklere uygun bir şekilde yönetir ve kullanırız.

Özellikle:

- Ticari faaliyetlerimizi etkileyen kişisel verilerle ilgili yasa ve yönetmelikleri öğrenmeye ve anlamaya çaba göstereceğiz
- Bölgesel veri koruma ilkelerini anlayarak ve bunlara uyacağız
- Kişisel verileri sadece meşru iş amaçları için toplayacak, kullanacak ve işleyeceğiz
- Gerekli yerlerde kişisel veri yerine genel verileri kullanacağız
- Kişisel verilere erişimi, yalnızca meşru iş amaçları için bu bilgilere ihtiyacı olan kişilerle sınırlayacağız
- Kişisel verinin yanlışlıkla kaybolmasını silinmesini önleyeceğiz
- Kişisel verinin ihlali veya kaybını öğrendüğümüzde derhal harekete geçeceğiz
- Kişisel veriler üzerinde yetersiz kontrol olup olmadığını gözlemleyeceğiz
- Ülkeler arasında kişisel verileri kanuni bir şekilde ve uygun korumaları gözeterek aktaracağız.

6 Şirketimizdeki konumumuzu kişisel kazanç sağlamak için kullanmıyoruz

6.1 Genel İlke

Kurumsal sorumluluklarımıza ters düşen bir biçimde konumumuzu, görevimizi, kurumsal bilgileri, kurumsal tesisleri veya varlıkları kendimiz, akrabalarımız, arkadaşlarımız veya diğer üçüncü taraflar için avantaj sağlamak amacıyla kullanmamalıyız.

6.2 Çıkar Çatışması

Fujitsu Group'ta veya Fujitsu Group yararına çalışan herkes işte veya iş dışında yaptıkları hiçbir şeyin Fujitsu'daki sorumluluklarıyla çakışmadığından emin olmalıdır. Kendi çıkarımızın, Fujitsu adına tarafsız kararlar verme yeteneğimizi engelleyebileceği tüm durumlardan kaçınılıyız. Böyle bir çatışmanın varmış gibi görünmesi bile zarar verici olabilir. Potansiyel çatışmalardan kaçınılımadığı durumlarda, bu çatışmalar dikkatli bir şekilde yönetilmelidir.

Dikkat etmeniz gereken alanlar:

- Bir çatışma oluşturabilecek veya hatta çatışma varmış gibi görünebilecek şirket dışı ticari faaliyetler veya finansal çıkarlar
- Fujitsu zamanının, kaynaklarının ve tesislerinin Fujitsu işleri dışında kullanılması (bölüm yöneticisinin yöneticisinin izin vermesi gereken sosyal, dernek ve kar amacı gütmeyen faaliyetler dahil)
- Bir Fujitsu faaliyeti sayesinde keşfedilen veya geliştirilen bir fırsattan kişisel yarar sağlamak
- Şirket dışı bir işte yöneticilik konumlarını kabul etmek (Fujitsu'nun desteğinin istenebileceği veya beklenebileceği kar amacı gütmeyen kuruluşlar da dahil)
- Müşteri veya potansiyel müşteri tarafından sunulan hediye, indirim veya eğlenceler
- Arkadaşlarınızdan veya ailenizden birinin sahip olduğu işletmelerle ilişki kurmak
- Bir aile üyesi veya yakın bir dostu işe almak, terfi ettirmek veya doğrudan yönetmek.

Tüm çalışanlar, bu tür çatışmaları verimli bir biçimde tartışabilmek, belgeleyebilmek ve yönetebilmek için gerçekleşen veya gerçekleşebilecek gibi görünen çatışmaları yöneticilerine proaktif olarak bildirmelidirler.

İş dışında Fujitsu itibarına zarar verebilecek faaliyetlere katılmamalıyız. Örneğin, çevrimiçi bir duyuru panosunda veya sosyal ağlar üzerinden şirket hakkında uygunsuz mesajlar yayınlamamalıyız.

6.3 Hediyeler ve Eğlence

Çalışanlar, aşağıda belirtilenleri yapmadan önce Bölgesel Ödüller ve Eğlence Politikasını öğrendiklerinden ve tamamen anladıklarından emin olmalıdırlar:

- Herhangi bir hediye almak veya vermek
- Müşterileri eğlendirmek
- Herhangi başka bir yardım almak veya vermek.

Çalışanlar, bölgesel politikalar dahilinde ve yöneticileri tarafından önceden onaylanmış, mantıklı ve kabul edilebilir düzeyde ödüllere veya avantajlardan yararlanabilirler.

Hediye, eğlence veya başka bir avantajın uygunsuz bir hava yaratabileceği riski varsa, teklif edilmemeli veya nazıkçe reddedilmelidir.

6.4 Şirket İçi Ticaret

Şirket içi ticaret yasaları, kamuya açık olmayan bilgiler kullanılarak şirketlere ait hisse senetlerinin satın alınmasını veya satılmasını yasaklamaktadır . Fujitsu, tüm dünyadaki adil ve açık hisse senedi alım satımını destekler.

Fujitsu Group'ta veya Fujitsu Group için çalışan kimse, çalışırken Fujitsu veya üçüncü taraftaki çalışmalarını süresince toplamış oldukları açıklanmamış "şirket içi" bilgileri kullanarak hisse senetleri veya diğer tahvillerin alım satımını gerçekleştirmez. Bu tür bir bilgi başkalarına da aktarılamaz.

Bu prensibe uymak için:

- Herhangi bir şirketle ilgili içeriden bilgi olarak (Fujitsu dahil olmak üzere) o şirketin hisse senetlerini doğrudan veya başkaları yoluyla satın almak veya satmak yasaktır.
- Diğer kişilere de şirket içi bilgilere dayanarak hiçbir teklif veya öneride bulunulmamalıdır.
- Şirket bilgileri gizli tutulmalıdır.

6.5 Şirket Varlıklarını Korumak

Fujitsu varlıkları, bize iş hedeflerimizi gerçekleştirebilmemiz için sağlanmaktadır. Zarar görmüş, çalınmış, yanlış kullanılmış veya boşa harcanmış şirket varlıklarının çalışma performansı ve finansal performans üzerinde olumsuz bir etkisi vardır ve bu hepimizi etkiler. Herhangi bir yazılım, donanım, şirket ekipmanları veya tesisler de dahil olmak üzere şirket varlıklarını, Fujitsu işlerini gerçekleştirmekten başka herhangi bir amaçla kullanmayacak, satmayacak, kiralamayacak veya atmayacağız.

Şirket varlıkları sadece meşru iş amaçları doğrultusunda kullanılmalıdır. Herhangi bir şirket ekipmanı veya sistemini, uygunsuz veya rahatsız edici materyallere erişmek, böyle materyalleri almak ve iletmek için kullanmak kesinlikle yasaktır. Yerel BT politikaları, daha ayrıntılı bilgiler içerir ve ilgili BT politikalarını öğrenmek ve anlamak tüm çalışanların sorumluluğudur.

Global İş Standartları ("GBS") Eki

Bu GBS içerisinde Kısım 3.2 ("Rüşvet") ve 3.1 ("Adil Rekabet ") için bir ektir ve GBS'nin ayrılmaz bir parçasıdır. Burada aksi belirtilmediği sürece, GBS içerisindeki tüm koşullar bu Ek için de geçerlidir.

Global Rüşvet ve Yolsuzluk Önleme Politikası

1. Yasaklanmış Ödemeler

Fujitsu, ürünlerinin, servislerinin ve çözümlerinin kalitesini ve fiyatını kullanarak rekabet eder. Fujitsu dahilindeki veya Fujitsu için çalışan kimse doğrudan veya dolaylı olarak hiçbir türde rüşvet vermemeli veya kabul etmemelidir. "Rüşvet", parasal veya başka bir türde elde edilen avantaj anlamına gelir.

Avantaj sağlamak için uygunsuz ödeme yapmak Fujitsu tarafından kabul edilemez ve kişiyi veya Fujitsu'yu cezai takibata maruz bırakır. Birçok ülke, üzerinde anlaşılmış uluslararası yolsuzluk karşıtı standartlar gereğince şirketlere, rüşveti yasaklayan yasalar koymuştur. Bu yasaların, İngiltere Rüşvet Yasası (UK Bribery Act) ve ABD Dışişleri Yolsuzluk Eylemleri Yasası (US Foreign Corrupt Practices Act) gibi bazıları global olarak kabul edilmiştir ve sıkı bir şekilde uygulanmaktadır.

Aşağıdakiler rüşvet veya uygunsuz ödeme olarak yorumlanabilir fakat listenin tamamı bunlardan ibaret değildir, her potansiyel Rüşvet gerçekleştiği durum içinde değerlendirilmelidir:

- Bir devlet memuru veya müşteri çalışanına para, ürün veya servis sağlamak ya da söz vermek
- İdari bir işlemi kolaylaştırmak için memurlar veya çalışanlara bağış yapmak
- Sağlanan hizmetlere eşdeğer olmayacak şekilde ücret ödemek.
- Müsrif veya aşırı eğlence, karşılama veya hediye giderleri
- Bir siyasi partiye, adaya veya kampanyaya katkıda bulunmak
- Devlet memurları veya müşteriler ile bağlantılı olan veya bu kişilerin isteğiyle kurumlara bağış yapmak.

Belirli durumlar ödemenin uygunsuz olduğuna dair uyarı işareti olabilir ve rüşvet veya uygunsuz ödeme yapılmadığından emin olmak için daha dikkatli olmamızı gerektirebilir. Aşağıdakiler bu durumların örnekleridir:

- Yolsuzluk konusunda nam salmış ülkede iş yapıyorken.
- Bir danışman, aracı veya başka bir üçüncü taraf, anlaşmayı tamamlamak için alışılmadık derecede büyük veya önceden üzerine anlaşılmış olandan daha fazla bir ücret istiyorsa.
- Danışman, aracı veya diğer üçüncü tarafın sorgulanabilir bir itibarı varsa.
- Başka bir ülkedeki gerçek bir kişiye, birden fazla banka hesabına veya nakit ile ödeme yapmamız istendiğinde.
- Siyasi veya sosyal bir bağışta bulunmamız veya belirli bir taşeronla çalışmamız isteniyorsa.
- Ödeme, hediye veya eğlence alıcının tarafsızlığını etkiliyor gibi görüldüğünde.
- Ödeme, hediye veya eğlence iş amacıyla gerçekleştirilmediyse veya özel bir amaçla gerçekleştirilmiş gibi görünüyorsa.
- Ödeme, hediye veya eğlence kamuya açıklandığında utanç duyacağımız bir duruma düşeceksek.

2. Devlet Memurları

Devlet memurları ile ilişkilerimizde çok dikkatli olmalıyız, birçok ülkede devlet memurlarına verilen hediyeler ve ödemeler yasal olarak yasaklanmıştır. Bazı ülkeler bu kanunları yabancı devlet görevlilerini kapsayacak şekilde genişletmiştir.

Aşağıdakiler Fujitsu'nun iş yaptığı ülkelerde yolsuzluk önleme yasalarının kapsamına giren devlet görevlileri için örnek teşkil etmektedir:

- Devlete ait bir kuruluşun çalışanları
- Devlet yönetimi altında veya belirli bir biçimde devletin mülkiyeti altında olan kamuya açık olarak borsada işlem gören şirketlerin çalışanları
- Devlet üniversitesinde çalışan bir profesör
- Devlete ait bir sağlık kurumunda çalışan bir doktor veya hemşire
- Kamu görevlilerinin aile üyeleri
- Siyasi parti yöneticileri veya siyasi makam adayları
- Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu gibi uluslararası organizasyon çalışanları

Devlet görevlilerine verilen her türlü hediye, uygulanan ülkede yasal ve geleneklere uygun olmadığı, önemsiz bir değere sahip olmadığı ve önceden bölgesel yönetim tarafından Şirket'in belirlediği yetki sınırları dahilinde onaylanmadığı sürece yasaktır. Hediyeler, rüşveti görmezden gelen veya affeden yerel uygulamalar kapsamında verilemez.

Sadece makul, gerekli ve bölgesel yönetim tarafından önceden onaylanmaları kaydıyla ürünlerin ve servislerin promosyonu, sunulması veya açıklanması veya bir sözleşmenin yürütülmesi ve performansı ile ilgili devlet görevlileri tarafından yapılan gerçek harcamaların (seyahat, konaklama, yiyecek) ödenmesine izin verilebilir Birinci sınıf uçuş harcamaları, eşler ve aile üyeleri, geziler, boş zaman etkinlikleri, maaş ve para harcama gerekli olarak kabul edilmez.

3. Muhasebe ve Defter Tutma Gereksinimleri

Yolsuzluk önleme yasalarına ve şirket politikalarına uyumlu olması için tüm ticari işlemler gereken şekilde yetkilendirilmeli ve defterlerimize, kayıtlarımıza ve hesaplarımıza tamamen ve doğru olarak kaydedilmelidir.

Fujitsu defterleri ve kayıtları, transferin gerçekleştiği değer ve zamanın doğru olarak kaydedilmesi de dahil olmak üzere, para transferlerini ve varlıkların bertaraf edilmesini yeterli ayrıntı ile doğru ve adil bir şekilde yansıtacak şekilde kaydedilmelidir.

Doğru olmayan transfer işlemleri de dahil olmak üzere (ör, komisyon ve rüşvetler) şirket defterlerine, kayıtlara ve hesaplara yanlış ya da yanıltıcı girişler yapmak ve/veya Rüşvet'i gizlemek için değiştirilmiş girişler kaydetmek ve/veya Şirket tarafında ya da Şirket'e yapılmış ödemelerin girişlerini kaydetmemek kesinlikle yasaktır. Ödemeyi destekleyen belgelerde tanımlanan amaçtan başka bir amaç için kullanıldığına dair kesin veya ima edilmiş bir ifade olması durumunda Fujitsu adına yapılan hiçbir ödeme onaylanmaz ve gerçekleştirilmez. Ek olarak, gizli veya kaydedilmemiş hiçbir fon veya varlık oluşturulmayacak ve yönetilmeyecektir.

Normal ve alışlagelmiş küçük nakit gereksinimleri dışında, Fujitsu işi ile bağlantılı olarak elektronik transfer, çek veya benzer bağlantı araçları yerine kağıt ve demir para kullanmak yasaktır.

4. Üçüncü Taraflar

Danışmanlar, aracılar, taşeronlar, dağıtıcılar, ortaklar, sözcüler ve diğer üçüncü taraflarla iş yapan herkes

yukarıdaki kurallara uyduklarından emin olmalıdırlar. Hem bireyler hem de Fujitsu bu üçüncü tarafların davranışlarından yasal olarak sorumlu tutulabilir. GBS veya Ek'in kuralları çerçevesinde yapamayacağımız bir şeyi gerçekleştirmek için üçüncü bir kişiyi kullanamayız.

Durum tespiti gerçekleştirilene ve taraflar arasında yazılı bir anlaşma yürürlüğe girene kadar herhangi bir üçüncü taraf ile çalışma yapmayacağız. Anlaşma üçüncü tarafın yürürlükte olan yolsuzluk önleme yasalarına ve Fujitsu'nun yolsuzluk önleme standartlarına uyacağını ve bunu taahhüt ettiğini gösteren bir beyan içermelidir.

Üçüncü tarafın faaliyetlerini sürekli izleme konusunda çok dikkatli olacağız. Aşırı, hatalı veya yetersiz açıklanmış ödeme talepleri, normal olmayan veya çok cömert yüklenici sözleşmeleri, normal olmayan veya natamam belgeler ve istenen belgelerin teslimatının reddedilmesi veya yanlış yapılması üçüncü tarafın Rüşvet verdiğinin işareti olabilir. Masraflar için ödeme yapmadan önce belge veya kanıt istemekte ısrarlı olacağız ve normal olmayan veya aşırı harcamaları sorgulayacağız. Eğer çalışanlar üçüncü bir tarafın Rüşvet verdiğinden veya vereceğinden şüpheleniyorlarsa Uyumluluk veya Hukuk Departmanı'nın ilgili üyesine bilgi vermelidirler.

5. Eğitim ve Uyumluluk

Fujitsu, yolsuzluğu önleyici ilkelere ve prosedürlere uymanın önemini açıklamak ve uygulamak için düzenli eğitimler gerçekleştirecektir. Aynı zamanda, ilgili çalışan ve üçüncü taraflara dosyalarımızda en az beş yıl saklayacağımız, uygun yolsuzluğu önleyici yasalarla uyumluluk sertifikaları vereceğiz ve alacağız.

Antitröst ve Rekabet Yasaları Global Politikası

1. Arka Plan

- 100'den fazla ülkenin rekabet yasaları bulunmakta. Rekabet yasalarının uygulanması hükümetlerin sınırlarını aşıyor.
- Dünyanın dört bir yanındaki rekabet yetkilileri, tüm dünyada antitröst ve rekabet yasaları ihlallerini araştırma ve bu ihlaller hakkında soruşturma açma konusunda giderek daha agresif bir hale geliyorlar.
- İhlaller, şirketler için büyük para cezaları ile sonuçlanabilirken bireyler için ise hapis ve para cezalarının yanısıra özel davalarla da sonuçlanabilir.

2. Antitröst ve rekabet yasaları neleri yasaklar?

Rekabet yasaları genel olarak ticareti sınırlayan iş uygulamalarını yasaklar.

- a) *Fiyat Sabitleme Anlaşmaları Kesinlikle Yasaktır.* Şirketler arasında fiyatlar veya fiyatlara bağlı başka etkenler ile ilgili anlaşmalar (örneğin, satış hükümleri ve koşulları, liste fiyatları, indirimler, fiyat ve indirim aralıkları, minimum fiyatlar, belirli müşteri veya ihaleye özel fiyatlar, fiyat sabitleme, kredi koşulları, müşteri tahsisatı, üretim hacmi veya çıktı kısıtlamaları vb.) tüm dünyada kesin bir şekilde yasaktır. Yasaklanmış bir anlaşmanın belirli, resmi veya belgelenmiş olması gerekmez; antitröst ve rekabet yasaları zimni fiyat sabitleme anlaşmalarını ve sözlü anlaşmaları da yasaklar. Ek olarak, anlaşmanın yapısı diğer ülkelerde farklı bir biçimde yorumlanıyor olabilir ve bazen bu ülkelerde anlaşma daha geniş alanları kapsayabilir.
- b) *Rakipler Arasında Bilgi Alışverişi Yasaktır.* Antitröst ve rekabet yasaları, fiyat sabitleme anlaşmalarına ek olarak, rakipler arasında ürünler ve hizmetler ile ilgili aşağıdaki türde halka açık olmayan ticari bilgi alışverişi yapılmasını genel olarak yasaklar:
- Gelecekteki fiyatlar veya fiyatlandırma stratejileri;
 - Müşteri ile görüşme durumu ve stratejileri;
 - İndirimler, satış teşvik planları, para iadeleri;
 - İç piyasa tahminleri;
 - Sermaye harcaması planları, yeni ürün geliştirme bilgileri, yeni teknolojiler ve
 - Envanter seviyeleri, üretim kapasitesi ve kullanımı, gelecekteki satış miktarları veya siparişleri.

Rakipler arasında bilgi alışverişi, fiyat sabitleme anlaşmasının olmaması durumunda bile ciddi antitröst ve rekabet yasaları sorunlarına sebep olabilir. Bir rakipten sadece halka açık olmayan ticari bilgiler edinmek bile önemli bir antitröst riski oluşturabilir.

3. Rakipler ile İletişim

Rakipler ile iletişim halinde olmak doğası gereği risklidir ve iletişimin, meşru bir iş amacı için gerekli olduğu sınırlı koşullar dışında bu durumdan tamamen kaçınılmalıdır. Örneğin, forumlar, seminerler, çalışma grupları ve endüstri sektörleri üzerine odaklanan en iyi uygulama grupları, antitröst danışmaları bulunan standart grupları ile ticari fuarlar ve meşru ticaret birliklerinin toplantılarında da çoğunlukla rakipler bir araya gelmektedir ama burada amaç önemli iş hedeflerini gerçekleştirmektir. Bununla birlikte, bu tarz karşılaşmalar aynı zamanda meşru bir iş amacı gütmeyen ama antitröst ve rekabet yasası riski

oluşturan iletişimler de oluşmasına sebep olabilir.

Temel olarak, herhangi bir sebeple ve herhangi bir ortamda rakip şirketler ile iletişim halinde olan çalışanlar, rakipleri kişisel arkadaşları, eski iş arkadaşları ve aile üyeleri olsa bile hassas ticari bilgiler hakkında konuşmamalıdır. Rekabet bilgileri hakkında anlaşma veya bu bilgilerin alışverişi gerçekleşmemelidir.

Rakipler arasındaki bazı etkileşimler, yasaklanmış anlaşmalar veya bilgi alışverişi için uygun bir ortam yarattığından en büyük riski oluşturur. Rakipler ile belirli türde etkileşimler, yasaklanmış tutumların olmadığı durumlarda bile uygunsuz bir tutum oluşuyormuş gibi görünebilir, örneğin:

- Rakipler arasında resmi olmayan toplantılar ve görüşmeler veya rakiplere yapılan veya rakiplerden gelen nezaket ziyaretleri;
- Rakiplerin sürekli olarak bir arada sosyal görüşmelere katılması (golf, akşam yemekleri ve kulüpler de dahil olmak üzere) veya
- E-posta mesajları, metin mesajları veya telefon çağrıları gibi doğrudan iletişimler.

Rakipler arasındaki etkileşimler sadece sosyal etkinlik olarak da başlasa uzun süreler boyunca tekrarlanan görüşmeler taraflar arasındaki ilişkinin değişmesine ve yukarıda belirtilen yasaklanmış tutumlarla ve bilgi alışverişiyle sonuçlanabilir.

Fujitsu Group çalışanları, herhangi bir rakip ile sürekli olarak etkileşim içinde bulunuyorsa, Uyum veya Hukuk Departmanı'ndan uygun bir kişiyi bilgilendirmelidir.

4. İhlal Cezaları Ağırdır

Rekabet engelleyici eylemlerin cezaları ağırdır. İhlaller, şirketler için büyük para cezaları ve bireyler için hapis cezaları ve özel davalarla sonuçlanabilir. Rekabet engelleyici eylemler, hiçbir zaman şirket veya herhangi bir bireysel çalışan için finansal yarar sağlamaz.

Örneğin:

- Çeşitli ülkelerdeki bireyler antitröst yasası ihlalleri gerçekleştirmek veya bu ihlalleri yönetmek sebebiyle hapis cezası aldı.
- Tüm dünyadaki rekabet uygulama yetkilileri, rekabeti engelleyici eylemde bulunan şirketlere çok büyük ve sürekli olarak artan para cezaları uyguladılar. Birçok mobil operatör, rekabet bilgilerinin paylaşıldığı tek bir toplantıya katıldıkları için 50 milyon Euro para cezasına mahkum edildi. Diğer şirketler, bilgi alışverişi ve rekabeti engelleyici anlaşmalar içeren eylemleri için yüz milyonlarca dolar para cezasına mahkum edildi.
- Bir şirketin rekabeti engelleyici eyleme katıldığının öğrenilmesi ile hükümet sözleşmelerini gerçekleştirme konusunda sıkıntı çekme, şirketin itibarının zarar görmesi ve müşteriler ve tedarikçiler arasında güven kaybı gibi ciddi çalışma sorunlarına sebep olabilir.

5. Bir Sorun Ortaya Çıktığında Uygun Bir Şekilde Davranmak

Kendinizi ve şirketinizi riske atmamak için lütfen aşağıdaki kuralları izleyin:

- Asla bir rakiple fiyat veya herhangi bir satış koşulu ile ilgili anlaşmaya girmeyin (Hukuk Departmanı tarafından incelenip onaylanmış meşru ortak bir ticari etkinlik olmadığı sürece)
- Asla bir rakibe ürünlerimiz, fiyatlarımız, satışlarımız, indirimlerimiz, üretimimiz, işimiz ve müşterilerimiz hakkında hassas ticari bilgiler sağlamayın.

- Bir rakipten buna benzer herhangi bir bilgi edinirseniz veya böyle bir bilgi alışverişinde bulunmak isteyen bir rakip sizinle iletişime geçerse lütfen hemen bu durumu Hukuk veya Uyum Departmanı'na rapor edin.
- Bayileriniz, müşterileriniz veya diğer yasal kaynaklardan benzeri bilgiler edindiğinizde, rakipleriniz ile ilgili bu bilgilerin kaynağının net olduğundan daima emin olun.
- Asla kamuya açık bir kaynak veya müşterilerden edinilen bir bilgiyi bir rakip yardımıyla doğrulamayın ve araştırmayın.
- Rakiplerin katıldığı toplantılarda dikkatli olun ve şüpheli konuşmalar gerçekleşirse toplantıyı terk edin.

Potansiyel bir sorun ile karşılaştığınızda bu durumu Uyum veya Hukuk Departmanı'na önceden önlem olarak rapor etmeniz çok önemlidir. Çoğu ülkede, potansiyel bir sorunu belirten ilk şirkete önemli ölçüde yasal koruma sağlayan programlar bulunur ("af" veya "müsamaha" programı). Bir sorun ortaya çıkarsa, durum ile hemen ilgilenerek şirket üzerindeki etkisini hafifletebiliriz. Bunu gerçekleştirmezsek, bizim yerimize rakibimizin gerçekleştirilmesi muhtemeldir.

Hukuk Departmanı, herhangi bir işlemin Şirket'in yolsuzluk önleme politikaları ve prosedürleri veya geçerli yolsuzluk önleme yasaları kapsamında yasaklanmış olup olmadığı hakkındaki şüphe ve endişeleri gidermek için çalışmaktadır.

