



LUFTHANSA GROUP

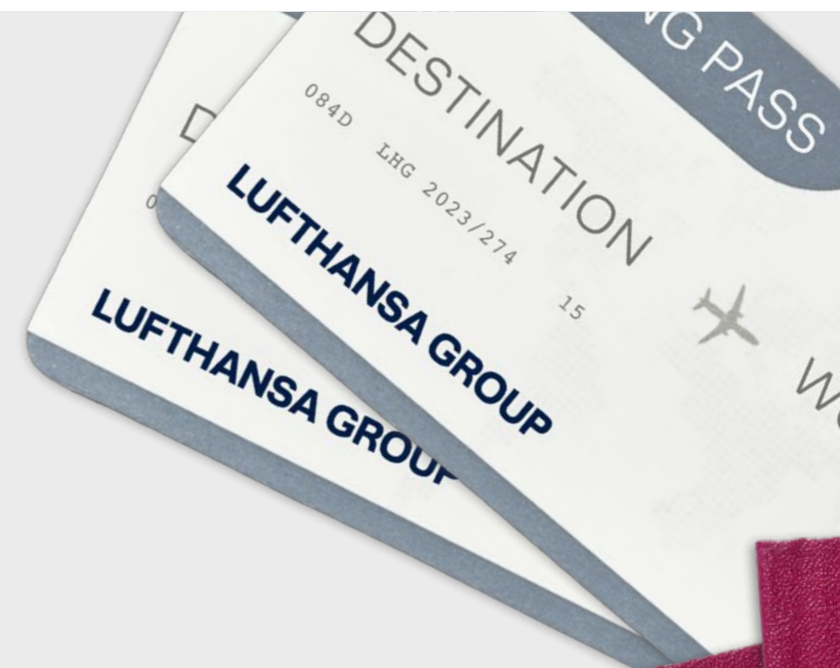
Davranış Kuralları

OUR ETHICAL
COMPASS



TR

»SORUMLU VE YASALARA UYGUN DAVRANIŞ, KURUMSAL KÜLTÜRÜMÜZÜN ÖNEMLİ BİR PARÇASIDIR VE GÜNLÜK ÇALIŞMALARIMIZI DAYANDIRDIĞIMIZ TEMEL TAŞTIR.«



Sorumlu ve yasalara uygun davranış, kurumsal kültürümüzün önemli bir parçasıdır ve günlük çalışmalarımızı dayandırdığımız temel tadr.

Değerli çalışanlarımız, değerli iş ortaklarımız,

Bu Davranış Kuralları, tüm Lufthansa Grubu için değer sistemimizin temeli olarak Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Lufthansa Grubu'un tüm çalışanları için bağlayıcıdır. Davranış Kuralları, kurumsal kültürümüzü güçlendirmeyi ve etik, dürüstlük ve sorumlu davranışa olan bağlılığımızı pekiştirmeyi amaçlamaktadır.

Bu belgede yer alan ilkeler yalnızca adil rekabetin temelini oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda yasal ve itibar risklerini belirlememize ve bunlardan kaçınmamıza da yardımcı olur. Davranış Kuralları, eylemlerimizi uyumlu hale getirdiğimiz ve ölçtüğümüz bir çerçeve oluşturur. Ayrıca doğru kararlar vermemize ve saygılı bir çalışma ortamı yaratmamıza yardımcı olur.

Bir şirketin ancak güven, saygı ve dürüstlük temeli üzerine inşa edildiğinde sürdürülebilir bir şekilde başarılı olabileceğine inanıyoruz. Bu nedenle, hepimizi Davranış Kurallarını içselleştirmeye ve böylece Lufthansa Grubu'nun etik ve sorumlu davranış konularında örnek teşkil etmesini sağlamaya katkıda bulunmaya teşvik ediyoruz.

Desteğiniz için çok teşekkür ederiz!



İÇERİK

Giriş	4
Bu Davranış Kuralları Hakkında	4
Zor kararları düşünceli ve sorumlu bir şekilde alırs	4
Endişeleri her zaman açık bir şekilde ele alıyoruz	5
Birlikte nasıl çalışırız, nasıl liderlik ederiz?	5
Toplumumuza ve çevremize karşı sorumluluk	6
Saygılı etkileşim	7
Emniyet ve Güvenlik	8
İklim ve çevre koruma	9
İnsan haklarına saygı	10
İş sağlığı ve güvenliği	11
Dürüstlikle iş yapma sorumluluğu	12
Şirketimizin başarısının temeli olarak adil rekabet	13
Yolsuzlukla mücadele	14
Çıkar çatışmalarıyla başa çıkmak	15
Dış ticaret düzenlemelerine uyum	16
Kara para aklamanın önlenmesi	17
Dijitalleştirme ve veri koruma	18
İçeriden bilgi ve içeriden öğrenenlerin ticaretinin yasaklanması	19
Şeffaf siyasi savunuculuk	20
Kurumsal değerlerimiz için sorumluluk	21
Muhasebenin düzenliliği	22
Şirket kaynaklarımızı korumak	23
Sosyal ağlarda dış iletişim	24



GİRİŞ

Bu Davranış Kuralları Hakkında

Davranış Kuralları bizim için neden önemlidir?

Lufthansa Group çalışanları olarak çeşitliliğimiz, bireyselliğimiz ve kişisel ve kültürel geçmişimizle gurur duyuyoruz. Ortak bir rehber olarak bu Davranış Kuralları, giderek daha hızlı değişen bir dünyada şirketimizin ilke ve değerleriyle uyumlu kararlar almamıza yardımcı olur. Dünya çapındaki müşterilerimiz, iş ortaklarımız ve hissedarlarımız için Davranış Kuralları, havacılık endüstrisindeki lider şirket gruplarından biri olarak neyi temsil ettiğimizi ve bizden neye güvenebileceklerini açıklamaktadır.

Davranış Kuralları kimler için geçerlidir?

Bu Davranış Kuralları, işlevleri veya hiyerarşileri ne olursa olsun, Lufthansa Grubu'nun dünya çapındaki tüm çalışanları için bağlayıcıdır. Ayrıca, yürürlükteki yasalara, yönetmeliklere ve iç kural ve yönergelerle uyumludur. İhlaller, şirket ve bireysel çalışanlar için ciddi yaptırımlara yol açabilir.

Her seviyedeki yöneticilerin, çalışanlarını bu Kurallarda açıklanan ilkelere uygun olarak işlerinde desteklemek ve her zaman dürüstlük ve sorumluluk duygusu örneği göstermek için özel bir sorumluluğu vardır.

Ayrıca bu Davranış Kuralları, tedarikçilerimiz de dahil olmak üzere iş ortaklarımızdan beklentilerimizi de tanımlar. Bu Davranış Kurallarına dayanarak, Lufthansa Grubu'nun Tedarikçi Davranış Kuralları tedarikçilerimiz için de geçerlidir („Lufthansa Group Supplier Code of Conduct“).

Bu Davranış Kurallarının güncellenmesinden kim sorumludur?

Davranış Kuralları, Lufthansa Grubu'nun Baş Uyum Görevlisi („Lufthansa Group Chief Compliance Officer“) tarafından güncellenir ve İcra Kurulu tarafından onaylanır.

Zor kararları düşünceli ve sorumlu bir şekilde alırız

Tüm kurallara ve yönergelere rağmen, bazen etik ve sorumlu bir şekilde nasıl davrandığımızın hemen belli olmadığı gri alanlar vardır. Bu davranış kuralları bile akla gelebilecek tüm kritik durumları kapsamaz. Sıklıkla yardımcı olan şey içgüdülerimizdir: Sezgisel olarak bir şeyin sorunlu olabileceği hissine sahip miyim? Konuyu yöneticimle görüşmeyi tercih eder miyim?

Aşağıdaki adımlar, zor durumlarda kendinden emin kararlar vermenize yardımcı olabilir:

Dur!

Karar verme sürecinize geçmeden önce durun ve içinizdeki huzursuzluk hissini neyin tetiklediğini anlamaya çalışın. Karar vermenize yardımcı olacak daha fazla bilgi alabilir misiniz? Sezginizin kesin nedenini tam olarak belirleyemezseniz bile, duygularınız önemlidir ve kesinlikle göz ardı etmemelisiniz.



Kontrol et!

Karar verme seçeneklerinizi sorgulayın:

- Sadece vicdanıma bağlı olsaydım nasıl davranırdım?
- Kararımı vermem için bir şey veya biri tarafından baskı göreceğim mi?
- Davranışım halk tarafından bilinirse endişelenmem gerekir mi?
- Arkadaşlarım veya ailem davranışlarımı nasıl değerlendirir?



Davran!

Lufthansa Grubu'nun değerlerine ve ilkelerine ve tüm yasal gerekliliklere uygun hareket ettiğinizden eminseniz, kararınızı gönül rahatlığıyla verirsiniz.

Herhangi bir şüpheniz varsa, yöneticinizden yardım isteyin veya yerel uyumluluk yöneticinize („Compliance Manager“) veya kurumsal uyumluluk ofisine („Corporate Compliance Office“) başvurun. Endişeleri açıkça ifade etmek, bir zayıflık veya risk alma isteği eksikliğinin bir işareti değil, konuşma kültürümüzün önemli bir parçasıdır.



Endişeleri her zaman açık bir şekilde ele alıyoruz

Yerde ve havada

Havacılıkta, hiyerarşiye veya kıdeme bağlı olmayan açık iletişim, güvenlik için çok önemlidir. Lufthansa Grubu olarak bizim için bu ilke, doğal olarak şirketin diğer tüm alanları için de geçerlidir. Soruları, belirsizlikleri, endişeleri ve hatta sadece „huzursuz bir içgüdü hissini“ açıkça ele alıyoruz. Bu cesaret gerektirir, ancak olası yasa veya iç yönetmelik ihlallerini erken bir aşamada tespit etmenin ve bunları düzeltmenin tek yolu budur.

Raporlama seçenekleri

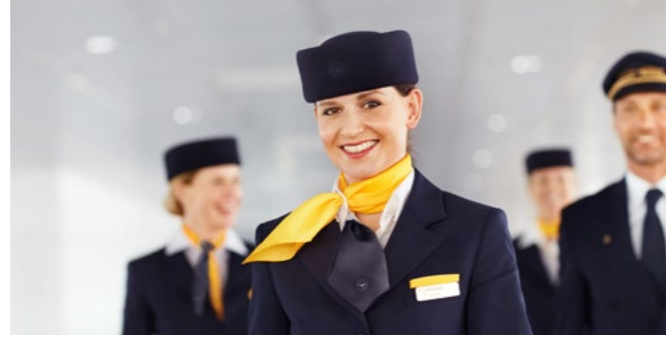
Olası bir ihlalin farkına varırsanız, bunu bildirmek için birkaç seçeneğiniz vardır:

- Yöneticinizle konuşun,
- yerel uyumluluk yöneticinize („Compliance Manager“) sorun,
- kurumsal Uyum Ofisi („Corporate Compliance Office“) ile iletişime geçebilirsiniz,
- elektronik ihbar sistemini kullanmak, veya
- harici bir avukat olan ombudsmanımızla iletişime geçin.

Ayrıca, şirkete ve konuya bağlı olarak, ek raporlama kanalları veya irtibat kişileri olabilir.

Dilerseniz anonim kalabilirsiniz

Elektronik ihbar sistemi ve ombudsman aracılığıyla tamamen anonim raporlama da mümkündür.



Sonuçlardan korkmayın!

İşbirliğimiz karşılıklı güvene dayanmaktadır. Bir ihbar bildirirseniz olumsuz sonuçlardan korkabilirsiniz veya şüphenizin gerçekten bir uyum ihlali olup olmadığından emin olamayabilirsiniz. Huzursuz duygularınızı görmezden gelmeyi düşünebilir veya kendinizi her şeyin yoluna gireceğine ikna etmeye çalışabilirsiniz.

Lufthansa Grubu, ihbarcılarının raporun bir sonucu olarak tehdit edebilecek tüm misilleme ve dezavantajlardan korunmasına yönelik yasal gerekliliklere bağlıdır (Misilleme Yapmama Politikası). Bunlar, özellikle ayrımcılık, iş akdinin feshi, terfi etmeyi reddetme veya olumsuz bir değerlendirmenin sunulmasını içerir. Bu tür bir ayrımcılık tehdidi veya girişimi bile yasaktır.

Misilleme Yapmama Politikasının ihlali, gizlilik şartı ve bilgilerin sunulmasındaki kasıtlı engellemeler kovuşturulacak ve yaptırıma tabi tutulacaktır. Bu koruma, yalnızca ihbarcının yanlış bilgi vererek ihbar sistemini kasıtlı olarak açıkça kötüye kullanması durumunda mevcut değildir.

Birlikte nasıl çalışırız, nasıl liderlik ederiz?

Kurum kültürümüz, müşterilerin, çalışanların ve paydaşların çıkarlarını ve ihtiyaçlarını eşit ölçüde bütünleştirir. Bu nedenle, ekonomik başarımızın temeli olarak etik eylem, sorumluluk varsayımı ve güvene dayalı işbirliği için pusulamızdır. Yöneticilerimiz rol model olarak hareket eder ve çalışanlara sürekli gelişme fırsatı verir. Her şeyden önce, Lufthansa Grubu'nun değerlerini kültürümüze yerleştirmek onların görevidir.

Hırs, sorumluluk ve empati gibi kurumsal değerlerimiz, liderliğimiz ve işbirliğimiz için kültürel korkuluklardır:

Hırs:

- Yaptığımız her şeyde müşteriye ilk sıraya koyuyoruz.
- Karar vermek için mükemmel çözümler beklemiyoruz.
- Yenilikçiyiz ve sürekli iyileştirmenin yollarını arıyoruz.



Sorumluluk:

- Eylemlerimizin kısa ve uzun vadeli sonuçlarını göz önünde bulunduruyoruz.
- Eylemlerimizin sorumluluğunu alıyoruz, hatalardan açıkça ders alıyoruz ve suçlamaktan kaçınıyoruz.
- Zorluklarımızı çözmek için bir istemlere ihtiyaç duymadan harekete geçiyoruz.



Empati:

- Farklı bakış açılarına saygı duyuyor ve onları bütünleştiriyoruz.
- Her zaman kolay olmasa bile birbirimizle içtenlikle konuşuyoruz.
- Ortak hedeflere ulaşmak için birbirimizi destekler ve tanırız.
- Yöneticilerin seçiminde ve geliştirilmesinde ve potansiyelin değerlendirilmesinde, bu değerlerden türetilen yetkinlikler bize rehberlik eder.





TOPLUMUMUZA
VE ÇEVREMİZE
KARŞI SORUMLULUK

Saygılı etkileşim

Çalışma arkadaşlarımıza ve dış paydaşlarımıza saygılı davranırız. Kendimizi her türlü ayrımcılığa, tacize veya şiddete karşı konumlandırıyoruz.

Amacımız insanları ve kültürleri birbirine bağlamaktır. Bu nedenle, ulusal ve etnik köken, cinsiyet, din, ideoloji, engellilik, yaş veya cinsel kimlikten bağımsız olarak insanın takdir edilmesi eylemlerimizi şekillendirir. Bu tür ayrımcılığı sürekli olarak araştırıyoruz. Aynı davranışı iş ortaklarımızdan ve tedarikçilerimizden de bekliyoruz.

Neden bu kurala sahibiz?

Birbirimizle ayrımcılıktan uzak ve kişisel sınırlara saygı duyulan bir ilişki biçimine büyük önem veriyoruz. Çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler veya iş ortakları bizim yüzümüzden kendilerini sınır ötesi veya korkutucu durumlarda bulurlarsa, desteğimize ve gizli bir tartışma çerçevesine güvenebilirler.

Cinsel taciz vakalarında Lufthansa'da sıfır tolerans vardır, çünkü açıkta olan: Her bir vaka çok fazladır ve cinsel taciz hiçbir şekilde haklı gösterilemez.

Kendinize sorun:

- Çalışma ortamımda iş arkadaşlarıma ve dış paydaşlara karşı saygılı etkileşime nasıl katkıda bulunabilirim?
- Sınırlarımı açıkça gösteriyor muyum ve başkalarının sınırlarına saygı duyuyor muyum?
- İletişim tarzım, ifadem içeriği veya davranışlarım aşağılayıcı, ayrımcı veya taciz edici olarak algılanabilir mi?
- Bilinçsizce önyargılı mıyım?
- Etkilenen bireyleri bir olay hakkında resmi bir bildirimde bulunmaya teşvik ediyorum muyum?

Kınamalar:

Lufthansa Group Website > Investor Relations > Corporate Governance & Compliance > Compliance > Whistleblowing System

Daha fazla bilgi için lütfen iletişime geçin:

respect@dlh.de



Örnek:

Soru: Mola sırasında, bir meslektaşımın bir bayan meslektaşına sormadan çıplaklar plajından tekstilsiz tatil fotoğraflarını gösterdiğini fark ettim. Bayan meslektaşım bu durumdan kendini bir şekilde rahatsız hissediyor ve bakmamaya çalışıyor. Nasıl doğru davranmalıyım?

Cevap: Lufthansa Grubu'nda cinsel tacize sıfır tolerans vardır. Cinsel taciz mağdurlarının inisiyatif almaları ve kendilerini savunmaları genellikle zordur. Etkilenenleri dinleyerek ve tavsiyelerde bulunarak destekleyebilirsiniz. Etkilenen kişiyi olayı resmi olarak bildirmeye teşvik edin. Çünkü kesin olan bir şey var: Cinsel taciz hiçbir şekilde haklı gösterilemez.



Örnek:

Soru: Yeni bir pozisyon için eğitim aldıktan sonra, önemli bir süreçte hata yaptığımı fark ettim. Hatayı kısa vadede çözmeli ve sadece benim başıma gelmesini ummalı mıyım?

Cevap: Hayır, hataya dikkat çekmek için emniyet ve güvenlik olayları için mevcut raporlama kanallarını kullanın. Bu bize, meslektaşlarımızın gelecekte doğru kararları vermelerine yardımcı olmak için nedenleri birlikte belirleme ve analiz etme fırsatı verir. Bu nedenle güvenlik standartlarımızı sürekli geliştiriyoruz.

Emniyet ve Güvenlik

En yüksek güvenlik standartlarını garanti ediyoruz ve emniyet ve güvenlikten ödün vermemize müsamaha göstermiyoruz.

„Emniyet“, operasyonlarımızdan kaynaklanan uçuş risklerinin aktif olarak en aza indirilmesini tanımlar. „Güvenlik“ ise çalışanlarımızı, yolcularımızı ve mülklerimizi dış tehlikelerden korumaya yönelik önlemleri tanımlar.

Neden bu kurala sahibiz?

Her gün dünya çapında birçok kişi ve iş ortağı hizmetlerimizi kullanıyor. Güvenlik standartlarımızı en üst düzeyde tutmak için bize güveniyorlar. Bunun sorumluluğunu taşıyoruz. Emniyet kültürümüzün yanı sıra güvenlik ve emniyet yönetim sistemimiz („Security- and Safety-Management-System“), sürekli olarak yüksek standartlarımız üzerinde çalışmamızı ve bu sorumluluğu yerine getirmemizi sağlar.

Kendinize sorun:

- Emniyet ve güvenlik alanındaki kişisel ihtiyatımın şirketimizin ve müşterilerimizin güvenliği için büyük önem taşıdığına farkında mıyım?
- Stresli durumlarda, bazen güvenlik veya emniyet yönergelerini tam olarak takip edemediğim hissine kapılıyor muyum?
- Şirketimizdeki güvenlik gereksinimlerinin yeterince farkında mıyım?
- Olası emniyet veya güvenlik olaylarını ve boşluklarını aktif olarak ele alıyor muyum?
- Emniyet veya güvenlik olaylarını hemen bildirmenin yollarını biliyor muyum?

Kınamalar:

- Emniyet ve Güvenlik için Grup Yönergeleri
- Lufthansa Group Emniyet Yönetim Sistemi („Safety Management System – SMS“) ve Güvenlik Yönetim Sistemlerinin („Security Management System – SeMS“) Özellikleri

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

- Corporate Security & Crisis Management FRA CS
- 24/7 Security Desk
- Office of the Group safety pilot FRA CF

İklim ve çevre koruma

Çevremiz ve çevre üzerindeki etkimiz için sorumluluk alıyoruz.

İlgili çevresel hususlar, kaynakların (örneğin enerji, su, hammaddeler) doğrudan ve dolaylı tüketimimiz ve iklim, sera gazı emisyonları ve biyolojik çeşitlilik gibi ekosistem hizmetleri üzerindeki ilgili etkilerdir.

Neden bu kurala sahibiz?

Bu etkilerin sürekli olarak azaltılması, iş modelimizin gelecekteki uygulanabilirliğini destekler, dönüşüm süreçlerimizde bize yardımcı olur ve rekabet gücümüzü güçlendirir. Bunu yaparken ihtiyatlılık ilkesini takip ederek olası risk ve fırsatları göz önünde bulunduruyor, çevre bilincini geliştirmek için inisiyatif alıyor ve çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını hızlandırıyoruz.

Kendimize iddialı hedefler belirliyor ve bunları çevresel dengemizde sürekli ve ölçülebilir bir iyileşmeye katkıda bulunan önlemlerle destekliyoruz. Lufthansa Grubu'nun çevre yönergeleri, çevre korumadaki öz imajımızı tanımlar ve eylemlerimizin temelini oluşturur.

Kendinize sorun:

- Eylemlerim çevre koruma yasa ve yönetmeliklerine uygun mu?
- Bugünkü eylemlerimin ve kararlarımın iklim ve çevre üzerinde nasıl bir etkisi var?

Kınamalar:

- Lufthansa Grubu Çevre Yönergeleri
(„Environmental Guidelines of the Lufthansa Group“)
- Lufthansa Group Website > Responsibility

Daha fazla bilgi için lütfen iletişime geçin:

Corporate Responsibility



Örnek:

Soru: Genelde ofiste çalışıyorum – çevreyi korumak için ne yapabilirim?

Cevap: Oldukça fazla –birkaç örnek: Karar verirken, onları etkileyebiliyorsanız, çevresel yönleri dikkate alın. İşyerinizde veya işiniz aracılığıyla başka hangi kararları etkileyebileceğinizi kontrol edin. Çevre koruma konusunu düzenli ekip toplantılarınıza taşıyın - burası genellikle iyi fikirlerin ve önlemlerin geliştiği yerdir. Kağıdı yalnızca gerektiğinde ve sayfaları her iki taraftan yazdırın. Ofisinizden çıkarken ışıkları ve monitörleri söndürün. Günlük işlerinizi dikkatli bir şekilde yaparsanız, elbette daha birçok olasılık düşünebilirsiniz.



İnsan haklarına saygı

İnsan haklarını dünya çapında uygulamak istiyoruz. Amacımız, bu beklentiyi Lufthansa Grubu şirketlerine ve tedarik zincirine bağlamaktır.

İnsan hakları, özellikle, çocuk işçiliğinin, zorla çalıştırmanın ve köleliğin yasaklanmasını, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uyulmasını, örgütlenme özgürlüğüne saygıyı, yeterli, insancıl çalışma koşullarını ve insan haklarıyla ilgili çevre kirliliğinden kaçınmayı, topraktan yoksun bırakmayı, işkenceyi ve zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleyi içerir.

Neden bu kurala sahibiz?

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (United Nations Global Compact) bir üyesi ve Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği'nin (IATA) insan kaçaklığına karşı kararının imzacısı olan Lufthansa Grubu için, eylemlerimizi kabul görmüş uluslararası çalışma ve sosyal standartlarla uyumlu hale getirmek ve günlük işlerimizde insan haklarına saygıyı aktif olarak yerleştirmek önemlidir.

Kendinize sorun:

- Çalışma ortamım insan hakları alanındaki geçerli düzenlemelerin yanı sıra kabul görmüş uluslararası çalışma ve sosyal standartlara uygun mu?
- Korunan yasal pozisyonları ve şikayet kanallarını biliyor muyum?
- Tedarikçilerimizi ve diğer iş ortaklarımızı bu standartlara uyum konusundaki beklentilerimizi bilgilendirdim mi?

Kınamalar:

- Lufthansa Group Website > Investor Relations > Corporate Governance & Compliance > Compliance > Whistleblowing System
- Lufthansa Group Website > Corporate Responsibility > Ethics and Integrity > Modern Slavery and Human Trafficking Statement

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

humanrights@dlh.de

Örnek:

Soru: Tedarikçilerimizden biri, sözleşmesi olmayan diğer bir şirket tarafından (A şirketi) tedarik edilmektedir. A şirketi'nde istihdamın onursuz ve insanlık dışı koşullar altında çalışıldığını öğrendim. Tedarikçimizle işime değişmeden devam edebilir miyim?

Cevap: Hayır. İnsan haklarıyla ilgili bir görevin ihlalini mümkün kılan olgusal göstergeler hakkındaki bilginize dayanarak, önlemler başlatılmalıdır. Böyle bir durumda lütfen İnsan Hakları Ofisi („Human Rights Office“) ile iletişime geçin.

İş sağlığı ve güvenliği

Çalışanlarımızın sağlığını ve güvenliğini korur, kendimiz ve başkaları için sorumluluk alma kültürünü teşvik ederiz.

İş güvenliği, kişinin mesleğini icra ederken çaba göstermesi gereken tehlikesiz durumu tanımlar. Ayrıca sağlığın korunması, işle ilgili sağlık bozukluklarının ve meslek hastalıklarının önlenmesini amaçlamaktadır.

Neden bu kurala sahibiz?

İş sağlığı ve güvenliği en önemli önceliğimizdir ve kurumsal sorumluluğumuzun bir parçasıdır. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının, çalışanlarımızın memnuniyetini ve üretkenliğini artırdığını ve bu nedenle şirketimizin geleceğine önemli bir yatırım olduğunun bilincindeyiz.

Kendinize sorun:

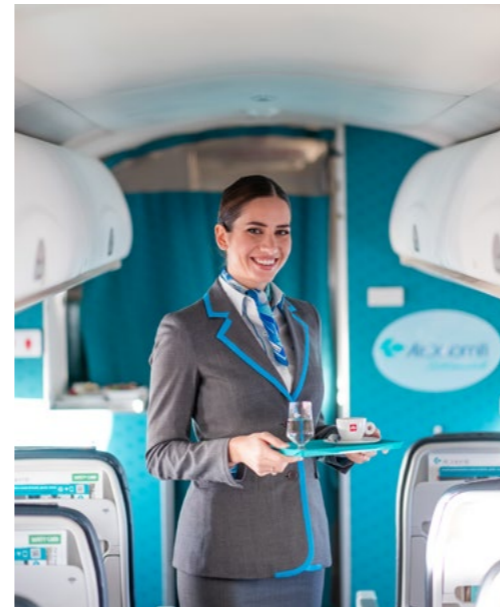
- Kendime ve diğer insanlara karşı sorumlu davranıyor muyum?
- Her zaman ve her yerde kendimi ve meslektaşlarımı yaralanmalardan ve kazalardan koruduğumdan emin miyim?
- Tüm sağlık ve güvenlik politikalarına ve prosedürlerine uyuyor muyum ve sağlanan kişisel koruyucu ekipmanı kullanıyor muyum?
- İşyerimdeki olası tehlike kaynaklarını biliyor muyum ve acil bir durumda nasıl davranacağımı biliyor muyum?

Kınamalar:

- Grup İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası („Group Guideline on Occupational Safety“)
- Sağlık Hizmeti („Medical Service“) ve Grup İş Güvenliği („Group Occupational Safety“) intranet sayfaları

Daha fazla bilgi için lütfen iletişime geçin:

- Lufthansa Group Medical Services & Health Management
- Group Occupational Safety



Örnek:

Soru: İşyerinde bir meslektaşımın sağlığı için risk aldığı tehlikeli bir durum görüyorum. Nasıl doğru davranırım?

Cevap: Lufthansa Grubu'nun tüm çalışanları, gerekli görülmesi ve kendi şahsiyetlerini tehlikeye atmadan mümkün olması halinde, güvenli olmayan çalışma durumlarını ve koşullarını derhal ortadan kaldırmalıdır. Meslektaş, aldığı risk ve tehlikenin farkında olmalıdır. Çalışanlar, güvenli olmayan çalışma koşullarını amirlerine, insan kaynaklarına veya iş sağlığı veya güvenliği yönetimine bildirmelidir.



DÜRÜSTLÜKLE
İŞ YAPMA
SORUMLULUĞU



Örnek:

Soru: Bir ticaret fuarında, şu anda rakip bir şirkette çalışan eski bir meslektaşımın özel olarak kahve içiyorum. Şirketlerimiz her iki ürünü de aynı tedarikçiden tedarik etmektedir. Ona pazarlık yapılan fiyatları sorabilir miyim?

Cevap: Hayır. Rekabetle ilgili bilgilerin veya rekabetle ilgili soruların tek taraflı olarak açıklanması bile - özel bir bağlamda bile - yasaktır, çünkü örneğin fiyatların uyumlaştırılmasına ve dolayısıyla rekabetin bozulmasına yol açabilir.



Şirketimizin başarısının temeli olarak adil rekabet

Rekabette adil davranış yoluyla performans ilkesine bağlıyız ve her zaman rekabet hukuku hükümlerine uygun hareket ediyoruz.

Özellikle, rekabet hukuku, piyasa gücünün kötüye kullanılmasının yanı sıra rekabetle ilgili stratejik, gizli veya geleceğe yönelik bilgilerin anlaşılmasını ve hatta değişimini yasaklar. Bu, örneğin fiyatları, rota planlamasını, kapasiteleri, marjları, gelirleri, pazar paylarını, maliyetleri ve normalde ticari sır olarak kabul edilen diğer bilgileri içerir.

Piyasa gücünün yasaklanmış bir şekilde kötüye kullanılması, örneğin, nesnel bir gerekçe olmaksızın diğer piyasa katılımcılarının rekabet gücünün ayrımcılığa uğraması, engellenmesi veya başka bir şekilde bozulmasıdır.

Neden bu kurala sahibiz?

Adil rekabetin sürdürülebilir ve vazgeçilmez bir ön koşul olduğuna ve en iyi ürün ve hizmetlerin sunulmasını sağladığına inanıyoruz. Adil rekabet, şirketlerimizin verimliliğinin ve yenilikçi gücünün artmasına da katkıda bulunur ve bu nedenle sürekli ilerleme ve ekonomik kalkınma için bir motordur. Rekabet hukukunun ihlali, para cezaları, tazminat ödemeleri ve itibar kaybı gibi ciddi sonuçlara yol açabilmektedir.

Kendinize sorun:

- Lufthansa Grubu'nun rekabetçi davranışını veya rekabet durumunu etkileyebilecek içerik hakkında diğer şirketlerle bilgi alışverişinde bulunuyor muyum?
- Potansiyel olarak antitröst yasasıyla ilgili konuları (örneğin bir rakiple işbirliği) her zaman Kurumsal Uyum Ofisi („Corporate Compliance Office“) ile önceden görüşüyor muyum?
- Pazarda hakim bir pozisyona sahip olma ihtimalim var mı (gösterge: %40'tan fazla pazar payı)?
- Objektif bir sebep olmadan diğer şirketleri dezavantajlı hale getiriyor muyum?

Kınamalar:

Grup Yönergesi Rekabet Uyumlu
(„Group Guideline on Competition Compliance“)

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Compliance Manager veya
Corporate Compliance Office

Yolsuzlukla mücadele

Üçüncü taraflara yapılan bağışları sorumlu bir şekilde ele alıyoruz ve her türlü yolsuzluk ve rüşvete, hatta görünüşe bile karşı çıkıyoruz.

Yolsuzluk, tipik olarak, bir iş ortağını veya kamu görevlisini haksız veya yasa dışı davranmaya teşvik etmek için ona bir avantaj vaat eden veya veren kişidir. Aynı şekilde, bir otorite, politika veya şirketteki kendi konumunu istismar ederek böyle bir avantaj talep eden, vaat edilen veya kabul eden herkes yolsuzluk yapar. Aşırı etki görünümü verebilecek hediyeler, örneğin hediyeler, davetiyeler, bağışlar, sponsorluk faaliyetleri vb.

Neden bu kurala sahibiz?

Yolsuzluk toplumu ve adil rekabeti zayıflatır, devlete ve şirketlere milyarlarca dolara mal olur ve şirketlerin, endüstrilerin ve bir bütün olarak ekonominin itibarına zarar verir. Uzun vadede ancak dürüstlük ve adil ticaret ile bir piyasa katılımcısı olarak başarılı olabileceğimize ve böylece toplum için katma değer sağlayabileceğimize inanıyoruz. Kamu görevlileri söz konusu olduğunda özellikle dikkatli olunması gerekmektedir: Hemen hemen tüm hukuk sistemlerinde, kamu görevlilerine verilen hediyeler için özellikle kısıtlayıcı düzenlemeler geçerlidir.

Kendinize sorun:

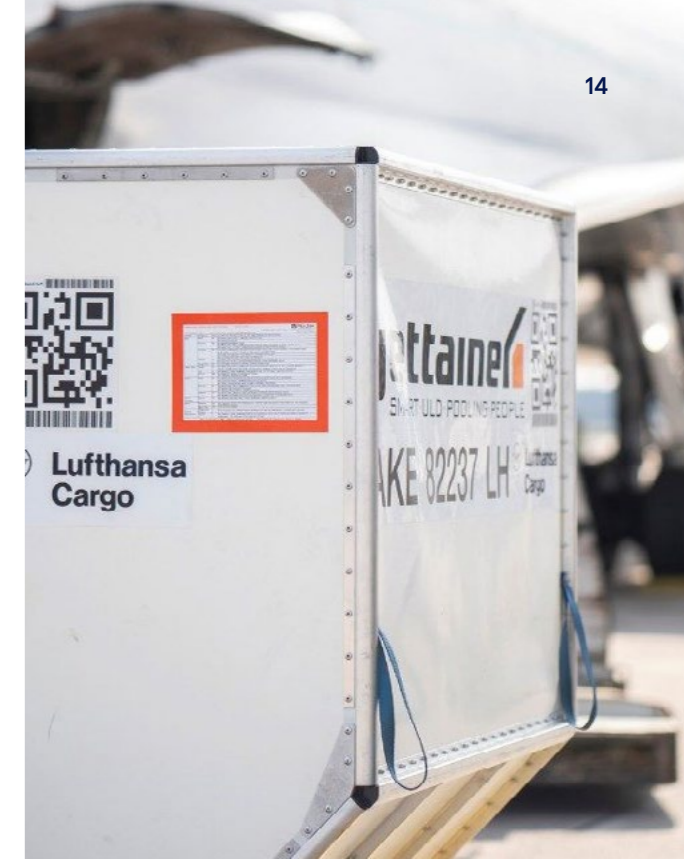
- Menfaatimiz (aynı zamanda bir bağış veya sponsorluk), karşılığında karşımdakinden belirli bir davranış beklediğim izlenimini verebilir mi?
- Bağış, alıcı için kamuya açıklamayı tercih etmeyeceği özel bir avantajı temsil ediyor mu?
- Hediye vermeden veya davetiye vermeden önce Lufthansa Grubu'nun düzenlemeleri hakkında kendimi kapsamlı bir şekilde bilgilendirdim mi?
- Şüpheli iş uygulamalarına dair herhangi bir belirti olup olmadığını görmek için her zaman potansiyel iş ortaklarını kontrol ediyor muyum?

Kınamalar:

Grup İlkesi Hediyeleri, Davetiyeleri ve Diğer Avantajları
(„Group Guideline on Gifts, Invitations and other Benefits“)

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Compliance Manager veya
Corporate Compliance Office



Örnek:

Soru: Resmi ortamda karar vericilerle en iyi temaslara sahip bir danışman tuttum. Kararlarını olumlu yönde etkilemek için onları her zaman iyi restoranlara davet eder. Bana hiçbir şey olamaz, çünkü kendim gibi davranmıyorum - değil mi?

Cevap: Bu doğru değil: Sadece danışmanın kendisi değil, aynı zamanda müşteri de kovuşturmaya tabi tutulabilir. Bu nedenle danışmanlarınızı seçerken güvenilirliklerine dikkat edin.

Çıkar çatışmalarıyla başa çıkmak

Kararlarımızı yalnızca Lufthansa Grubu'nun yararına ve çıkar çatışmalarından bağımsız olarak alırız.

Çıkar çatışması, iş kararlarının sorumlu çalışanın kişisel çıkarlarından etkilenme riski olduğunda ortaya çıkar.

Neden bu kurala sahibiz?

Her insanın kişisel çıkarları vardır. Bunlar her zaman şirketinkilerle aynı olmak zorunda değildir. Kendi başına bir çıkar çatışması suistimal değildir, belirleyici faktör durumun şeffaf bir şekilde ele alınmasıdır. Tam şeffaflık ve bağımsız değerlendirme, kişisel avantaja da yol açabilecek iş kararları alırken özellikle önemlidir. Lufthansa Grubu olarak, ancak iş kararları yalnızca şirketin yararına alınır ve ilgili kişilerin kişisel çıkarlarından arınmışsa uzun vadede ekonomik olarak başarılı olabiliriz. İş karar verme durumlarında şirket dışındakiler tarafından vaat edilen, teklif edilen veya verilen kişisel avantajlar, rüşvet suçlamaları da dahil olmak üzere aşırı etki görünümü verebilir ve böylece ilgili kişileri ceza ve medeni hukuk risklerine maruz bırakabilir.

Kendinize sorun:

- Davranışlarım başkalarına kişisel olarak bundan yararlandığım izlenimini verebilir mi?
- Neden şimdi hibe alıyorum? Meslektaşım bir iş kararını kendi lehine etkilemeyi düşünüyor mu?
- Kararlarım gerçekten iş ortağının kalitesi, fiyatı ve güvenilirliği gibi tamamen objektif kriterlere mi dayanıyor?

Kınamalar:

Grup İlkesi Çıkar Çatışması
(„Group Guideline on Conflict of Interest“)

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Compliance Manager veya
Corporate Compliance Office



Örnek:

Soru: Bir müşteri beni bir iş toplantısı vesilesiyle bir restoranda yemek yemeye davet ediyor. Daveti kabul edebilir miyim?

Cevap: Şu anda müşteri ile sözleşme görüşmeleri yapıyorsa veya bir ihaleye katılıyorsa, davet edilmenize izin vermeyin, faturayı kendiniz ödeyin. Bu şekilde, bir çıkar çatışmasının ortaya çıkmasından bile kaçınırsınız. Aksi takdirde, Çıkar Çatışması politikasında („Guideline on Conflict of Interest“) belirtilen değer sınırları karşılandığı sürece daveti kabul edebilirsiniz ve bu yalnızca iş ilişkisi bağlamında ara sıra yapılan bir davettir.





Örnek:

Soru: Sistem bir yaptırım listesi kontrolünde isabet gösterirse ne yapmalıyım?

Cevap: Her şeyden önce, iş ortağı hakkında sahip olduğumuz bilgiler ile yaptırım listesi girişindeki bilgiler arasında eleştirel bir karşılaştırma yapılmalıdır. Tesadüfi isim benzerlikleri veya diğer benzerlikler de sözde bir isabete yol açabilir. „Gerçek bir isabet“ ise, yaptırımın yasal sonuçlarının planlanan ödemeyi veya iş projesini yasaklama olasılığını ortadan kaldırmak için Uluslararası Ticaret Hukuku departmanı („International Trade Law Department“) dahil edilmelidir.

Dış ticaret düzenlemelerine uyum

Yaptırımları veya ihracat kontrol düzenlemelerini ihlal etmediğimizden emin oluruz.

Yaptırımlar, uluslararası hukuka aykırı ciddi davranışlara yanıt olarak devletler, kişiler veya şirketlerle ekonomik ilişkilere getirilen resmi kısıtlamalardır. İhracat kontrol düzenlemeleri söz konusu olduğunda, kısıtlamalar ticari malların niteliği ve özellikleri ile ilgilidir.

Neden bu kurala sahibiz?

Devlet tarafından dayatılan ticaret kısıtlamalarının nedenleri çok çeşitlidir ve uluslararası barış, güvenlik ve evrensel insan haklarının korunmasının yanı sıra terörle mücadele ve etkili silah kontrolünü içerir. Küresel olarak aktif bir şirketler grubu olarak bizim için, giderek karmaşıklaşan düzenlemelere uyum, uyumluluğu sağlamak ve itibarımızı korumak için büyük önem taşımaktadır.

Kendinize sorun:

- „Ambargo“ uygulanan ülkelerdeki tüm işlemleri raporluyor muyum?
- Yapılan ödemeleri ve sözleşmeli ortakları her zaman yaptırım listelerine göre kontrol ediyor muyum?
- İhracat işlemleri söz konusu olduğunda, ürün, varış ülkesi, müşteri veya kullanım amacı üzerinde herhangi bir kısıtlama olup olmadığını dikkatlice kontrol ediyor muyum?

Kınamalar:

Grup Politikası Ambargo ve İhracat Uyumluluğu
(„Group Guideline on Embargo & Export Compliance“)

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Team International Trade Law

Örnek:

Soru: Yüksek ödeme yapan bir iş ortağı, fazla olan ödemeyi iade etmemi istiyor. Ancak, para orijinal işletme hesabına değil, üçüncü bir şahsın hesabına aktarılacaktır. Bunu kabul edebilir miyim?

Cevap: Prensip olarak, tüm geri ödemeler, orijinal ödemenin yapıldığı hesaba yapılmalıdır. Bu nedenle, iş ortağından geri ödemenin neden fazla ödemenin yapıldığı hesaba yapılmaması gerektiğine dair bir açıklama isteyin. Şüphenez varsa, Uyumluluk Yöneticinize („Compliance Manager“) veya Kurumsal Uyumluluk Ofisi'ne başvurun („Corporate Compliance Office“).



Kara para aklamının önlenmesi

Yalnızca ticari faaliyetleri yürürlükteki yasalara uygun olan ve tüm ulusal ve uluslararası kara para aklamayı önleme yasalarına uyan saygın ortaklarla iş yapıyoruz.

Kara para aklama, suç eylemlerinden kaynaklanan nakit veya varlıkların yasal, mali ve ekonomik döngüye sızmasıdır. Amaç, paranın gerçek kaynağını gizlemektir.

Neden bu kurala sahibiz?

Amacımız, Lufthansa Grubu şirketlerini kara para aklama faaliyetleri için kötüye kullanılmaktan korumaktır. Kara para aklama, organize suçu teşvik eden ve vergi gelirlerini engelleyen bir suçtur. Kara para aklama bu nedenle topluma ve ekonomiye büyük zararlar verir ve şirketimize ve itibarına kalıcı zararlar verebilir. Yalnızca finansmanı meşru kaynaklardan gelen dürüst ortaklarla iş yapmayı amaçlıyoruz. Ödeme işlemlerimiz büyük ölçüde nakitsizdir. Nakit ödemeleri yalnızca geçerli yasal gerekliliklere ve limitlere uygun olarak kabul ediyoruz.

Kendinize sorun:

- Potansiyel iş ortağı gerçekten var mı?
- Üçüncü taraflar anlaşılır bir gerekçe olmaksızın iş ilişkisine dahil oluyor mu?
- Tüm işlemler şeffaf ve izlenebilir mi?
- Bir işlemle ilgili huzursuz bir his var mı ve bunu bir süpervizörle görüşmeyi tercih eder miyim?

Kınamalar:

Kara Para Aklama Uyumluluğuna İlişkin Grup Direktifi („Group Guideline on Anti-Money Laundering Compliance“)

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Compliance Manager veya
Corporate Compliance Office

Dijitalleşirme ve veri koruma

Dijital teknolojileri sorumlu bir şekilde kullanıyor ve müşterilerimizin, iş ortaklarımızın ve çalışanlarımızın tüm kişisel verilerini koruyoruz.

Kişisel veriler, isimler, doğum tarihleri veya telefon numaraları, aynı zamanda uçuş verileri, banka bilgileri veya personel numaraları gibi belirli bir kişi hakkında doğrudan veya dolaylı olarak sonuçlara varılmasına izin veren her türlü bilgidir.

Neden bu kurala sahibiz?

Lufthansa Grubu'nda dijital teknolojiler giderek daha önemli hale geliyor. Her gün birçok insan, yalnızca yasalarla değil, aynı zamanda etik olarak da kapsamlı bir şekilde korumakla yükümlü olduğumuz verilerini bize emanet ediyor. Veri koruma düzenlemelerinin ihlali, şirket ve bireysel çalışan için ciddi cezalara neden olabilir.

Kendinize sorun:

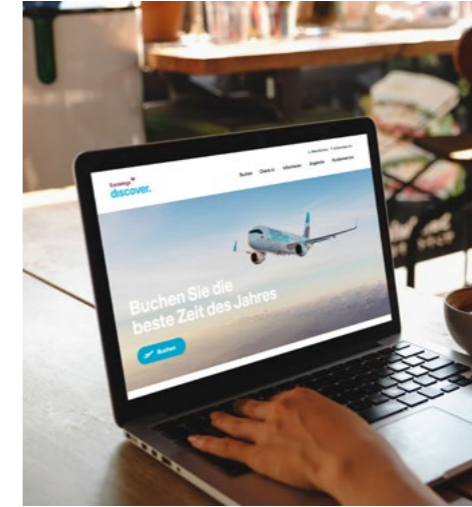
- Kişisel verileri yalnızca resmi faaliyetlerim bağlamında izin verilen amaçlar için mi işliyorum ve bu verilere yalnızca kesinlikle ihtiyaç duyanlar tarafından erişilebilmesi her zaman sağlanıyor mu?
- Kendi verilerim bu şekilde ve bu amaçla işlenseydi ne hissederdim?
- Dijital teknolojileri yalnızca müşterilerimizin ve şirketin yararına, veri korumasını tehlikeye atmayacak şekilde mi kullanacağım?
- Veri ihlalinin ne olduğunu ve bir veri ihlali durumunda derhal kime bildirmem gerektiğini biliyor muyum?

Kınamalar:

Veri Koruma Grup Direktifi („Group Guideline on Data Protection“)

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

- Data Protection Coordinator, Data Protection Assignee veya datenschutz@dlh.de
- Veri ihlali durumunda: databreach@dlh.de



Örnek:

Soru: Bir iş arkadaşıma e-posta ile iletmek istediğim hassas müşteri verilerinin bir listesi var. Normalde bunun için PKI şifrelemesi kullanırdım, ancak iş arkadaşımın PKI sertifikası yok. İstisna olarak listeyi şifrelenmemiş olarak gönderebilir miyim?

Cevap: Verilerin şifrelenmesi gerektiği yönündeki değerlendirmemiz kesinlikle doğrudur. Bu nedenle şifrelenmemiş gönderim kesinlikle önerilmez. Bunun yerine, iş arkadaşınızın PKI şifrelemesi kuralıdır. Bu arada, bu mobil cihazların uygulamalarında da mümkündür.



Örnek:

Soru: Üç aylık veya yıllık rakamların yayınlanmasından önce, piyasa beklentilerinden sapan bir sonuca işaret eden önemli rakamlara erişimim var ve Lufthansa hisse fiyatının yayına tepki vereceğinden şüpheleniyorum. Bu yüzden yayınlanmadan önce hisse senedine yatırım yapmak istiyorum.

Cevap: Bunun, gerçekleştirilemeyecek içeriden öğrenenlerin ticaretinin yasaklanmış olması çok muhtemeldir. Şüphe durumunda, Sermaye Piyasası Uyum ekibi ile önceden iletişime geçilmelidir.

İçeriden bilgi ve içeriden öğrenenlerin ticaretinin yasaklanması

İçsel bilgilerin yayınlanması, içeriden öğrenenlerin ticareti ve piyasa manipülasyonu ile ilgili olarak sermaye piyasasına karşı sorumluluğumuzun farkındayız ve şeffaf finansal raporlama ve içeriden öğrenenlerin ticaretinin yasaklanması konusunda kararlıyız.

Kısacası, içsel bilgiler, kamuya açık olmayan ve kamuya açık hale gelmesi halinde Deutsche Lufthansa AG'nin hisselerinin, tahvillerinin veya diğer finansal araçlarının fiyatını önemli ölçüde etkilemesi muhtemel bilgilerdir.

Neden bu kurala sahibiz?

Piyasa şeffaflığı nedeniyle, içeriden alınan bilgiler genellikle derhal yayınlanmalıdır. İçeridekilerin yukarıda belirtilen finansal araçlarda işlem yapması ve içeriden bilgi aktarması yasaktır. İzleme amacıyla, içeriden öğrenenlerin kaydını tutmak ve içeridekilere talimat vermek için yasal bir zorunluluk vardır. Bir ihlal, içeriden öğrenen ve şirket için önemli sonuçlara yol açar.

Kendinize sorun:

- İçeriden öğrenilen bilgileri her zaman gizli tutuyor muyum ve üçüncü taraflarla (ilgisiz meslektaşlar, aile üyeleri, arkadaşlar) içeriden gelen bilgiler hakkında konuşmuyorum?
- Planlanan işlem sırasında içeriden bilgi sahibi olursam, Deutsche Lufthansa AG'de herhangi bir hisse veya tahvil satın almadığımdan veya satmadığımdan emin miyim?
- Insider kaydındaki verilerim güncel mi?

Kınamalar:

- İçeriden öğrenenlerin hukuku hakkında bilgi formu („Information Sheet on Insider Law“)
- Grup Sermaye Piyasası Uyum Politikası („Group Guideline on Capital Market Compliance“)

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Team Capital Market Compliance

Şeffaf siyasi savunuculuk

Siyasi çıkarlarımızı şeffaf, açık ve dürüst bir şekilde temsil ediyoruz.

Çıkarların siyasi temsili, karar alma veya karar alma sürecine katılmak amacıyla siyasetle (kişi ve kurumlarla) herhangi bir temastır.

Neden bu kurala sahibiz?

Şirketler politik çerçeve koşullarına bağımlıdır. Bunlar, iş dünyasının ve şirketlerin de çoğulcu diyaloga katıldığı demokratik karar alma sürecinin sonucudur. Adil bir fikir rekabeti, ancak ilgili herkesin şeffaf, içerik açısından doğru ve dürüst bir şekilde iletişim kurması durumunda işe yarayabilir. Bu nedenle, çıkarların siyasi temsili her zaman bu ilkelere göre yürütüyoruz.

Kendinize sorun:

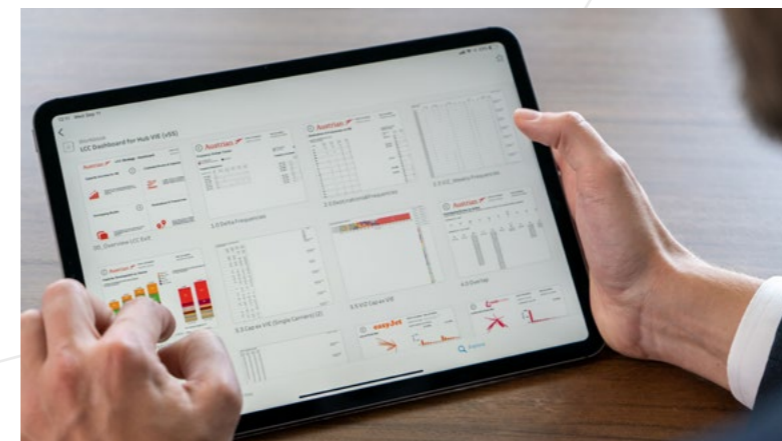
- Çıkarları temsil edebilmem için yasal (şeffaflık) yükümlülüklerimi yerine getiriyor muyum?
- Endişelerimi ve şirketle olan ilişkiyi açık ve net bir şekilde muhabetime ilettim mi?
- Eylemlerimin, karşımdakine haksız veya görevi ihlal edici davranmaya davet olarak anlaşılacağı garanti ediliyor mu?
- Kullandığım tüm bilgilerin açık, doğru ve güvenilir olduğundan emin miyim?

Kınamalar:

- Grup çapında prosedür kılavuzu „Çıkarların siyasi temsili“ („Group-wide procedural guideline Political lobbying“)
- Lobi kaydı için grup çapında uygulama notları („Group-wide application notes on the lobby register“)

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Corporate International Relations & Government Affairs



Örnek:

Soru: İlk kez bir politikacıyla tanışıyorum ve ona üyeliğimden bahsetmeden hava taşımacılığı için önemli siyasi zorluklardan bahsediyorum. Bunu yapmama izin var mı?

Cevap: Hayır. Çıkarların temsili her zaman şeffaf olmalıdır. Bunu yapmak için, kimliğinizi ve endişelerinizi en baştan muhabetimize açıklamamız gerekir. Ayrıca ilgili şeffaflık kayıtlarına girilmeli ve bu girişe başvurmalsınız.



KURUMSAL
DEĞERLERİMİZ İÇİN
SORUMLULUK



Muhasebenin düzenliliği

Mevcut net varlıklarımızın, finansal durumumuzun, faaliyet sonuçlarımızın yanı sıra Lufthansa Grubu'nun gelecekteki gelişiminin fırsat ve risklerinin üç aylık finansal raporlamamız bağlamında şeffaf ve doğru bir şekilde sunulmasını taahhüt ediyoruz.

Yayımlanacak finansal raporlar, Grup'un 1. ile 3. çeyreğine ilişkin ara dönem raporlarının yanı sıra konsolide finansal tablolar ve tüm mali yıla ilişkin yıllık finansal tabloları içerir.

Neden bu kurala sahibiz?

Dış muhasebe, özellikle Deutsche Lufthansa AG gibi borsaya kote şirketler için çok sayıda yasal düzenlemeye tabidir. Bu düzenlemelere uyulmaması, idari suçlar için para cezaları, hata düzeltmelerinin itibarını zedeleyecek şekilde yayınlanması, hissedarlarla hukuki anlaşmazlıklar ve hatta cezai soruşturmalar gibi çeşitli sonuçlara yol açabilir.

Örnek:

Soru: Bölümümüz için çeşitli ofis alanları için birkaç yıl süreyle kira sözleşmesi imzalanmıştır. Kira süresi boyunca, bu alanın önemli, açıkça tanımlanabilir bir bölümünün artık kira sözleşmesinin sonuna kadar kullanılmayacağı veya yeniden kiralanamayacağı ortaya çıkar. Bu durumun yıllık ve konsolide finansal tablolar üzerinde bir etkisi var mı?

Cevap: Evet, çünkü sürekli kullanılmayan alanlar için aylık kira giderleri ortaya çıkar ve bu giderler herhangi bir fayda ile dengelenmez. Bu durumda, sözleşmenin sonuna kadar tahakkuk eden kira maliyetleri, „yakın zararlar için bir karşılık“ oluşturularak, boşluğun başlangıcından itibaren - yani yıl boyunca - kira giderleri olarak tam olarak muhasebeleştirilecektir.



Kendinize sorun:

- Sorumluluk alanım dış muhasebe gerekliliklerinden etkileniyor mu?
- İlgili dahili politikalara erişimim var mı?
- Şüphe durumunda kiminle iletişime geçeceğimi biliyor muyum?

Kınamalar:

Kurumsal Muhasebe („Corporate Accounting“) Bölümünün (HGB) ve IFRS Muhasebe Rehberi

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Corporate Accounting

Şirket kaynaklarımızı korumak

Şirket varlıklarımızı risk ve tehditlerden koruyor ve gizli bilgileri sorumlu bir şekilde ele alıyoruz.

Kurumsal kaynaklarımız, hem maddi varlıklarımızı hem de müşteri memnuniyeti, itibar, markamız, iş ilişkilerimiz, know-how, veri veya gizli bilgiler gibi maddi olmayan varlıklarımızı içerir.

Neden bu kurala sahibiz?

Hedeflerimize ulaşmak için kaynaklarımızın her zaman kullanılabilir olmasını sağlamak için, onları kayıp, hırsızlık, hasar ve kötüye kullanımdan korumaya özen gösteriyoruz. Elbette bu, dijital dünyada ve müşterilerimiz ve iş ortaklarımız tarafından bize emanet edilen mülk için de geçerlidir.

Kendinize sorun:

- İşimiz için kritik olan kaynakları biliyor muyum ve bunları uzun vadede korumak için gerekli önlemleri alıyorum mu?
- Dosyalarımı gizliliklerine göre doğru bir şekilde sınıflandırdım mı ve gerekirse şifreledim mi?
- Bilgi teknoloji güvenliği gereksinimlerini biliyor ve bunlara uyuyor muyum ve hiç kimsenin sistemlerimize yetkisiz olarak erişemeyeceğinden emin miyim?
- İş seyahatlerinde ve uzaktan çalışırken de dahil olmak üzere iş dizüstü bilgisayarlarımı, cep telefonlarımı ve bilgi taşıyıcılarımı korumak için uygun önlemleri alıyorum mu?

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Corporate Business Security

Örnek:

Soru: Bir konferansta, başka bir katılımcının sunumunu içeren bir USB bellek aldım. İş dizüstü bilgisayarımda açabilir miyim?

Cevap: Üçüncü taraf veri taşıyıcılarının kullanımı her zaman kötü amaçlı yazılımların fark edilmeden bilgisayarınıza girme riskini taşır. Dosyanın size e-postayla gönderilmesini sağlayın.

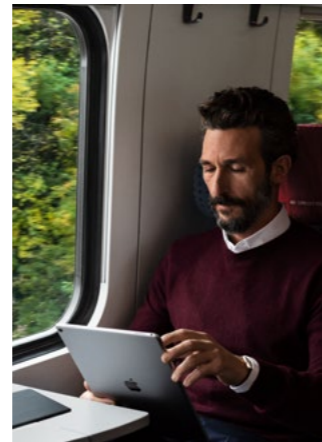




Örnek:

Soru: Bir uçuş görevlisi olarak, iş arkadaşlarımla gündelik kıyafetlerle fotoğraflarını çekiyorum ve mesleğimi tanıtmak için bunları özel sosyal medya hesabımda yayınlamak istiyorum. Bunu yapmama izin var mı?

Cevap: Fotoğrafları yalnızca meslektaşlarınızın kabul ettiyse ve tasvir uygunsa gönderebilirsiniz.



Sosyal ağlarda dış iletişim

Sosyal medyanın çalışanlar tarafından, özellikle de işverenleri ile ilgili olarak sorumlu bir şekilde kullanılmasına güveniyoruz.

Sosyal ağlardaki iletişim, herkese açık platformlarda metin, belge, video veya fotoğraf paylaşmayı, herkese açık tartışmalara katılmayı veya üçüncü taraf içeriği hakkında yorum yapmayı içerir.

Neden bu kurala sahibiz?

Özellikle çevrimiçi iletişimde, içerik bir kez yayımlandıktan sonra hızla yayılır ve düzeltilmesi zor olur. Uygunsuz veya yanlış bilgiler, müşterilerimizin, iş ortaklarımızın ve hissedarlarımızın güvenini zedeleyebilir. Bu nedenle, özel bir bağlamda bile kurumsal bir bağlantıyla içerik paylaşırken özel bir sorumluluk duygusu gereklidir.

Kendinize sorun:

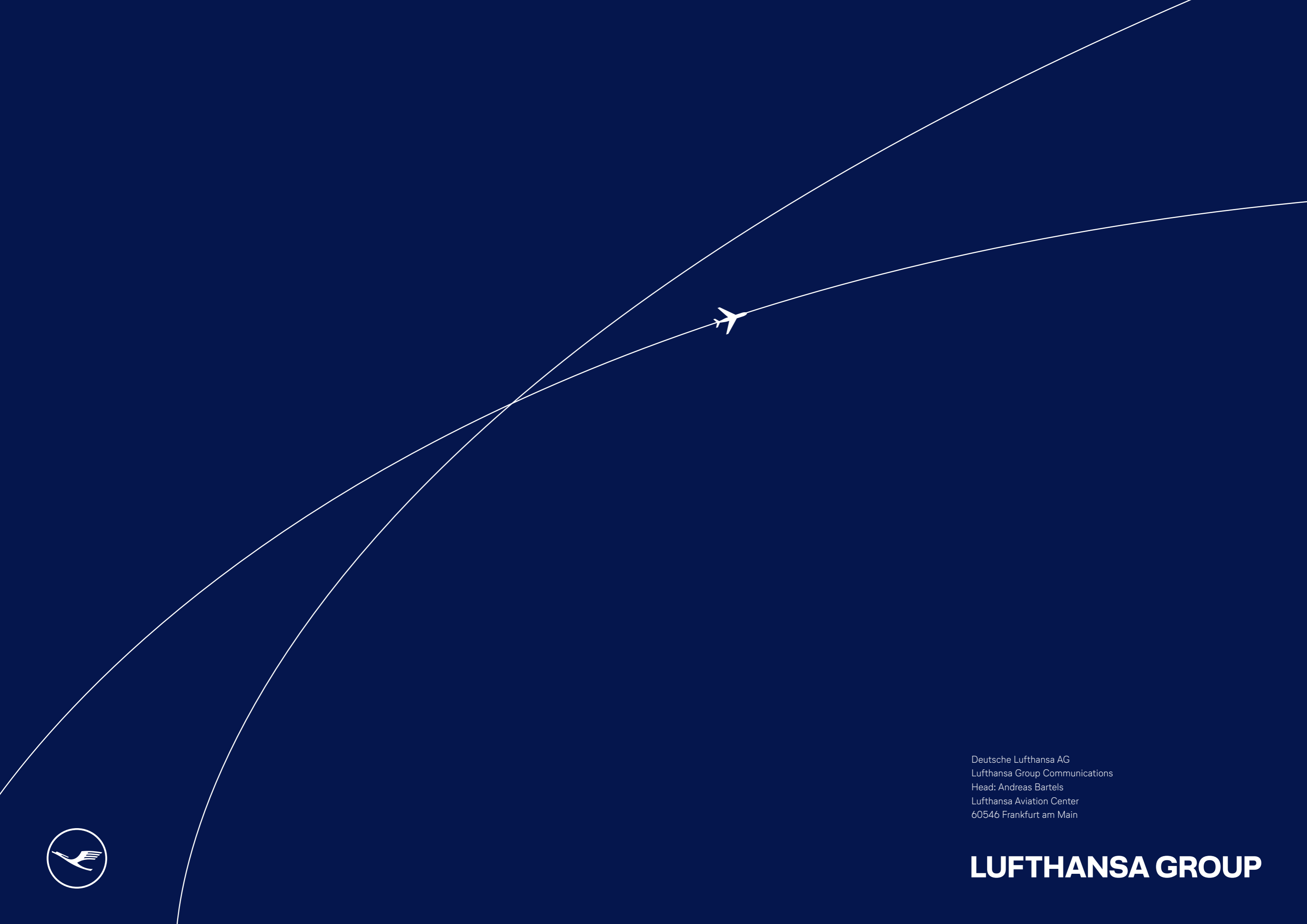
- Paylaşmak istediğim içerik kamuya yönelik mi, yoksa şirketimizin veya şahısların itibarına zarar verebilir mi?
- Lufthansa Grubu'nun bir temsilcisi olarak sosyal ağlarda paylaşmak istemediğim kişisel ifadelerin, Lufthansa Grubu'nun bu Davranış Kuralları'nda yayınlanan değerleriyle uyumlu olup olmadığını dikkatlice değerlendirdim mi, özellikle de başkalarının kişisel ifadelerimden Lufthansa Grubu ile bağlantı kurma olasılığını göz ardı edemezsem?
- Kişisel görüşlerim, şirketin konumuyla karıştırılmaması için açıkça işaretlenmiş mi?
- Lufthansa Grubu adına kamuoyuna açıklama yapmadan önce gerekli izinleri aldım mı?
- Dilim, yazılı veya sözlü olarak uygun mu?

Kınamalar:

Lufthansa Grubu Sosyal Medya Yönergeleri
(„Lufthansa Group Social Media Guidelines“)

Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iletişime geçin:

Corporate Communications, Social & Media division



Deutsche Lufthansa AG
Lufthansa Group Communications
Head: Andreas Bartels
Lufthansa Aviation Center
60546 Frankfurt am Main

LUFTHANSA GROUP