



Gözen Güvenlik'in Değerleri ve Etik Kodu

İşimizi yaparken en doğru kararları vermek...

Dürüst yaklaşım, şeffaf iş ilişkisi...

GÖZEN
SECURITY

Önsöz

Değerli Çalışma Arkadaşlarım,

Gözen Güvenlik Hizmetleri ve Ticaret A.Ş, şirketimizin kuruluşundan bu yana bize rehberlik etmiş ve bugün de etmeye devam eden temel değerler üzerinde inşa edilmiştir. Değerlerimiz, itibarımızı destekleyen kültürümüzü şekillendirmiştir.

Hepimiz, günlük işlerimizi yaparken aldığımız bireysel kararlar ve yaptığımız icraatlar ile şirketimizin genel imajının oluşmasında rol almaktayız. Proje sayımız, müşterilerimiz, farklı görev noktaları her geçen gün artmakta ve şirketimiz sürekli olarak büyümektedir. İş hacmimiz ve çevremizdeki dünya giderek büyüdükçe ve karmaşıklıktıkça doğru seçimin basit ve açıkça ortada olmadığı durumlar meydana gelmektedir. Bu gibi durumlarda alacağımız kararlar, iş etiği kurallarımıza, yürürlükteki politika ve prosedürlerimize, paylaştığımız ortak ahlaki ilkelere ve değerlerimize uygun olmalıdır.

Yıllar yılı bu değerleri kişiden kişiye aktardık. Ancak her geçen gün sayıca çoğalan lokasyonlardaki mevcudiyetimiz arttığından, değerlerimizin, hem bizlere ilham verip hem de bizi birbirimize yakınlaştıracak tek bir belgede toplanması için doğru zamanın geldiğine inanıyoruz.

Hızla değişen bir zamanda yaşıyoruz. Sadece ortak görüşlerin paylaşılması artık yeterli olmamaktadır. Buna ek olarak, yeni bir belge aracılığı ile sorumluluklarımızı nasıl yaşama geçireceğimizi açıkça ifade edebilmemiz gerekiyor. Bu belge, değerlerimizi hayata taşımakta olup bunların, günlük işlerimiz sırasında aldığımız kararlara nasıl ilham kaynağı olduklarını ve bunları nasıl ele verdiğini göstermektedir.

Gözen'nin dürüstlük ve etik standartlarını yönlendiren bu davranış kurallarına uymak hepimizin sorumluluğudur. Bu kurallara riayet etme ve onları aktarma konusunda her birinize ve hepinize güveniyoruz. Bu güçlü değerlere bağlı olma taahhüdümüzün ve yaptığımız her işte yüksek etik standartları ortaya koyuşumuzun Gözen Güvenlik Hizmetleri ve Ticaret A.Ş'nin güven ve saygı uyandıran örnek bir organizasyon olarak görülmesini her zamankinden daha fazla sağlayacağına inanıyoruz. Üstünüze düşeni layıkıyla yerine getireceğinize dair güvenimiz tamdır.

Saygı ve Sevgilerimle,

Cem BOZYİĞİT
Genel Müdür

Genel İlkeler

Kanunlara riayet, yüksek etik değerlerin muhafazası ve ortak değerlerimizin savunulması **Gözen Güvenlik Hizmetleri ve Ticaret A.Ş.**'nin tüm faaliyetlerinde büyük bir rol oynamakta ve müşterilerimizin, çalışanlarımızın ve diğer paydaşlarımızın şirketimize olan güvenlerinin dayandığı temeli oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu ilkeler, "Gözen" markasının güçlü değerini sürdürmede ve faaliyetlerimizin uzun vadeli sürdürülebilirliğinin ve büyümesinin desteklenmesinde de önemli bir rol oynamaktadır.

Etik Kod, etikle ilişkili konuların ele alınmasına ilişkin bir takım temel ilke ve uygulamalardan oluşmaktadır. Kod, ayrıca herkes tarafından kullanılabilir erişilebilir kaynaklar da sunmaktadır.

Gözen Güvenlik Hizmetleri ve Ticaret A.Ş.'nin Değerleri ve Etik Kodu Gözen Güvenlik'in başlıca şirket politikalarından biridir ve Gözen'in tüm çalışanlarının ve iş ortaklarının her zaman bağlı kalmasını beklediği temel ilkeleri belirlemektedir. Etik Kod, Gözen politikaları ve diğer kılavuz belgeleriyle yakından ilişkilidir ve bu bağlamda okunmalıdır.

Etik Kod'u anlamak ve ona uymak, bir şirket aracı olarak şirketin ve şirketin tüm çalışanlarının sorumluluğudur. Tüm çalışanlar ve iş ortakları, iyi niyetle rapor eden kişiler için herhangi bir yaptırım veya başka bir olumsuz sonuç olmayacağı güvencesiyle her tür ihlali bildirmeye teşvik edilmekte ve bu tür durumları rapor etmeleri beklenmektedir.

Etik Kod, dürüstlüğün geçerli standartları ve uygun mesleki davranış ile ilgili pek çok konuda rehber niteliği taşımakla beraber, operasyonlarda günlük bazda ortaya çıkabilecek her durumu düzenlemesi imkânsızdır. Bu nedenle Etik Kod, bu ilkelerin ruhuna, amacına ve lafzına uyma konusunda her bir çalışanın veya iş ortağının kodun uygulanması konusunda somut duruma uygun olarak kendi muhakemesini kullanma sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır.

Herhangi bir çalışanın ya da mesai arkadaşınızın yasalara ya da şirketin koyduğu politikalara, prosedürlere veya etik kurallara aykırı bir davranışta bulunduğu veya bulunabileceğine inanıyorsanız ve bu yönde makul gerekçeleriniz varsa, konuyu derhal amirinize bildirmelisiniz. Olayı bildirip bildirmemek konusunda tereddütte kaldığınız durumlarda, tercihinizi daima olayı bildirmekten yana kullanmalısınız. Böylelikle, yönetim kademelerine potansiyel problemleri araştırma ve inceleme fırsatı vermiş olacaksınız.

Temel Değerlerimiz ve İlkelerimiz

Değerlerimiz ve ilkelerimiz, yaptığımız her şeyin merkezinde yer alır ve her gün, her yerdeki çalışma biçimimizi etkiler. Çalışma şeklimize olan yaklaşımımızı tanımlamaktadırlar. Yaptığımız işlere olan tutkumuzun, hevesimizin, sorumluluğumuzun ve bunlardan duyduğumuz gururun yansımasıdır.

Değerlerimiz ve ilkelerimiz, birlikte ve Gözen Güvenlik dışındaki başkalarıyla çalışma biçimimizde neyin önemli olduğuna ilişkin inançlarımızı yansıtır. Bu değerleri, işletmemizde, her gün ve her yerde, davranışlarımızla ve eriştiğimiz sonuçlarla hayata geçiririz. Değerlerimiz ve ilkelerimiz, karar alırken ve önceliklerimize karar verirken kılavuzumuz olmalıdır.

● Dürüst ve Adil

Dürüst, adil ve güvenilir olmalı, ahlaki değerlere özen göstermeliyiz. Çalışmalarımızda en yüksek davranış standartlarını uygulamayı ilke edinmeliyiz. Manipülasyon, gizleme, özel bilgileri veya başka gizli bilgileri kötüye kullanma, önemli maddi gerçekler hakkında yalan beyanda bulunma ya da başka haksız işlemler ve davranışlarla hiç kimseden haksız menfaat elde etmemeliyiz. İşi doğru yapmakla kalmayıp aynı zamanda doğru işleri yapmalıyız. Kişisel çıkarların veya aile çıkarlarının, bizi Gözen Güvenlik çıkarlarıyla ters düşecek bir şey yapmaya yöneltmesine izin vermemeliyiz.

● Müşteri Odaklı

Müşterilerimizin ihtiyaçlarını tam olarak anlamak, kapsamlı bir şekilde değerlendirerek yanıtlamak ve sürekli müşteri odaklı yaşamak, şirket hedeflerimizin ve kültürümüzün bir parçasıdır.

İnanıyoruz ki, değerlerimizi gerçekleştirmemiz ve hedeflerimize ulaşmamız ancak müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarını ve beklentilerini rakiplerimizden daha iyi ve daha hızlı değerlendirip yanıtlamamızla ve karşılamaamızla mümkün olacaktır. Müşterilerimizle hedeflediğimiz uzun dönemli ilişkilerin kurulmasının ve müşterilerimizin bize olan bağlılığının sağlanmasının, müşterilerimizin ihtiyaçlarının kapsamlı bir şekilde anlaşılmasıyla ve etik kurallara bağlı kalarak sunulacak üstün ürün ve hizmetlerle gerçekleştirilebileceğinin bilincinde olmalıyız.





- **Dikkatli**

Gözen Güvenlik çalışanları, müşterilerin mal ve mülklerini ve Gözen Güvenlik'in temsil ettiği değerleri ve etiği korumak için uygun olanı yapmak üzere her zaman dikkatli olmaya çalışmalı ve gözlemlene, dinleme ve değerlendirme kabiliyetine sahip olmalıdır.

- **Yardımsever**

İş arkadaşlarımızı, müşterilerimizi ve yardıma ihtiyacı olan diğer kişileri desteklemeye hazır olmalıyız.

- **Yasalara Saygılı**

Temel bir kural olarak, bir işletme ve tek tek bireyler olarak, görevlerimizi yerine getirirken, her zaman şirketimizin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki yasalara saygılı olmalıyız.

Gözen, yürürlükteki yasaların lafzına ve ruhuna özellikle bağlıdır:

- İnsan hakları; çocuk emeğinin ve suistimalinin önlenmesi; ayrımcılık; çalışma süresi ve mükafatlandırma; çalışanların toplu temsili
- Kalite, sağlık ve güvenlik standartları
- Çevre
- Yolsuzluk ve rüşvet
- Vergilendirme ve mali bilgilerin doğru iletilmesi
- Haklı/Adil rekabet

Gözen, bu ilkeleri iş ortaklarıyla da paylaşmaya ve mümkün olduğunca bu ortakların da söz konusu ilkelere uymasını sağlamaya çalışır.

● Bireye Saygılı

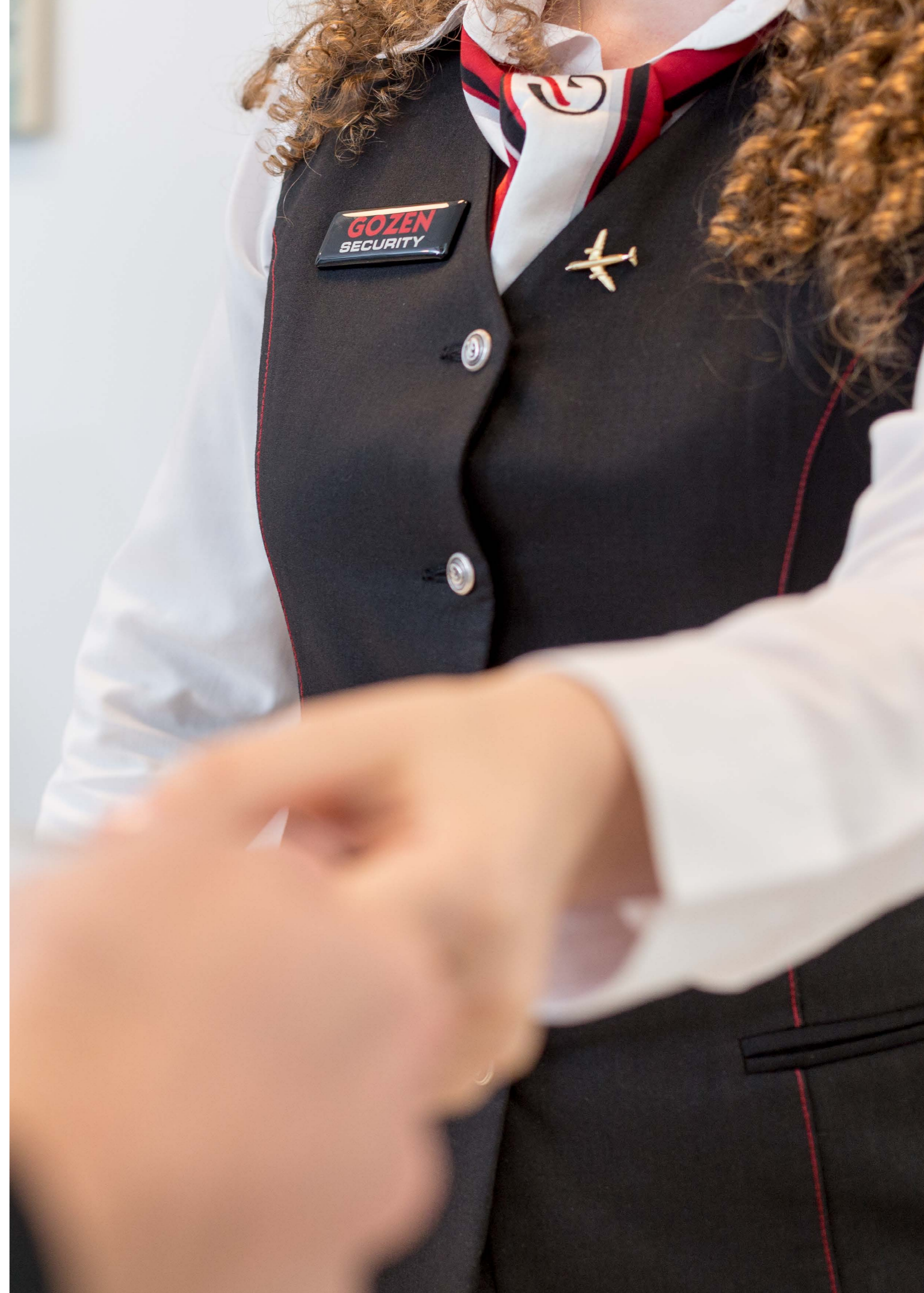
Her birimiz, başarının birer temel taşıyız. Çalışanlarımızın farklı kültürel ortamlardan gelmesi önemlidir. Şirketimizde hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmaz. İlişkilerimizde etkilemeye ve etkilenmeye açık olmalıyız. İletişimimiz açık, sık, samimi ve saygılı olmalı, birbirimize değer vermeli ve dinlemeliyiz.

Gözen'de kişilerin özel hayatlarına saygılı, adil, yapıcı ve farklı fikirlerin özgürce söylendiği bir güven ortamının oluşmasına hepimiz katkıda bulunmalıyız. Çalışanlarımızın kariyer planlarını, kendileri ile birlikte, kişisel ve profesyonel gelişimlerini sağlayacak şekilde geliştirmeli ve uygulamalıyız. Kişileri yetkilendirmeli ve başarılı olmalarını sağlayacak gerekli araçları ve uygun çalışma ortamını oluşturmalıyız.

● Yenilikçi

Yenilikçilik, farklılığımızın, başarımızın, karlılığımızın, gelişmemizin ve liderliğimizin temelidir. Yeni fikirlere ve yaratıcılığa karşı yapıcı yaklaşarak bunları teşvik edip ödüllendirmeliyiz. İyi değerlendirilmiş olmak kaydıyla risk almayı da desteklemeli ve alınan risklerin sonucunda ortaya çıkabilecek başarısızlığı da hep birlikte göğüslemeliyiz.

Ürünlerimizin, hizmetlerimizin, iş yapış şekillerimizin ve süreçlerimizin hem bizler hem de müşterilerimiz için daha etkin ve verimli olmasını sağlayacak yenilikleri bulmalı ve uygulamalıyız. Müşterilerimiz ile birlikte hareket ederek, yenilikçiliğimizi onların beklentilerini karşılamak ve aşmak için kullanmalıyız.





● Takım Çalışması

Başarılı bir kurum olmak ve müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarını karşılamak için kurumsal ve coğrafi sınırları kaldırarak beraber çalışmalıyız. Çalışanlarımızdan tüm yetenek ve bilgilerini hem bireysel çalışmalarında hem de takım içerisinde şirketimize kazandırmalarını beklemekteyiz. İşlerimizde mümkün olduğu kadar takım çalışması yapmalıyız. Tüm takım elemanlarını yetkili, sorumlu ve konularında bizi yönlendirecek liderler olarak kabul etmeliyiz.

Takım çalışmaları sayesinde, hedeflerin paylaşılacağına, karar verme sürecimizin kalite ve hızının artacağına, oluşan iyi kararların hayata geçeceğine, tecrübe ve iyi uygulamaların yaygınlaşacağına, kurumda takım ruhu ve başarıma hissinin hakim olacağına, devamlı öğrenen kurum ve kişiler haline gelerek rakiplerimizin önüne geçeceğimize inanmaktayız.

● Liderlik

Her seviyede liderlik fırsatları yaratmaya kendimizi adanmış bulunuyoruz. Liderler, şirket hedefleri doğrultusunda vizyon yaratan ve bunu paylaşarak zor hedefleri başarmak için öne çıkan, kişileri yönlendiren, yetkinleştiren ve teşvik eden, bireysel ve takım başarısını ortaya çıkaran kişilerdir.

Onlar, her bireyin kendine has yeteneklerini kullanmasını sağlar ve başkalarını ortak amaçlara odaklayarak anlaşmazlıkları çözerler. Liderler, fikirlerin paylaşılması, desteklenmesi ve en iyi iş yapma usullerinin şirket ve Gözen Holding içinde yaygınlaşması için tüm çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olurlar.

● Verimlilik

Elimizde mevcut kaynaklarla, şirket amaçlarına yönelik olarak mümkün olduğu kadar fazla sonuç almaya çalışmalıyız. Etkinliğimizi ve verimliliğimizi geliştirmek için sürekli olarak çalışmalıyız. Bir işi yapmaya kendimizi adadığımızda, o işi mümkün olan en iyi, en doğru ve en verimli şekilde ve zamanında tamamlamalı ve o işi bir dahaki sefere daha da iyi yapmanın yollarını aramalıyız.

Performansımızı adil ve dikkatlice ölçmeli, anlaşılabilir, gerçekçi, ulaşılabilir ve yüksek hedefler koymalıyız ve performansımızı bu hedeflere göre değerlendirmeliyiz. Performansımızın üstlerimiz ve diğer yetkililer tarafından görülmesine ve değerlendirilmesine istekli olmalıyız.

Yüksek performansın yoğun rekabet ortamında bizi liderliğe ulaştıracağına inanmalıyız. Üstün performans ve inisiyatif gösteren kişiler ile çalışmalı ve başarılarımızı onlarla paylaşmalıyız.

● Gizlilik

Şirket politikalarına ve etik kurallara uyum sistemi kapsamında kendinizi güvende hissetmeniz şirketimiz için son derece önemlidir. Bu nedenle gizliliğe birinci derecede öncelik vermeliyiz.

● “Açık Kapı” Politikası

Politikalara uyumun sağlanması kapsamında yürütülen çabaların temel dayanağı, Gözen dahilindeki şeffaf, erişilebilir ve açık tartışma ortamıdır. Birçok mesele şirket personeli ya da kamuoyu açısından bir problem haline gelmeden çözüme kavuşturulabilir. “Açık Kapı” politikası, hukuki ve etik bir mahiyet taşıyan görüşler ile işin kalitesiyle ilgili görüşler başta olmak üzere, şirket personeli kendi fikir ve görüşlerini açıklamaya, kaygı ve şikayetlerini dile getirmeye ve soru sormaya teşvik eder. Tüm yöneticiler, kendilerine bağlı kişilere ve kendilerine ulaşmak isteyen diğer personele “kapılarını açık tutarak”, bu politikaya destek vermekle yükümlüdür.

● Bilgi Yönetimi ve Güvenliği

Hepimizin Gözen Güvenlik'in bilgilerini doğru bir şekilde koruma ve yönetme sorumluluğu bulunmaktadır. Gözen'in bilgileri, yaptığımız iş açısından kritik önemdedir. E-postalar ve yaptığımız görüşmelerden, reklamlarımız ve pazarlama teminatına kadar tüm bilgiler, etkili bir şekilde korumamız ve yönetmemiz gereken bir şirket varlığıdır. Bunun yapılmaması markalarımız, gelirlerimiz ve itibarımızın yanı sıra, etkili faaliyet gösterebilme becerimizi de etkileyebilir.

Sorumlu olduğumuz ya da bize emanet edilmiş bilgilere yetkisiz erişimi önlemek için, kullanıcı kimliğimizi güvende tutarak, güçlü parolalar oluşturarak ve sistemleri sorumlu bir şekilde kullanarak makul adımlar atmamız gerekir. Ayrıca Gözen Güvenlik'in bilgi varlıklarını kaza eseri veya yetkisiz ifşa etmekten korumalı ve kamu malı olmayan tüm bilgileri, gizliliklerine göre sınıflandırmamız gerekir.

Oluşturduğumuz ve sahibi olduğumuz bilgiler, doğru, iyi organize edilmiş ve erişimi kolay olmalıdır. Kişiler şirkete katıldığında, yer değiştirdiğinde ya da ayrıldığında, bilgiye erişim gerekliliklerinin doğru bir şekilde sağlanması, değiştirilmesi ya da kaldırılması için özen göstermeliyiz.

Yasalar, ikili anlaşmalar ile yapılan düzenlemeler gereği iş amaçlarımız için belirli süreler boyunca topladığımız belirli bilgi türlerini saklamamız zorunludur ve bu zorunluluklar izlememiz gereken saklama planlarında belirtilmektedir.



● Gizli ve Fikri Mülkiyet Konusu Bilgiler

Yazılı bir gizlilik anlaşması veya gizlilik şartına tabi olmadıkça, bilgilerin gizli tutulması şartıyla veya bu yönde bir mutabakatla, herhangi bir yolcu, dolaylı veya doğrudan müşteri, ziyaretçi, tedarikçi veya başka bir kişiden gizli bilgiler almamalıyız.

Müşterilere, ziyaretçilere, tedarikçilere ve başka kişilere ait olan gizli bilgileri, kanunların aksini emrettiği durumlar dışında korumalıyız.

Yasalara ve ahlaka aykırı bir şekilde, rekabet içinde bulunduğumuz kişi ve kurumlar dahil, herhangi bir kişiye ait gizli bilgileri almamalıyız.

Eski işverenlerimize ya da daha önceden bağlarımız olan kişilere karşı olan sır saklama yükümlülüklerimize de uymalıyız.

Gözen'in işleri, mali durumu, hukuki durumu hakkında gizlilik derecesi taşıyan bilgilerin bilerek veya bilmeden ifşa edilmesi, şirketimizin mali istikrarı ve rekabet gücü üzerinde olumsuz etki yapabileceğinden, şirketimize dair gizli bilgileri de korumalı ve başkalarına ifşa etmemeliyiz.

İşimizin günlük seyri içinde ürettiğimiz ya da geliştirdiğimiz hizmetler, fikirler, kavramlar ve sair bilgiler, şirketimiz açısından değerli ve fikri mülkiyet konusu varlıklardır. Muhtelif kanunlar, anılan varlıkları korumayı mümkün kılar. Gizli ve fikri mülkiyet konusu bilgilere örnek olarak pazarlama planları, satış ve pazarlama bilgileri, müşteri ve personel kayıtları, araştırma geliştirme bilgileri, teknik veriler, fiyat bilgileri, stratejiler ve yeni ürün ve hizmetlere ilişkin bilgiler sayılabilir.

Gizli ve fikri mülkiyet konusu bilgileri korumak ve bunların usulsüz ya da izinsiz bir şekilde ifşa edilmesini önlemek, Gözen'in menfaatlerinin gereğidir. Bu nedenle telefon, faks, teleks cihazları, elektronik posta ve diğer elektronik bilgi gönderme ve saklama araçlarını kullanırken çok dikkatli olmalıyız. Gizli bilgileri başka insanların duyabileceği kamuya açık yerlerde konuşmamalıyız. Önceden yazılı bir gizlilik sözleşmesi yapılmadıkça, gizli bir bilgiyi şirket dışındaki bir kişiye asla vermemeliyiz. Bu gibi bilgileri, şirket içinde de sadece ilgili kişilere ve gerektiği ölçüde vermeliyiz.





● Kişisel Bilgilerin Gizliliği

Gizlilik ilkesi sadece ticari bilgiler açısından değil, aynı zamanda Gözen'in mevcut ya da eski personeline, iş başvurularına, danışmanlarına, müşterilerine ve diğer hissedarlarına ait kişisel bilgiler açısından da geçerli bir ilkedir. Aşağıdaki prensipler çerçevesinde, şirket nezdindeki bu tür tüm kişisel bilgileri korumalı ve gizli tutmalıyız:

- Kişisel bilgiler, gerekli gizliliği sağlayacak uygun tedbirler alınarak toplanır, işlenir, saklanır ve aktarılır. Sadece meşru ve kanuni gerekçeleri olan kişilerin bu tür bilgileri görmesine ya da öğrenmesine izin vermemiz gerekir. İş başvurusunda bulunan kişilerin, Gözen'e gönderdiği bilgileri, o kişinin yazılı onayı alınmadan başkalarıyla paylaşmamalıyız,
- Gereken durumlarda, kişisel bilgilerin toplanması, işlenmesi, saklanması ve aktarılması konusunda ilgili kişinin rızasını almalıyız.

● Kişisel Mahremiyet Yasaları

Kişisel bilgilerin korunması giderek büyüyen küresel bir sorundur. Bilgi işleme, iletme ve kullanma alanında ortaya çıkan ve hızlı bir gelişim gösteren teknolojiler, kişisel bilgilerin gizlilik ya da mahremiyetini tehdit eden yeni sorunları da beraberinde getirmektedir. Ayrıca farklı kültürlerde, hangi bilgilerin korunması gerektiği ve bunun için ne tür bir bedel ödenebileceği konusunda farklı beklentiler gözlenmektedir.

Varılacak sonuç açısından etik ve hukuki çözümler önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle ülkeler, kişisel bilgilerin korunmasına yönelik çeşitli yasalar çıkarmakta ya da mevcut yasalarını güçlendirmektedir. Bu yasalar bir yandan kişilere kendilerine ait bilgileri kontrol etme hakkı tanımayı ve kişisel bilgilerin kullanımına belirli sınırlar getirmeyi hedeflerken, bir yandan da kişisel bilgilerin gizliliğini ihlal eden tarafları bu hareketlerinden sorumlu tutmaktadır. Görev yaptığımız ülkelerdeki bu gibi yasaları öğrenmeli ve titizlikle uygulamalıyız.



● Çıkar Çatışmaları

Kendi kişisel, sosyal, maddi ya da siyasi çıkarlarımızı, şirket çıkarlarının önüne koyduğumuzda, bir "çıkar çatışması" oluşabilir. Bu yönde bir izlenim verilmesi, bizim ya da şirketin itibarını zedeleyebilir. Sezdiğimiz muhtemel bir çıkar çatışmasını derhal amirimizle paylaşmalıyız. Bizden bu etik kurallardaki standartları bildiğimizi ve bunlara uyduğumuzu göstermemiz talep edildiğinde de, varsa, muhtemel çıkar çatışmalarını açıklamamız gerekir. Birçok çıkar çatışmasını basit ve tarafların kabul edebileceği bir şekilde çözümlenmek mümkündür.

● Kişisel Yatırım ya da İşlemler

Gözen kendi yatırımlarımızı istediğiniz gibi yönlendirme hakkımıza saygı gösterir ve kişisel yaşamımıza karışmak istemez.

Ancak bu arada bizler de, kendi çıkarlarımız ile şirket çıkarları arasında muhtemel bir çatışmaya ya da böyle bir izlenim doğmasına yol açabilecek durumlardan kaçınmakla sorumluyuz.

Bu konuda gereğinden fazla ayrıntıya girmek, bu politikanın uygulama alanını sınırlandırmak gibi bir risk içerir. Çıkar çatışmasına yol açacağı apaçık olan durumlara ilişkin örnekler aşağıda sıralanmaktadır:

- Bizim ya da ailemizin bir üyesinin herhangi bir tedarikçi, rakip ya da müşteri firmada önemli bir hisseye sahip olması,
- Bizim ya da ailemizin bir üyesinin, Gözen'in ilgilendiği ya da ilgilenebileceği bilinen bir işleme ilgi göstermesi,
- Bizim ya da ailemizin bir üyesinin şirket kurumsal imkân ve fırsatlarından yararlanarak kişisel kazanç sağlamaya çalışması, veya
- Bizim ya da ailemizin bir üyesinin şirketin herhangi bir tedarikçi, rakip ya da müşteri firmasından ücret veya komisyon alması ya da başka bir maddi kazanç temin etmesi.

● İkinci Bir İşte Çalışma

Dışarıdaki işimiz ya da diğer çıkarlarımız bir Gözen çalışanı olarak yaptığımız işlerdeki motivasyon veya performansımızı etkiliyorsa, ortada yine bir çıkar çatışması var demektir. Rakip bir şirkette veya iştirakinde ikinci bir işe girmemiz etik olarak doğru değildir ve kabul edilemez. Bir müşteri, tedarikçi firma ya da bir mal veya hizmet tedarikçisi yanında ikinci bir işe girmemizi şirket desteklemez. Bu tür ilişkiler sadece yönetimin onayı ile söz konusu olabilir. Dışarıda iş yapmamıza izin verilse bile, bir çalışan olarak şirket ile yaptığımız tüm gizlilik sözleşmelerinin bağlayıcı olduğunu unutmamalıyız.

● Hediye, Davet, Kredi ve Diğer İkramların Kabulü

Gözen ile iş yapmanın bir koşulu veya sonucu olarak herhangi bir kişiye veya firmaya doğrudan doğruya veya dolaylı olarak, ödünçler, hizmetler, ağırlama, iltimas veya hediyeler gibi herhangi bir değerli şey vermemeli veya bu tip değerli şeyleri istememeli, kabul etmemeli, teklif etmemeli, vaat etmemeli veya almamalıyız. Hediyeler, yemekler ve ağırlama konusunda şirketin ilgili standartlarına, politikalarına ve prosedürlerine uymalıyız.

Gözen politikası; çalışanlarımız ile onların iş yaptığı kişiler arasında makul değerde hediyelerin alınıp verilmesini, normal iş yemekleri ve ağırlama faaliyetlerini ve karşılıklı geleneksel nezaket davranışlarını ve ayrıca, genel işi ve şirket değerini artırmak amacıyla yönelik benzeri geleneksel ve makul harcamaların yapılmasını engellemez, ancak bu tür makul değerdeki hediyeler, yemekler ve ağırlama faaliyetleri dahi, sadece düzenli aralıklarla ya da sık alınıp verilmemeleri kaydıyla kabul edilmelidir.

İş yapılan kişilere verilen hediyeler, yemekler ve ağırlama faaliyetleri için yapılacak masraf ve harcamaların makul olması ve şirket muhasebe defterlerine tam ve doğru olarak kaydedilmesi zorunludur.



Personelimize İlişkin Kurallar

Çalışanlarımız en önemli kaynağımızdır. Gözen Güvenlik, sağlam, güvenilir ve istikrarlı bir işveren olmayı amaçlamakta ve karşılıklı saygı ve hassasiyete dayalı bir ilişkiyi desteklemektedir. Çalışanlarımızın yetkinliğiyle, ulaştığımız sonuç arasındaki bağlantıya kuvvetle inanıyoruz. Gözen Güvenlik, kalifiye insanları çekmek için, iyi çalışma koşulları, adil ücretler ve kişisel gelişim için fırsatlar sunan tercih edilir bir işveren olmaya çalışmaktadır.

● Fırsat Eşitliği

Gözen'in politikası, ırk, renk, din, cinsiyet, yaş, ulus, etnik köken, medeni hal, hamilelik, sakatlık veya malullük durumları gözetilmeksizin, tüm çalışanlarına veya iş başvurusunda bulunanlara dürüst ve adil bir şekilde davranmak ve herkese eşit fırsat tanımaktır.

Bu politikanın uygulanmasından ve maliyetimiz altındakilere anlatılmasından her birimiz sorumluyuz. Her birimiz, fırsat eşitliği konusunda gösterdiğimiz performansı düzenli bir şekilde izlemeli, tespit ettiğimiz durum ve sonuçları üstlerimize veya **Gözen Etik Hattı'nı** arayarak (0212 800 01 97) rapor etmeli ve gerekiyorsa düzeltme ve değişikliklere gitmeliyiz.

● Ayrımcılık ve Taciz

Gözen; ırk, etnik köken, din, bedensel veya cinsel ya da kanunen yasak başka bir faktöre dayalı her türlü sözlü ve fiziksel tacizden arındırılmış bir çalışma ortamının oluşturulmasına büyük önem vermektedir. Yukarıda sayılanlara ilişkin herhangi bir kistası Gözen'de çalışmanın bir ön şartı haline getiren, sindirme, gözdağı, husumet ya da saldırganlıkla dolu bir iş ortamı ortaya çıkmasına yol açan, ya da haksız bir şekilde bir personelin performansını düşüren her türlü tutumdan hassasiyetle kaçınılmalıdır.

Gözen'in bu tür bir davranıştan haberdar olduğu veya normal olarak haberdar olması gerektiği hallerde herhangi bir tedbir almaması ya da girişimde bulunmaması halinde, şirketle beraber ayrımcılığa veya tacize uğrayan personelin amirleri ve yöneticilerinin de sorumlu tutulacağını unutmamalıyız.

Neler yapmalıyız?

- Bireylerin veya grupların, işlerini yapabilmeleri için gereken yetenekleriyle ilişkisiz etkenlere dayalı olarak ayrımcılığa uğramamalarını sağlamalıyız.
- Taciz veya suistimalin herhangi bir türüne veya saldırgan, tehditkâr, kötü niyetli veya hakaret içeren herhangi bir davranışa karışmamalıyız.
- Gözen'in çeşitlilik, bireysel katkı ve adil ve tacizsiz bir işyerine olan bağlılığını desteklemeli ve tanıtmalıyız.





- **Ayrımcılık ve Taciz Olaylarının Bildirilmesi**

Taciz olaylarına karışan ve ayrımcı davranışlarda bulunan bir çalışan, yasaların öngördüğü cezaların yanında, iş akdinin feshi de dahil olmak üzere çeşitli disiplin cezalarına çarptırılır. Yöneticiler, taciz ve ayrımcılıktan arındırılmış bir çalışma ortamının oluşturulmasından ve korunmasından sorumludur.

Gözen, taciz veya ayrımcılıkla ilgili sorun, kaygı, sıkıntı ve şikâyetlerin çözümlenmesinde, açık bir tartışma ortamının yerleşmesini hedeflemektedir. Bu çerçevede bizlere düşen görev, bu gibi durumlar hakkında amirimizle, diğer üstlerimizle veya **Gözen Etik Hattı'nı** arayarak (0212 800 01 97) bilgi alışverişinde bulunmaktır.

- **Bağımlılık Yaratan Maddelerin Kullanımı**

Kişisel bilgilerin gizliliği hakkına saygı göstermekle birlikte, bağımlılık yaratan maddelerin kullanımını, iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden ciddi bir sorun olarak görüyoruz. Çalışanların sağlık ve selametini ve Gözen'in rekabet gücünü daha da pekiştirmesi açısından, alkol, hap ve uyuşturucu maddelerden arınmış bir çalışma ortamının oluşturulmasına büyük önem veriyoruz.

Politikamız tümüyle madde bağımlılığını ortadan kaldırma hedefine göre tasarlanmıştır. Bir personelin, beklenmedik davranışlar göstermesi ya da alkol veya uyuşturucu kullandığından şüphelenilmesi halinde, **kendisinden bu durumun tespiti yönelik test yaptırması istenebilir.**

Bu çerçevede bizlere düşen görev, bu gibi durumlar hakkında amirimizle, diğer üstlerimizle veya **Gözen Etik Hattı'nı** arayarak (0212 800 01 97) no' lu telefon numarası veya "gozensecurity@peak-hub.com" online e-mail adresi üzerinden bilgi alışverişinde bulunulmalıdır.



● Etik Hat

ETİK HAT, Gözen Güvenlik'ten den tamamen bağımsız bir şirket olan uygun tedarikçi firma tarafından yönetilir. Gözen Güvenlik çalışanlarının mobbing, ayrımcılık, taciz, hırsızlık, usulsüzlük, görevi kötüye kullanma, yolsuzluk, çıkar çatışmaları, davranış sorunları, suistimal gibi etik konulara ilişkin görüşlerini paylaşabilecekleri ve endişelerini dile getirebilecekleri bir ihbar hattıdır.

Söz konusu hat anlaşmalı firma tarafından Gözen Güvenlik'e özel oluşturulan (0212 800 01 97) no' lu telefon numarası veya "gozensecurity@speak-hub.com" online e-mail adresi üzerinden ihbar hattı olarak hizmet verir.

Gözen, ETİK HATTI resmi iş günlerinde 09:00 – 18:00 saatleri arasında hizmet verir. Çalışma saatleri dışındaki aramalarda uygun anons devreye girecek ve arayan çalışan ayrıca sonuç hakkında bilgilendirilecektir.

Kendinizi daha rahat hissedecekseniz, ad vermeksizin de arayabilirsiniz. Aramalarda kimlik bilgilerinizi açıklamak zorunlu değildir. Kimlik bilgilerinizi verecek olursanız, yasal işlemlerde veya bir idari soruşturmada açıklanması gerekmedikçe bilgileriniz gizli tutulacaktır. Gözen, bir problem bildirme ya da bir soruşturmaya destek olmak için misillemeyi tolere etmemektedir. Bir kaygıyı iyi niyetle ileten bir kişiye karşı misilleme içinde bulunan herhangi bir çalışana disiplin işlemi uygulanacaktır.

Neler yapmalıyız?

- Bölüm Müdürümüz veya İK ekibine her türlü potansiyel ve esas, kural, politika, prosedür veya standart ihlallerini ivedi olarak bildirmek ya da belirli bir durumda ne yapacağımızdan emin değilsek sesimizi yükseltmek, Etik Hat iletişim kanalları kullanarak etik kurallara aykırı olayı ivedilikle bildirmek.

● İstihdam ve Öncesi Personel Taraması

Çalışanlarının ve müşterilerinin çıkarlarını korumak ve işin doğası gereği Gözen, sıkı istihdam öncesi tarama ve seçme tekniklerini uygulayacaktır. Tarama standartları istihdam boyunca geçerli olmaya devam eder. Bir çalışanın güvenlik durumu artık yeterlilik gereksinimlerini karşılayamayacak şekilde değişirse, istihdam bildirimli & bildirimsiz sona erdirilebilecektir. Bazı işler için çalışanların yasal olarak resmi bir lisans veya yeterliliğe sahip olması gerekir. Bir çalışanın iş sözleşmesinde belirtilen rolü için gerekli bir lisans veya yeterliliği alamaması veya lisans veya yeterliliğin geri alınması veya iptal edilmesi durumunda, devam eden istihdam durumu, şirketin uygun alternatifler olarak gördüğü işlerin mevcudiyeti de dahil olmak üzere tüm koşullar gözden geçirilecek ve buna bağlı olarak fesih edilecektir. Bir çalışanın, sahtekarlıkla ilgili bir suçtan mahkum olması veya şartlı tahliye kararı ile cezalandırılması veya hapis hanesinde gözaltında kalması durumunda, davanın koşullarına bağlı olarak (ihbarsız iş akdi feshine kadar ve dahil) Disiplin Yönergesi doğrultusunda hakkında işlem yapılabilir.

Topluma İlişkin Kurallar

● İş Güvenliğinin Sağlanması ve Çevrenin Korunması

Her bir çalışan, pozitif bir güvenlik kültürünü teşvik eden ve güvensiz davranışlara açıkça karşı koyan bir biçimde davranmalıdır. Çevre, sağlık ve emniyet konusunda, şirketimizde çalışan herkese görev ve sorumluluk düşmektedir. Bu nedenle bizlerden şunlar beklenmektedir:

- Faaliyetlerimizi emniyetli ve çevre açısından bir sakınca teşkil etmeyecek şekilde yürütmeliyiz.
- Şirketimizin "İş Sağlığı ve Güvenliği" konusunda yayınlamakta olduğu prosedür ve politikaları takip etmeliyiz.
- Başkalarının emniyetli olmayan davranışlarına zamanında müdahale ederek bunların kabul edilemez olduğunu göstermeliyiz.
- Kazaları, vakaları, ramak kala olaylarını, düzenlemelerle uyumsuzlukları ve sağlık, emniyet ve güvenlik riski oluşturan herhangi bir şeyi anında raporlamalıyız.
- Kendi işimizle ve çalışma arkadaşlarımızın işleriyle ilişkili tehlikeleri kavramalı, riskleri sorumlu biçimde yönetmeli ve gerekli sağlık ve emniyet eğitiminin tamamlandığından emin olmalıyız.
- Sağlık, emniyet ve güvenlik kaygılarını günlük çalışma etkinlikleriyle entegre etmeliyiz.
- İş yerimizde acil bir durum meydana geldiğinde gerekli bölümlere haber vermeliyiz.
- Çevre, Sağlık ve Emniyet standartlarını işyerimizin ve çalışmalarımızın bir parçası haline getirmeli, doğal çevre ve çalışma ortamlarını korumaya yönelik çabalara katkıda bulunmalıyız.

● Medya ve Kamuoyundan Gelen Talepler

Gözen, medyaya ve kamuoyuna doğru ve güvenilir bilgi vermek konusunda kararlıdır. Tahmin ve öngörüler, basın açıklamaları, konuşmalar ve diğer yazışmalar da dahil olmak üzere, kamuya yapılan tüm açıklamalar, doğru, dürüst, zamanında yapılmış ve sadece gerçekleri yansıtan açıklamalar olmalıdır. Şirketimizle ilgili olarak verilen bilgilerde doğruluk ve tutarlılık sağlamak açısından, sorulara medya ilişkilerinden sorumlu tek bir kişi tarafından cevap verilmesi gerekir. Gözen Bilgilendirme Politikası çerçevesinde, medya ve/veya toplumun diğer kesimleri tarafından şirketimize yöneltilen sorulara yalnızca Gözen'in bu konuda yetkilendirdiği kişiler tarafından cevap verilmesi gerektiğinden, bu gibi sorularla muhatap olmamız durumunda bunlara cevap vermemeliyiz.



● Siyasi Faaliyetler

Gözen, uygun durumlarda şirket personelinin çeşitli kamu görevlerine aday olmasını teşvik eder. Ancak, bu tür girişimleri, tüm sorumluluk ve sonuçlarıyla birlikte kişisel bir süreç olarak yapmalı, herhangi bir şekilde şirket adına hareket ettiğimiz izlenimi oluşturmamalıyız. Şirket personelinin, Gözen'deki normal mesai saatlerinde siyasi faaliyet yürütmeleri ve bu amaçla şirket kaynaklarını kullanmaları doğru değildir.

● Sosyal Sorumluluk

Ülkemizin ve içinde yaşadığımız toplumun ayrılmaz bir parçası ve katılımcı üyesi olarak, toplumun ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmalıyız. Yaşam standartlarının ülkemizde ve çevremizde daha iyiye gitmesi bizim için önemlidir ve buna hepimiz katkıda bulunmalıyız.

Bu katkının uzun dönemde başarımıza ve varlığımıza olumlu olarak etki edeceğinin bilincinde olarak, çevre sorunlarına karşı hassas olmalı ve faaliyetlerimizde çevreye zarar vermemek için gerekli önlemleri almalıyız. Şirket, sürekli olarak müşterisinin bir numaralı tercihi olmayı, şeffaf yönetim ilkeleri ile sosyal ve çevresel sorumluluklarını yerine getirerek sürdürmeyi amaçlamaktadır.

Doğal kaynakları ve her türlü enerji kaynağını en verimli ve ekonomik şekilde kullanmak, atıkları ve gürültü kirliliğini kontrol altına almak, faaliyetlerin çevre ve insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak hedefimiz olmalıdır.

Gözen, içinde var olduğu topluma, sosyal sorumluluk bilinci çerçevesinde, eğitim, fırsat eşitliği, sağlık ve kültürel değerlerin muhafaza edilmeleri konularında destek olmayı da kendisine ilke edinmiştir.





• Uygulama Usulleri

Aşağıda, görev yaptığımız herhangi bir ortamda nasıl bir sorumluluk bilinciyle hareket etmemiz gerektiği açıklanmaktadır:

- Şirket standartlarını öğrenmeli, yaşamalı ve yaşatmalıyız. İşimizle ilgili yasaları, Gözen politikalarını, prosedürlerini ve etik kurallarımızı öğrenerek, anlayarak ve uygulayarak, çevremize iyi örnek olabiliriz.
- Yasaları öğrenmeliyiz ve ne kadar çetin gözükmüşse gözüksün, soru sormaktan çekinmemeliyiz. Yaptığımız somut göreve ve bulunduğumuz kademeye ilişkin yasaları iyice öğrenmemiz gereklidir. Belli bir durumda bir yasa ya da Gözen politikasının geçerli olup olmadığını, hatta o konuda bir politika bulunup bulunmadığını bilmiyorsak, ilgililere sormaktan çekinmemeliyiz.
- Varsayımlarda bulunmamalıyız. "Üst Yönetim zaten biliyordur" ya da "Yönetim bununla uğraşmaz" gibi varsayımlarda bulunmak sakıncalıdır. Hiçbir işlem yapılmayacağını peşinen kabul etmek gibi bir hataya düşmemeliyiz. Gözen Yönetim kadrolarının, hukuki ve etik davranış standartlarını hep daha yukarı çekmek için var olduğunu unutmamalıyız. Dahası, sorumluluk taşıyan tüm yönetim kademeleri, personelin her türlü kaygı ve şikayetini dikkate almak ve bunlara cevap vermekle yükümlüdür. Yanlış veya ters olduğunu düşündüğümüz her şeyi amirlerimize ve üstlerimize anlatmalıyız.
- Yasalara ya da Gözen politikalarına ve Etik Kurallarına aykırı durumları görmezden gelmemeliyiz. Hepimiz yasaları ve şirket politikalarını ciddiye almak zorundayız. Birinin bir yasa veya bir politikayı veya etik kuralları çiğnediğini düşünüyorsak, sorunun düzeltilmesi ya da irdelenmesi için derhal harekete geçmeliyiz.
- Denetim mekanizmalarının ve prosedürlerin geliştirilmesine yardımcı olmalıyız. Yasalara ve şirket politikalarına aykırı kimi durumların mevcut denetim mekanizmaları ve prosedürlerle tespiti mümkün olmayabilir. Bunların geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsak ya da bu yönde bir teklifimiz varsa, hiç tereddüt etmeden harekete geçmeliyiz.
- Kendimizi baskı altında hissetmemeliyiz. Bizden hiçbir zaman bir yasayı, bir şirket politikasını veya etik kurallarımızı çiğnememiz beklenmediği gibi, hiçbir durumda bu yönde teşvik edildiğimiz ya da baskı altında olduğumuz hissine de kapılmamalıyız. Yasayı ya da genel Gözen politikasını ihlal ederek yapacağımız herhangi bir eylem, bir performans hedefinin yakalanmasına yardımcı olacak ya da çıtayı yükseltecek olsa bile, hiçbir zaman doğruluktan ayrılmamalıyız.



• Dürüst Davranış Konusunda Sorulması Gereken Sorular

Kendimize yönelteceğimiz aşağıdaki sorular, belli bir hareket tarzının etik olup olmadığına karar vermemiz açısından bize yardımcı olabilir:

- Yaptıklarım hukuk kurallarına uygun mu?
- Adil ve dürüst davranıyor muyum?
- Gözen değerlerine ve etik standartlara uygun hareket ediyorum muyum?
- Bir başkası (rakip firma) yaptıklarımı yapsaydı, rahatsız olur muydum?
- Bu durumda gereken şekilde davranmamak, durumu kötüleştiriyor ya da bir "yanlışın" devam etmesine yol açıyor mu?
- Bir sabah gazetelerin birinci sayfasında görülsedim, davranışım bana nasıl görünürdü?
- Bir mahkemede ifade veriyorum olsaydım, yaptığımı açıklamam istendiğinde nasıl bir cevap verirdim?
- Aileme, çocuklarıma veya arkadaşlarıma bu yaptığımı savunabilir miydim?
- Başkalarının da benim gibi davranması gerektiğini, göğsümü gere gere öğütleyebilir miyim?
- Algılanacak olan, benim kafamdaki gerçek ile örtüşüyor mu? Yaptıklarım nasıl anlaşılabilir?

Gözen dışındaki maddi veya farklı nitelikteki çıkar veya yükümlülükleriniz şirketteki işinizi etkiliyorsa, ortada bir çıkar çatışması potansiyeli var demektir. Aşağıda, belli bir durumda herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunup bulunmadığına karar vermek için kendinize sormanız gereken bazı sorular verilmektedir:

- Gözen'le çalışan bir şirkette önemli bir maddi menfaetim var mı?
- Gözen'deki normal mesai saatlerim içinde, dışarıda kurduğum bir iş ya da kendi hobilerim için zaman harcıyorum muyum?
- Tedarikçi, rakip ya da müşteri firmalardan sık sık veya değerli hediyeler alıyor muyum? Alıyorsam, bu hediyeler şirketteki kararlarımı etkileyebilir mi ya da etkilediği izlenimine yol açabilir mi?
- Eşimi, bir akrabamı ya da yakın bir arkadaşımı işe alabilecek ya da doğrudan amiri olabilecek bir konumda mıyım?

● Uygulama ve Uyumluluk

Etik Kod'u gözetmek ve teşvik etmek her bir Gözen çalışanının sorumluluğudur. Etik Kod, mümkün olan en geniş ölçüde duyurulmalı ve tüm çalışanların ve iş ortaklarının sözleşme ilişkilerinde uygulanmalıdır.

Etik Kod'a uyum konusunda endişeleri ortaya koymak her bir Gözen çalışanının sorumluluğudur.

Bir çalışan, Etik Kod'un bir ihlalini bildirmek veya şikayette bulunmak istediğinde, yöneticisine bilgi vermelidir. Çalışan, sorunu yerel olarak gündeme getirmenin zor olduğunu düşünür veya şikayet çözülemez veya ciddi ya da hassas bir iddia ortaya atılırsa, aşağıdaki kanallardan birine bildirimde bulunmalıdır.

Gözen Güvenlik Etik Hattı

Telefon : 0212 800 01 97

E-posta : gozensecurity@speak-hub.com

GÖZEN SECURITY

www.gozensecurity.com

Genel Müdürlük

Yeşilköy Mahallesi Atatürk Caddesi EGS Business Park Blokları
B3 Blok Kat:16 Daire: 459-460-462 34149 Yeşilköy-İstanbul
Tel: (90-212) 465 53 53 (pbx) **Fax:** (90-212) 465 53 30
SITA: ISTGAXH **E-mail:** info@gozensecurity.com
Web: www.gozensecurity.com - www.gozenguvencilik.com

İstanbul Havalimanı Ofis

Tayakadin Mah. Nuri Demirağ Cad. No: 38/25
34283 Arnavutköy / İSTANBUL
Tel: (90-212) 465 53 00 **Fax:** (90-212) 465 53 33
SITA: ISTGAXH
E-mail: ist@gozensecurity.com - info@gozensecurity.com

Antalya Havalimanı Ofis

Antalya Havalimanı Dış Hatlar Terminali II. No: Z-114
07100 Antalya
Tel: (90-242) 330 30 11 **Fax:** (90-242) 330 30 10
SITA: AYTGSXH - CPYXXX - ISTGAXH
E-mail: ayt@gozensecurity.com - info@gozensecurity.com

Ankara Esenboğa Havalimanı Ofis

Esenboğa Havalimanı Dış Hatlar Terminali Asma Kat No: 807
06970 Ankara
Tel: (90-312) 398 05 32 **Fax:** (90-312) 398 05 33
SITA: ESBGSXH - CPYXXX - ISTGAXH
E-mail: esb@gozensecurity.com - info@gozensecurity.com

İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı Ofis

Sabiha Gökçen Havalimanı Dış Hatlar Terminali, DL 702-703-704
Kurtköy/Pendik - İstanbul
Tel: (90-216) 588 51 60 **Fax:** (90-216) 588 51 61
SITA: SAWGSXH - CPYXXX - ISTGAXH
E-mail: saw@gozensecurity.com - info@gozensecurity.com

İzmir Adnan Menderes Havalimanı Ofis

Adnan Menderes Havalimanı Dış Hatlar Terminali No: 1802
35410 Gaziemir - İzmir
Tel: (90-232) 274 59 29 **Fax:** (90-232) 274 59 04
SITA: ADBG SXH - CPYXXX - ISTGAXH
E-mail: adb@gozensecurity.com - info@gozensecurity.com

Muğla Milas - Bodrum Havalimanı Ofis

Milas Bodrum Havalimanı Dış Hatlar Terminali 13.50 /
Ofis No: 418.8 Milas - Muğla
Tel: (90-252) 523 00 56 **Fax:** (90-252) 523 01 95
SITA: BJVGSXH - CPYXXX - ISTGAXH
E-mail: bjb@gozensecurity.com - info@gozensecurity.com

Muğla Dalaman Havalimanı Ofis

Yda Havalimanı Dış Hatlar Terminali K: 0 Gözen Güvenlik Ofisi
Dalaman - Muğla
Tel: (90-252) 792 55 55 (ext: 2662) **Fax:** (90-252) 792 50 53
SITA: DLMGSXH - CPYXXX - ISTGAXH
E-mail: dlm@gozensecurity.com - info@gozensecurity.com



GÖZEN HOLDİNG



Management
System
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018
ISO 27001:2013
www.tuv.com
ID 9105059715