**Temel İlkeler Tüzüğü Uygulama kılavuzu**

**KÜLTÜR VE TAAHHÜTLERİMİZ**



İçindekiler

Temel İlkeler Tüzüğüne Giriş 4

[Gizlilik 7](#bookmark8)

[Ayrımcılıkla mücadele ve taciz karşıtı politika 9](#bookmark12)

[Etik uyarı sisteminin kullanılması 13](#bookmark18)

2

İÇİNDEKİLER



Temel İlkeler Tüzüğüne Giriş

Bu belge nedir?  
Bu Tüzük/Şart, Legrand Group’un iş uygulamalarının anahatlarını belirleyen referans bir belgedir. Dört bölümden oluşur:  
- Grup Değerleri  
- Etik Kodu/Mesleki Ahlak Kuralları  
- Önleme Tüzüğü

- Çevre Tüzüğü

Neden bir Tüzüğünüz var?  
Legrand GroupTemel İlkeler Tüzüğü, Grubumuzun iş yapma hakkında nasıl düşündüğünü ve hissettiğini yansıtan bir çalışma çerçevesi sağlar; aynı zamanda savunduğumuz ve başkalarında da aradığımız değerleri ve bir firma olarak kendimizi nasıl ayırt edilebilir kıldığımızı belirler. Çevre koruma ve işimizin günlük işleyişinde uygulanması gereken güvenlik talimatları konusunda benimsenmesi gereken tutumları ortaya koyar.

**Hedef kitle kimdir?**  
-Tüm Legrand Group çalışanları: Tüzük, Legrand Grubun kurulu bulunduğu her bir ülkede düzenlenmiştir.  
- Legrand müşterileri, tedarikçileri ve paydaşları: Legrand Group’un ahlaki davranış kodunun harici ortaklarımıza uzanmasını ve her birimizin kurum içi davranış kurallarını Grup dışında da sürdürmesini sağlamak esastır.

Bir nüshasını nereden edinebilirim?  
Ya Dialeg'te, herhangi bir Legrand sahasında basılı olarak veya www.legrandelectric.com adresinden online olarak.  
Tüzük, şu dillerde mevcuttur: İngilizce, Fransızca, İtalyanca, İspanyolca, Almanca, Portekizce, Lehçe, Rusça, Çince, Farsça ve Arapça.

**2009'da neden yeni bir versiyon yayınlandı?**  
Tüzük, 2009'da bir dizi hedef doğrultusunda güncellenmiştir:  
- Legrand Group’un İnsan Hakları ve ayrımcılıkla mücadele tedbirleri üzerine tutumunu uluslararası karşılaştırma (benchmark) metinleri ile uyumlu olarak açıkça yeniden ifade etmek  
- Varlıkların korunması ve gizlilik hususlarının detaylandırılması  
- Önleme ve çevre politikası yönergelerini revise etmek  
- Etik uyarı sisteminin ayrıntılarını anlatmak

4

TEMEL İLKELER TÜZĞÜNE GİRİŞ

Temel İlkeler Tüzüğüne Giriş **(dvm.)**

**Hangi noktada bir çıkar çatışması oluşur?**  
Örnek: bir çalışan grev yaparken bir çıkar çatışması var mıdır?  
Tüzük, bu tür bir çıkar çatışmasına değinmemektedir. Nitekim hem kanun hem de insan hakları beyannamesi/bildirgesi, çalışanların grev hakkı da dahil olmak üzere temel doğal/asli haklara sahip olduklarını onaylamaktadır. Buradaki mesele, örneğin, bir çalışanın eşinin bir şirketi olduğunda ve çalışanın, sözleşme yapmak için daha donanımlı bir rakipten ziyade, terihen eşinin şirketi ile iş yapmak üzere kendi işlevini kullandığı zaman ortaya çıkabilecek çıkar çatışması türüdür . Bu durumda Legrand çalışanı, seçim sürecine dahil olmayı reddetmelidir. Diğer bir örnek: bir çalışanlar, Grup ile ilgili gizli bilgileri, rakip bir firmada çalışan eşlerine ifşa ettiğnde.

**Etik Kodu/Ahlak Kuralları neden Legrand Group değerleri ve diğer Tüzüklerle/Şartlarla entegre edildi?** İş ahlakı, Legrand Group’un temel değeridir ve doğal olarak Temel İlkeler Tüzüğüne götürür.  
Ahlak Kuralları, ana değerlerimize dayanır ve iyi iş uygulaması için benimsenecek davranışları tarif eder. Çevre Şartı/Tüzüğü ve Önleme Tüzüğü de bu iki alanda uygulanacak iyi uygulamalara dayanmaktadır.

**Hiçbir Ahlak Kuralına uymayan bir çalışana ne olur?**Legrand Group Temel Prensipler Tüzüğü, Fransa'daki Şirket Kurallarına veya diğer ülkelerdeki eşdeğer bir dökümana ek yapılmıştır. Tüzük, çeşitli noktalarda bu Şirket Kurallarına atıfta bulunur. Disiplin işlemleri açısından uygulanabilir tedbirleri belirleyen Şirket Kuralları'dır. Legrand kurumsal kültürünü ve değerlerini onaylayan bir çalışan, Temel İlkeler Tüzüğünü günlük işlerinde uygulamakta herhangi bir zorluk çekmeyecektir.

5

**TEMEL İLKELER TÜZÜĞÜNE GİRİŞ**

Temel İlkeler Tüzüğüne Giriş **(dvm.)**

**Temel İlkeler Tüzüğü ve Şirket Kuralları arasındaki ayrım çizgisi nedir?**  
Tüzük, Şirket Kurallarını tamamlar. Disipline ilişkin tedbirler, İş Kanununa tabi olan Şirket Kurallarından alınır. Örneğin, şirket varlıklarının çalışanın işiyle alakalı olmayan kullanımlar için kötüye kullanılması, şirket para kaynaklarının kötüye kullanılması ya da haksız rekabet, İş Kanunu kapsamında cezalandırılabilir

**Bu Tüzük Şirket Kurallarında herhangi bir değişikliği mecbur kılıyor mu?**  
Hayır, Şirket Kurallarına ek yapılmış olup, bilakis onlara sıklıkla atıfta bulunur.

**Tüzükteki hususları yorumlamakta zorluk çektiğimiz taktirde ne yapmalıyız?**  
İş alanınız için atanan etik sorunlar temsilcisiyle iletişime geçmeniz önerilir - güncellenmiş bir liste için Dialeg'i control ediniz veya Şirket Sekreteri ve / veya İnsan Kaynakları Departmanıyla e-posta yoluyla irtibata geçiniz (iethics.legrand@legrandelectric.com ): Hakkında emin olmadığınızı hissettiğiniz spesifik noktaları aydınlığa kavuşturmanıza yardımcı olabilirler.

6

**TEMEL İLKELER TÜZÜĞÜNE GİRİŞ**

Gizlilik

Bu bölüm, gizli Legrand Group bilgilerini korumak bakımından ilgili sorumlulukları ve genel iyi uygulamaları belirtmek üzere tasarlanmıştır.

**Ne tür bilgilerin en ciddi derecede korunması gerekiyor?**  
Gizli tutulması gereken bilgiler, ifşa edildiği taktirde, Grup işimizi veya bir bütün olarak kurumsal imajı olumsuz etkileyecek hassas bilgilerdir.

**Legrand'daki gizlilik seviyelerini güvenceye almaktan kim sorumludur?**  
İlgili 2 kategori:  
Hassas bilginin "sahibi" olan ve işi bu bilgiyi üretmeyi kapsayan herhangi bir kişi, ve bu bilgiyi kullanan kişiler.  
"Sahip": Aşağıdakiler sahibin sorumluluğundadır:  
- Hangi bilginin uzmanlık alanlarında hassas/kritik olarak ele alınması gerektiğini belirlemek ve kritiklik seviyesini değerlendirmek,  
- bilgileri gizli olarak işaretlemek (belgeleri "Gizli" olarak damgalama),  
- uygun dağıtım kanallarının kullanılmasını sağlamak,

- Aşağıda yeniden özetlenen iyi iş uygulamalarına uygun olarak tüm gizlilik koruma prosedürlerini uygulamak.

Nihai kullanıcılar:  
Gizlilik meselelerine ilişkin iyi iş uygulamalarına riayet etmek nihai kullanıcının sorumluluğudur.

**Hassas bilgiler için güvence altına alınan gizlilik düzeyini iyileştirmek için ne gibi somut önlemler alınabilir?**  
Kulanılan ortamdan bağımsız akıllı çok yönlü tepkiler/refleksler  
-Güvenilir bilgilerin şu şekilde tanımlandığından emin olun: Anında okunabilir bir kaşe/damga ile belgeyi sistematik biçimde "gizli" olarak damgalayın.  
-Dağıtım listelerini veya bir toplantıya katılanların listesini, sadece teslim edilen bilgiyi 'bilmesi gereken' kişilere sınırlandırın.  
-Bilginin ifşasının onaylandığına dair, dağıtım kanallarının, "sahip" (veya sahibin üstü/amiri) ile uygun bir biçimde takip edilmesini sağlayın.

7

**GİZLİLİK**

Gizlilik **(dvm.)**

**İyi yasal koruma uygulamaları**  
- Legrand Group ile çalışmak için başvuran hizmet sağlayıcılar ve taşeronlarla imzalanan tüm sözleşmelere sistematik olarak bir gizlilik maddesi koyun (bkz. Grup Finansal Kutsal Kitap-Group Financial Bible),  
- Group know-how'ı, özellikle teknik bilgi birikimi (örn. Tasarım çizimleri) ile ilgili dokümanlarda, ilgili belge sahipliği ve dağıtım haklarının gösterilmesini sağlayın.

**Belli iyi uygulamalar – döküman mecrasına göre belge ortamı**  
Spesifik her senaryonun araştırılması oldukça karmaşık bir görev olacaktır. Bunun yerine, hassas bilgileri saklamak ve aktarmak için kullanılan belge ortamına göre hayata geçirilicek iyi rutin uygulamaları belirtmeyi tercih ettik.  
Bilgisayarda - elektronik ortamın uygun bir şekilde kullanılmasına ilişkin yönergeler Dialeg'te, Bilgi Sistemleri Departmanı portalında detaylandırılmıştır (bkz. Soru ve Cevap /Q&A, ve İyi Uygulamalar)  
Kağıt üzerinde – aşağıdakilerle ilgili olarak ekstra dikkat gerekmektedir:  
-Yazılı çıktılar: Çıktıların masanızdan uzakta bulunan yazıcıların etrafında durmamasına dikkat edin. Hazır olduğunuzda gelen çıktıları doğrudan almak için,

varsa, yazarın PIN kodu doğrulama ifonksiyonunu kullanmayı öğrenin. -Arşivleme: gizli yazılı baskı(hard-copy) dökümanları, kilitli dosyalama dolaplarında saklanmalıdır.  
-İmha hassas verilerin uygun bir şekilde elden çıkarılmasını sağlayın, örneğin kıyılmış veya belge imha hizmetleri (örneğin, Limoges'de, kurumsal hizmetler departmanı aracılığıyla sunulan bir belge yakma hizmeti vardır).  
Dikkat: çöp kutuları bilgi mayınlarıdır. Paris merkezli işletmelerle ilgili yapılan bir araştırma, geçtiğimiz günlerde, 3 çöp kutusundan 2'sinin gizli ver içerdiğini tespit etmiştir! ...

Ağızdan ağıza: Şirket dışındaki kamu alanlarında (örneğin toplu taşıma araçlarında) ve aynı zamanda şirketin kendi içinde (örn. Kahve makinesinin çevresinde) ketum olmak için her zaman çaba sarf edin.

İzinsiz açıklanan gizli bilgilerin, herkese olumsuz bir etkisi ile şirkete zarar verme ihtimali vardır.

8

**GİZLİLİK**

Ayrımcılıkla mücadele ve taciz karşıtı politika

**Ayrımcılık nedir?**  
Ayrımcılık, kanunla yasaklanan kişisel bir ölçüt nedeniyle ve istihdam, iskan, eğitim vb. yasanın kapsadığı bir alanda herhangi bir farklı muameledir. İstihdam ayrımcılığı, bir kişinin, yaşı, cinsiyeti, kökeni, medeni hali, cinsel yönelimleri, inançları, genetik özellikleri, etnik bir gruba gerçek ya da varsayılan üyeliği, ulus ya da ırkı, fiziksel görünümü, özrü, sağlık durumu, gebelik, soyadı, siyasi görüşü, dini inançları, sendikal faaliyetleri nedeniyle farklı muamele gördüğü bir durumdur– sonuç olarak genelde gizli tutulur- …..

**Ayrımcılık ne tür şekil alabilir?**  
Ayrımcılık kasıtlı olduğunda ve muamele farklılığı kanunla yasaklanmış bir kritere dayandığında doğrudandır.  
Örnek: Bir yaş veya cinsiyet kriteri belirten bir iş teklifi ayrımcıdır. Bir hüküm, ölçüt ya da görünür şekilde tarafsız uygulama, doğrudan ayrımcılıkla aynı etkiyi yaratma eğiliminde olduğunda- bir kişiyi ya da bir grubu kanunca yasaklanan bir kriter gerekçesiyle hakkında peşin hüküm vererek- ayrımcılığın dolaylı olduğu kabul edilir.

**Örnek: Çalışma arkadaşlarımdan biri etnik kökenler hakkında şakalar yapmaktan hoşlanıyor. Sadece eğlence için olduğunu söylüyor, ama onun sözlerini rahatsız edici ve aşağılayıcı buluyorum. Bununla birlikte, bir oyunbozan ya da buluttan nem kapan ve mizah duygusundan yoksun biri gibi görünmek istemiyorum ve bu konuda ona meydan okumaya cesaret edemiyorum. Ne yapmalıyım?** Birisi hakkında şaka yapmak ya da derilerinin rengine, ulusal kökenlerine, dinlerine ve hatta lehçelerine dayalı olarak onları aşağılamak, tek kelimeyle tolere edilemez. Bu, onları hak ettikleri saygıdan mahrum bırakmaktır. Meslektaşınıza yorumlarını kabul edilemez bulduğunuzu söyleyin. Bunu yapmaya bir son vermedikleri taktirde, amirlerinizi uyarmalı veya etik sorunlar temsilcinizle iletişime geçmelisiniz

9

**AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE TACİZ KARŞITI POLİTİKA**

Ayrımcılıkla mücadele ve taciz karşıtı politika

(dvm.)

**Taciz nedir?**  
Taciz, kanunlarca yasaklanmış bir ayrımcılığa dayalı ölçütle bağlantılı olması halinde, ayrımcı davranış haline gelebilir. Taciz bir kişinin haysiyetini baltalar ve caydırıcı/göz korkutucu, düşmanca, moral bozucu, istismarcı/ağzı bozuk veya saldırgan bir ortam yaratır. Hiçbir çalışan, yinelenen ahlaki taciz eylemlerine maruz bırakılmamalıdır.

**Örnek: Patronum aşırı derecede göz korkutucu davranış sergileyebilir. Bizi daha kaliteli işler ortaya çıkarmaya sevk etmeye çalıştığının farkındayım, fakat bazen çizgiyi aşabilir ve alenen onur kırıcı tutum sergileyebilerek takımın moralini çökertir. Ne yapabilirim?**Patronunuzun rolü, ekibini ateşleyip harekete geçirmek ve onları yüksek kaliteli işler üretmeye motive etmektir. Bu, ekip üyelerinin performansını değerlendirmesinin veya çalışmalarıyla ilgili yorum yapmasını tamamen mantıklı kılar. Ancak, bir yöneticinin ekibine saygıyla yaklaşması ve uygun davranış sergilemesi gerekmektedir. Profesyonelce davranılmadığınızı düşünüyorsanız, sorunu dile getirerek, meseleyi yöneticinizle çözmeye çalışmalısınız. Durumu etik sorunlar temsilcinizle de müzakere edebilirsiniz.

**Legrand Group’un tutumu nedir?**  
Temel İlkeler Tüzüğü’nde belirtildiği gibi, Legrand Group herhangi bir ayrımcılık biçimini tolere etmeyi reddeder. Nitekim, herhangi bir istismarcı/tacizkar durumun ortaya çıkmasını önlemek amacıyla, genel olarak İK personelimiz ve yöneticilerimizin bu konuda özellikle dikkatli olmaları istenmektedir.  
Bununla birlikte, önleme kampanyalarına ve Legrand'ın ayrımcılık karşıtı bir işveren olarak duruşunun bilinmesinin sağlanmış olmasına karşın, hiçbir Legrand çalışanın bir çeşit tacizle karşı karşıya kalmayacağı konusunda kesin bir garanti bulunmamaktadır. Bu nedenle Legrand, Grup politikası doğrultusunda, herhangi bir ayrımcılık veya taciz uyarısını azami özen ve dikkatle ele almayı taahhüt eder. Meselenin asıl mahiyeti, ortaya çıkan durumların tercihen yerel düzeyde ya İK yöneticisi, çalışanın müdürü ya da etik sorunlar temsilcisi tarafından ele alınması gerektiği anlamına gelir.  
Bununla birlikte, gerekirse, Grup düzeyinde eylem diğer bir seçenek olarak kalır

10

**AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE TACİZ KARŞITI POLİTİKA**

Ayrımcılıkla mücadele ve taciz karşıtı politika

(dvm.)

**İşyerinde ayrımcılık veya taciz mağduru olduğuma inanıyorum; ne yapabilirim?**  
Ayrımcılık veya taciz kurbanı olduğunuza inanıyorsanız konunun üstesinden gelmeniz gerçekten önemlidir.  
Çoğu zaman, vakalar yerinde, doğrudan ilgili kişi(ler) ile veya mevcut bir arabulucu ile sorunu gündeme getirerek çözümlenebilir:  
-Yapabileceğine inanıyor iseniz, durumu neden bu kadar yaşanması zor bulduğunuzu açıklayın. Söz konusu kişi davranışlarının uygun olmadığının farkında olmayabilir. -Ancak, mesele hakkında, ilgili kişiye doğrudan yaklaşabileceğinizi düşünmüyorsanız veya endişenizi dile getirmiş, ancak o zamandan beri hiçbir şey değişmemişse, konuyu yöneticinizle, İK yöneticisi veya etik sorunlar temsilcinizle görüşmelisiniz. Durumu ele almak için sizinle birlikte hareket edecek ve size mevcut seçeneklere götüreceklerdir.

**Uyarı ele alma işlemi nedir?**  
Bir Legrand Group çalışanı aşağıdaki koşullardan herhangi birini karşılayan bir durum olduğuna inanıyorsa, bir etik uyarı prosedürü başlatabilir:  
-İddiaların ciddi olduğu ve arabuluculuğun, etik sorun temsilcisinin desteği mevcudiyetinde dahi, uygulanabilir bir seçenek olmadığı durumlar.  
- Arabuluculuk yoluyla meseleyi çözmeye yönelik girişimlerin sonuçsuz kaldığı durumlar.

Çalışanlar yöneticilerini şikayet etmeye karar verebilirler. Tatmin edici bir yanıt almadıkları taktirde, konuyu İnsan Kaynakları Departmanına veya yerel etik sorunlar temsilcisine götürmeyi seçebilirler. Vakaları tam bir gizlilik içerisinde tutulacaktır. Etik sorunlar/meseleler temsilcisi, şikayete ilişkin gerekçelere objektif bir bakış açısıyla vakayı inceleyecek, ve çalışanın isteği dışında herhangi bir işlem yapmayacaktır. Çalışan, seçtikleri bir personel tarafından tüm süreç boyunca desteklenmeyi seçebilir.  
Meselenin yerel olarak ele alınması uygun bir hareket şekli değilse, uyarı, ya çalışan tarafından, [ethics.legrand@legrandelectric.com](mailto:ethics.legrand@legrandelectric.com) adresi vasıtasıyla ya da etik sorunlar temsilcisi tarafından Grup düzeyinde ele alınmak üzere işleme konulabilir.

11

**AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE TACİZKARŞITI POLİTİKA**

**Ayrımcılıkla mücadele ve taciz karşıtı politika**(dvm.)

**Ayrımcılık / tacizle ilgili bir uyarı ne tür sonuçlara yol açabilir?**Sonuçlar, ilgili meseleye ve mağdurun izlediği prosedüre bağlı olacaktır.  
Söz konusu kişi veya kişilerin özür dilemesini istemekten disiplin işlemlerine kadar uzanabilir.  
Legrand Group etik kodunda açıkça vurgulandığı üzere, hiçbir kimse, iyi niyetle etik kaygılarını bildirdiği için herhangi bir türden misillemeye (veya misilleme tehditine) maruz bırakılmayacaktır. Legrand Group İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı ve Şirket Sekreteri bu noktada özellikle tetikte olacaktır.

**Yerel olarak uygulanan prosedürün sonucundan memnun kalmazsam ne yapabilirim?**  
Taraflardan birinin uyarının yerel düzeyde ele alınma biçiminden memnun olmaması veya şikayetçinin taleplerinin yerel olarak ele alınamayacağını düşünmesi durumunda, Legrand Group Temel İlkeler Tüzüğü’nde belirtilen uyarı sisteminin kullanılması mümkündür .

12

**AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE TACİZ KARŞITI POLİTİKA**

Etik uyarı sisteminin kullanılması

**Meselenin tanımlanması**  
Mümkün olduğunca gerçeklere dayalı olarak, aşağıdaki hususları kapsayan elinizdeki bilgileri listeleyin:  
- Durum, durumsal olarak hikayenin geçtiği yer  
- İlgili organizasyon, şirket prosedürleri, ilgili karar verme yetkilerine sahip yöneticiler.  
- Gerek şirket gerekse diğer ilgili taraflar için söz konusu riskler veya aciliyet derecesi. Ayrıca eksik bilgilerinizi tespit etmeye çalışın.  
- Mümkün olduğunca, objektif kaynakları kullanarak bilgilerinizi tamamlamayı deneyin.  
-İhlal edilen kuralları belirlemeye çalışın ve sorunuzu olabildiğince net bir şekilde çerçevelendirin.

**Kime başvuracağım?**  
Her bir Legrand Group birimi için geçerli olan etikle ilgili konuların karşılaştırma referansları, Legrand Temel İlkeler Tüzüğü’nde yayınlanan Etik/Ahlak Kurallarıdır.  
Bu etik kod, tesis edilen davranış kurallarının ciddi şekilde ihlal edildiğinin farkına varan herhangi bir çalışanın, meseleyi kendi yönetim makamına, etik sorunlar temsilcisine veya iş alanlarının tabi olduğu İK yetkilisine bildirebileceğini net bir biçimde belirtir.  
Bazı durumlarda personel temsilcilik organlarına danışılabilir

Bu girişimlerin olumlu sonuç vermemesi halinde, ya da eldeki mevcut vakanın, yüksek derecede gizlilik gibi nedenlerden dolayı spesifik güçlükler taşıması durumunda, konu, ya mektup gönderilerek (Secrétaire Général Groupe LEGRAND, 82 rue Robespierre BP 37, 93171 Bagnolet Cedex, France-Fransa adresine) ya da ethics.legrand@legrandelectric.com adresine bir e-posta göndererek Grup İnsan Kaynakları Başkan Vekiline veya Şirket Sekreteri'ne iletilebilir.  
Sadece yukarıda bahsi geçen iki kişi ve Grubun Yönetim Kurulu Başkanı ve İcra Kurulu Başkanı, bu şekilde bildirilen bilgilere erişim hakkına sahiptir. İddia sahibi davacı, gündeme getirilen meselenin ele alınabilmesi için kendisini tanıtmalı, kimliğini açıklamalıdır, ancak isimlerinin kullanılmasına izin vermedikçe kimlikleri kati surette gizli tutulacaktır.  
Group V-P İK ve Şirket Sekreteri, iddiayı işleme koymak için iddia sahibinin yönetim kademeleri veya bağımsız danışmanlarla birlikte, çeşitli Legrand Group departmanları ile irtibat kurup, birlikte hareket edecektir.  
İddia sahibine, sözkonusu vakanın karmaşıklığına bağlı olarak, makul bir süre içinde alınan önlem/yapılan işlem hakkında geri bildirimde bulunulacaktır.

13

**ETİK UYARI SİSTEMİNİN KULLANILMASI**

Etik uyarı sisteminin kullanılması **(dvm.)**

Başlatılan ve ele alınan şikayetlerin sayısı ve profili üzerine yapılan yıllık bir gözden geçirme mevcuttur,fakat yine burada ilgili kişilerin kimliği açığa ifşa edilmeyecektir.

Legrand Group etik kodunda açıkça vurgulandığı gibi, hiçbir kimse, iyi niyet çerçevesinde herhangi bir etik kaygısını bildirdiği için herhangi bir türden misillemeye (veya misilleme tehditine) maruz bırakılmayacaktır. Legrand Group İnsan Kaynakları Başkan Yardımcısı ve Şirket Sekreteri bu noktada özellikle tetikte olacaktır.

14

**ETİK UYARI SİSTEMİNİN KULLANILMASI**