

# ETİK KODU



netmarble

# netmarble Etik Kodu

[Düzenleme: 2019.03.15., Yürütme: 2019.03.15.]

- Etik kodu nedir, neden önemlidir?
- Kimlerin etik koduna uyum sağlaması gerekir?
- Etik kodunun uygulandığı bölgedeki kanun veya yönetmelikler bu etik kodudan farklı ise, hangisine öncelik tanımak gerekir?
- Etik kodu ile ilgili soru sorulduğunda veya Etik koduna uyulmadığı durumda, ne yapılması gerekir?
- Etik koduna uymayanları ihbar eden kişi, ihbarda bulunması sebebiyle haksızlığa uğrarsa, ne yapılması gerekir?

# İÇERİK

## 01. Misyonumuz

- Mutluluk sağlamak ve paylaşmak
- Sürekli ve güvenilir bir hizmet sağlamak
- Sağlıklı ve güvenilir olmak

## 02. Verdiğimiz Sözler

- Çeşitlilik tercihi ve ayrımcılık yasağı
- Gizlilik ve birlik kültürünün uyumu
- Sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı sağlamak
- Karşılıklı saygı ve iletişimin olduğu köklü bir kültür yaratmak
- Taciz yasağı
- Adaletli ve makul bir çalışma ortamı sağlamak

## 03. Şirket Değerlerini Koruma

- Mülkiyetin korunması
- Muhasebe kayıtlarının doğruluğu
- İşletme kayıtlarının doğruluğu
- Doğru iletişim
- Kişisel siyasi faaliyetlerin şirketten ayrı tutulması
- Açıklanmaması gereken önemli bilgilerin kullanım yasağı

## 04. Anlaşma Yolu ile Adaletli ve Beraber Yaşamayı Öğrenme

- İş ortağı seçmede adalet
- Meşru & ahlaki iş ortakları ile anlaşma
- Adaletli ve kanuna uygun anlaşmalar
- Bilgilerin üçüncü kişilerce izinsiz ve/veya zorla ele geçirilmesini engelleme
- Hediye/ikram verip alma ve kabul edilebilirlik seviyesi

## 05. Hedefimiz

## 06. Etik Uygulama Konusundaki Tutumumuz

- Çıkar Çatışmaları
  - Dış yatırım, dış istihdam ve ticaret, yazılı/sözlü görüşme, tanıdıklar ile yapılan anlaşmalar, hediyeler ve saygı
- Yasalara uygunluk
- Hile yasağı





# Netmarble Etik Kodu

## Etik kodu nedir, neden önemlidir?

Netmarble Company olarak dünya üzerindeki hemen hemen herkes ile iş yapmaktayız. Dolayısıyla farklı kültür, gelenek, kanun, kural vb. ile sık sık karşılaşmamız doğaldır. İş yaptığımız için bu tür bilgileri ayrıntılı bir şekilde kavrayıp doğru kriterleri tanımlamak önemlidir, ancak bu zor olabilir.

Çeşitli durumlarda karar verirken Etik Kodu bizim standartlarımız olacak ve yasa dışı olmayı engelleyecektir. Etik Koduna uymamız şirketimiz, ortaklarımız ve dünya çapındaki müşterilerimiz üzerinde olumlu bir etki bırakacaktır. Bunu unutmayalım ve etik davranış standartlarını iyi anlayarak etik yönetim standartlarına uyalım.

## Kimlerin Etik koduna uyum sağlaması gerekir?

Netmarble Co. nun bütün personelleri için geçerlidir. Dolayısıyla bizler Etik Kodunu iyi bir şekilde kavrayarak uymalıyız.

Netmarble Co. ile anlaşma yapan firmaların da Etik kodumuza uymalarını bekliyoruz. Eğer uyum sağlamazlarsa anlaşmamız sona erebilir.

## Etik kodunun uygulandığı bölgedeki kanun veya yönetmelikler bu etik kodundan farklı ise, hangisine öncelik tanımak gerekir?

İşe/göreve başlamadan önce o bölgenin kültür, kanun,yönetmelik vb. konularını doğru bir şekilde öğrenmemiz gerekmektedir. Bu, işletme veya işletme yönünü belirlemede önemli bir gösterge olmasının yanı sıra kültürel çatışmaları azaltmada ve yasal ihlal riski gibi durumları azaltmada önemli bir rol oynar. Bu nedenle, öncelikle yerel yasalara ve politikalara uymakla sorumluyuz.

Eğer bölgenin kanunu veya yönetmeliği Etik kodumuzdan farklıysa o bölgenin kanununa uymamız gerekir. Fakat o bölgenin kanunu veya yönetmeliği bizim Etik kodumuza göre daha müsamahalıysa Etik kodumuzu üstün tutmamız gerekmektedir. Hangi kriterlere uyulması gerektiğine karar veremiyorsanız Hukuk Bölümüne başvurunuz.

## Etik kodu ile ilgili sorun olduğunda veya Etik koduna uyulmadığı durumlarda, ne yapılması gerekir?

Etik kodu ile ilgili sorularınız varsa ilgili departmanlara danışmanızı rica ederiz. Etik Kurallarını ihlal edip etmediğimizi ve ihlale zorlanma ihtimaline karşı gelip gelinmediğini belirlemek zorsa, Karar ve Yönetim Sorumluluk ekibiyle irtibata geçin. Bizim, etik koduna uymadığımızı ya da farkına varmadan ihlal ettiğimizi düşünüyorsanız da Karar ve Yönetim Sorumluluk Ekibine bildiriniz.

Eğer diğer personelin ihlal durumunu öğrendiyseniz veya şüpheliyorsanız ilgili departmana bildirmenizi rica ederiz.

## Etik koduna uymayanları ihbar eden kişi, ihbarda bulunması sebebiyle haksızlığa uğrarsa, ne yapılması gerekir?

Sorgularınız ve raporlarınız, şirket itibarının zedelenmesine veya şirketin gelişiminin bozulmasını önlememize yardımcı olabilir. Daha büyük insani/ekonomik kayıplar yaşanmadan önce kendi problemlerimizi kavrayıp çözmek, sorunlarımızı anında çözebilmek bizim için bir fırsattır ve itibarımızı korumamıza yardımcı olur.

Şirket olarak ihbar eden kişileri veya olay için yardımcı olan kişileri korumaya çalışıyoruz. Ayrıca bu kişilerin hiçbir şekilde olumsuz etkilenmemesini sağlıyoruz. Eğer bu kişilere haksızlık edilirse lütfen ilgili departmana bildirin. Cesaret gösterip doğru hareketi yapan kişileri korumak etik bir davranıştır. Şirket bu davranışı gösteren çalışanlarını olumsuz etkinlenmeyecekleri şekilde koruyacak, içeriği yönetmeliklere göre detaylı bir şekilde araştırarak gereken işlemi yapacaktır.



# 01. Misyonumuz

## Mutluluk sağlamak ve paylaşmak

Misyonumuz, eğlenceli oyunlar sunarak dünyadaki bütün insanlara keyif vermektir. Bu sadece eğlence sağlamak anlamına gelmez. Misyonumuz tüm dünyadaki insanların mutlu olması ve bu mutluluğu paylaşmasıdır.

Oyunlar nesil/kültür/bölgeleri aşıp iletişim ve empati aracı haline gelir. İnsanlar birbirlerinin farklılıklarını aşıp, oyunlarımızla arkadaş olacaklar. Parlak bir gülümsemeyle içten ve samimi

gülümsemeler paylaşacaklar. Ayrıca oyun, boş zamanlarımızı dolduran ve hayatımıza eğlence katan bir araçtır. Oyunda hayali bir kahraman olabilir ya da gerçekçi kısıtlamaların ötesinde bir başarı elde edebilirsiniz. Ayrıca, oyunlar aracılığıyla kuralları öğrenmeyi ve ileri teknolojiyi anlama fırsatını elde edebilirsiniz.

İçeriğimiz eğlenceli ve zevkli olmalıdır. Aynı zamanda yaratıcı ve yenilikçi olmalıdır.

Bu bizim misyonumuzdur.

## Sürekli ve güvenilir bir hizmet sağlamak

Hizmetimiz sürekli ve istikrarlı olmalıdır. Dünyanın dört bir yanındaki müşterilerimize ne zaman nerede olurlarsa olsun her daim içeriğimize kısıtlama olmadan erişebilmelerini sağlamalıyız. Bu müşterilerimize karşı göstermemiz gereken minimum önemdir.

Bu nedenle hizmetlerimiz gelişmiş olmalı ve aynı zamanda evrenselliğini kaybetmemelidir. Daha fazla bölgelerdeki müşterilerimizin daha güvenilir bir hizmetten yararlanabilmesi için teknolojimizi geliştirip iyileştirmemiz gerekmektedir.

## Sağlıklı ve güvenilir temeller

Müşterimizin sağlığını ve güvenliğini korumak yine bizim misyonumuzdur. Ürettiğimiz içerik ve ürünler, sağladığımız alan ve imkanların herkes için sağlıklı ve güvenilir olması için özen gösterilmelidir. Bunun için, her bir yerel yasanın güvenlik durumlarına kesinlikle uymak zorundayız. En küçük unsurlara kadar yasaların gerektirdiği standartların altına düşmemek için eksiksiz yönetmeliyiz.



Misyonumuz, eğlenceli oyunlar sunarak dünyadaki bütün insanlara keyif vermektir.

## 02. Verdiğimiz Sözler

### Çeşitlilik tercihi ve haksız ayrımcılık yasağı

Uyumlu ve bütün olmuş bir şirket oluşturmaliyiz. Fakat kişiliksizliğe ve monotonlaşmaya karşıyız. Yaratıcılık ve yenilik arayışı içinde olan bir şirket olarak insan kaynaklarına odaklanır ve kurum içindeki çeşitliliği teşvik ederiz. Farklı özgeçmişlere ve geçmişlere sahip insanları memnuniyetle karşıyoruz ve şirketimiz için düşüncelerini ve deneyimlerini özgürce ifade etmelerini istiyoruz.

Çeşitlilikteki farkın gücünü kabul ediyoruz. Sadece farklı olduğu için oluşan ayrımcılığı asla kabul etmiyoruz. Bu, herkese tamamen aynı şekilde davrandığımız anlamına gelmez. Sadece cinsiyet, eğitim, geçmiş, yaş, din, ırk, engelli olmak vb. sebeplerden ötürü haksız ayrımcılığı yasaklamak anlamına gelir. Daha fazla başarıyı elde edenler için daha büyük ödüller vermeli ve engelli insanlara yardım etmeliyiz.

### Gizlilik ve birlik kültürünün uyumu

Biz herkesin özeline saygı gösteriyoruz. Ancak kendi özelimiz için meslektaşlarımızın işlerine engel olmamalı ve tartışma çıkartmamalıyız. Meslektaşlarımızın özelini şirketin sağlıklı kültürü için saygı göstermeli ve korumalıyız.

### Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak

Bizim sağlığımız ve güvenliğimiz en önemli değerlerimizden biridir. Dolayısıyla şirket olarak personellerimize sağlıklı ve güvenilir bir iş ortamı sağlamaya çalışmalıyız. Ayrıca sağlık ve güvenlik standartlarına uymalı, çalışma ortamımızın temizliğini ve güvenliğini sağlamalıyız. Sağlığımız ve güvenliğimiz için risk teşkil eden bir şey bulursanız, derhal Netmarble HQ Güvenlik Bölümüne bildirmelisiniz.





## Karşılıklı saygı ve iletişimin olduğu sağlam bir kültür yaratmak

Birbirimize saygı duymamız gerekmektedir. Saygılı bir tutum, uyumlu ve sağlıklı bir şirketin büyümesinin temelidir. Saygı çerçevesindeki ilişkiler daha çok iletişime ve fikir birliğine yol açar. Saygılı ortamda iletişim kurarken bilgiler ve tecrübeler paylaşılır ve bunlar bizim gücümüz olacaktır. Karşılıklı saygı ve iletişim her şeyden önce insanlık açısından önemlidir. Bu nedenle amaç ya da durum ne olursa olsun, birbirinize saygı göstermelisiniz.

## Taciz yasağı

İşyerinde taciz, iş arkadaşlarının sağlığına ve güvenliğine zarar veren ve karşılıklı saygı ilkesini ihlal eden bir eylemdir. Bu nedenle meslektaşlarımızı taciz eden kelime veya ifadeler kullanmamalıyız.

Pek çok türü vardır. Fiziksel şiddet veya tehditler, suistimal, şantaj veya iftira, uygunsuz müdahale ve cinsel taciz bunlara örnektir.

Karşı tarafın istemediği her türlü temas ve cinsel içerikli söz, cinsel tacizdir. Bu sadece karşı cins ya da alt-üst ilişkisinde ortaya çıkan ya da sadece

isteyerek yapıldığında olan bir durum değildir. Hemcins ya da aynı seviyedeki kişiler arasında, istemsiz yapılan sözlü tacizler için de geçerlidir. Yakınlığı ifade etmek ya da karşılıklı kabul edilebilir bir ilişkiye dayanarak yapılan cinsel içerikli şaka bile olsa, karşı taraf rahatsız oluyorsa cinsel tacizdir.

Bu yüzden cinsel tacizin anlamını iyice netleştirmeli ve karşıımızdaki kişiyle güzel bir iletişim kurmanızı istiyoruz.

## Adaletli ve makul bir çalışma ortamı sağlamak

Biz herkesin yeteneğine uyan işlerle kendini geliştirebileceği bir fırsat veriyoruz ve performansına göre ödül vererek karşılığını ödüyoruz. Fakat şirket aşırı çalışmamızı desteklemiyor. Şirket, iş ve yaşam arasındaki dengeyi korumamızı ve yeteneklerimizi en iyi şekilde sergilememizi istiyor.



# 03. Şirketin Değerlerini Korumak

## Mülkiyetin korunması

Firmanın mülkiyeti bizim iş ve firmanın büyümesi için esaslı araçtır. Dolayısıyla firmanın bütün mülkiyetini korumalıyız.

Varlık türleri, fiziksel varlıklar, finansal varlıklar, bilgi varlıkları ve insan varlıkları gibi çok çeşitlidir. Varlıkları koruma şeklimiz de varlığın türüne göre değişebilir. Bu nedenle, şirketin varlıklarını korumak için temel bilgileri bilmemiz gerekir.

· Şirketin varlığını iş amaçlı kullanıyoruz.Şirketin varlıkları, şirketin ve yasal olarak hissedarlarıdır. Şirket ve hissedarlar için gerçekleşmesi için mal varlığını sağlar. Bu nedenle şirket varlıklarını iş amaçlı kullanmalıyız.

· Şirketin varlığını uygun bir şekilde kullanıyoruz.

Şirketin varlıklarını, kullanım amacına ve yöntemine uygun olarak kullanmalıyız. Yanlış kullanımda şirketin varlıklarına zarar verebilir. Eğer yasadışı ise, yasal yaptırımlara tabi olabilirsiniz.

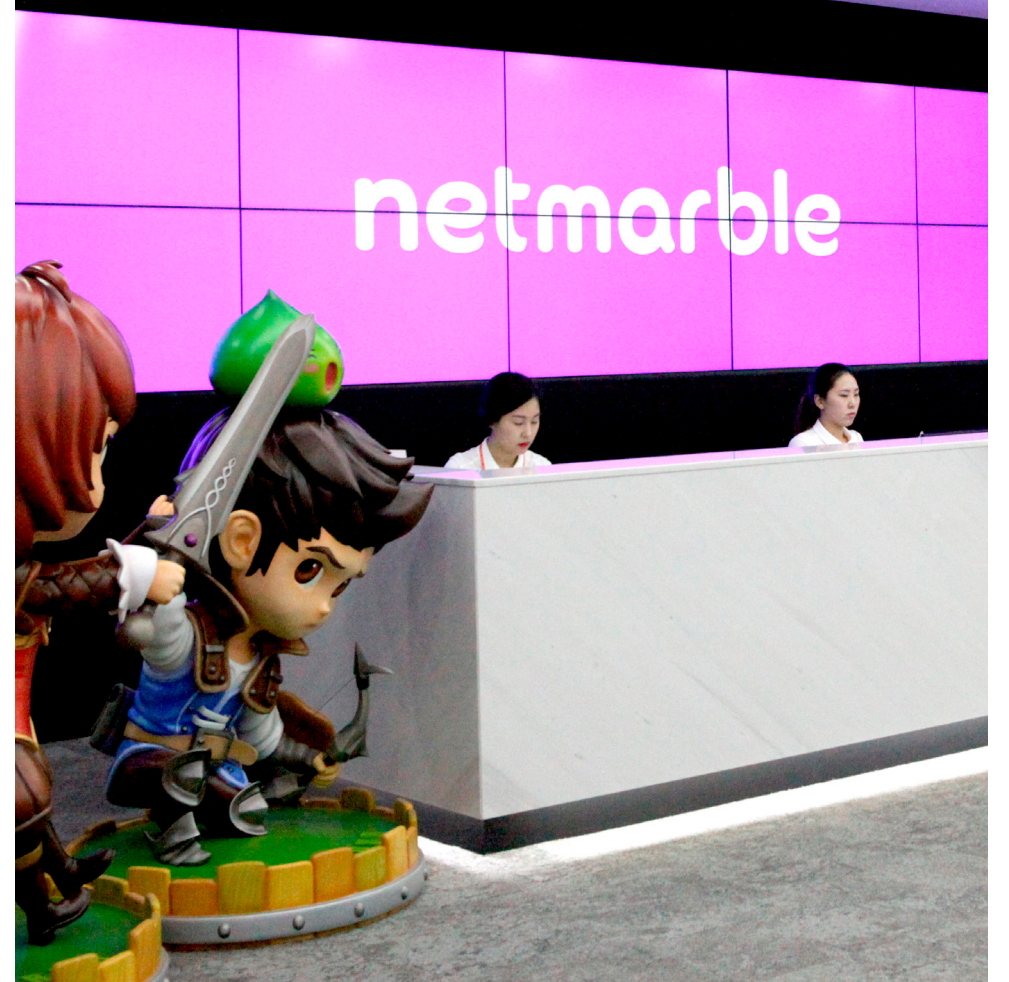
Şirket mallarını israf etmemeliyiz. Bu, tasarruf ederek az kullanmak anlamına gelmez. Hedefe ulaşmak için en etkili araçları seçmek ve başarısızlık olasılığını en aza indirmek için uygulanan bir stratejidir. Bu, varlıkları doğru ve verimli kullanmaya yol açacaktır.

· Şirketin varlığını kontrolümüz altında tutuyor ve koruyoruz.

Şirketimizin varlıklarını yetkisiz, kaybedilmeyecek ve çalınmayacak şekilde korumalıyız. Özellikle bilgi varlıklarımıza çok dikkat etmeliyiz. Bilgi varlıklarımız, şirketin ticari sırları, kişisel bilgilerimiz, müşterilerimiz ve ortaklarımız hakkında

olan bilgiler dahil olmak üzere çok sayıda bilgi ve veri içerir. Maddi olmayan duran varlıkların özel niteliği nedeniyle, bilgi varlıklarımızın dışarıya sızması veya üçüncü taraflarca kullanılması muhtemeldir. Dikkatsiz konuşmamızla ya da küçük hatalarımızla bilgiler kolaylıkla sızabilir.

Bilgi varlıklarımızın sızması/kaybolması/çalınması işimizin tabanını sarsabilir. Bu nedenle, gizlilik gerektiren hassas şirket bilgilerini ifşa ederseniz, yasal yaptırımlara tabi tutulabilirsiniz. Şirketin sadece bilgilerini korumakla kalmayıp bütün varlıklarını özenle korumak çok önemlidir.



## Muhasebe kayıtlarının doğruluğu

Şirketimiz ve hissedarlarımız adına çalışıyoruz. Çalışmalarımızın sonuçlarını şirkete ve hissedarlara raporlamaktayız. Şirketimiz ve hissedarlarımızın memnuniyeti için her zaman daha iyisini yapmalıyız. Ancak, daha iyi gözükmesi için muhasebe kayıtlarında rastgele değişiklikler kesinlikle yasaktır. Muhasebe kayıtlarında yapılan keyfi değişiklikler sadece yanlış beyan anlamına gelmez. Anlaşmalar ya da performanslar yazan tarafından keyfi bir şekilde yazılırsa, muhasebe kayıtlarının değiştirilmesine yol açabilir. Tüm muhasebe kayıtları, ilgili yasalara ve muhasebe ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır.

Ancak, muhasebe uzmanlığı kazanmak hepimiz için zor olabilir. Bu nedenle şirket, şirket içi muhasebe sistemini ve muhasebe yönetimi ile ilgili yönetmeliklerini ilgili yasa ve muhasebe ilkelerine uygun olarak tasarlamalı ve işletmelidir. Bizler de buna mutlaka uymalıyız. Ne olursa olsun hiç bir durumda şirket muhasebe sistemini ve muhasebe kontrol yönetmeliklerini ihlal etmeyip atlamamalıyız.

Doğru muhasebe kayıtları için dikkat etmeniz gereken birçok şey var. Özellikle, aşağıdaki maddelere dikkat ediniz.

- Şirketin finansal/muhasebesel kuralları ve süreçlerini her zaman aklımızda tutalım.
- Yasaklanan işlemleri yapmayalım.
- İşlemleri kontrol edebilecek dosyaları düzgün bir şekilde tutalım.
- Sunulan dosyanın gerçek işlem ile birebir tutup tutmadığını kontrol edelim.
- İşlem kayıtlarının hepsini tutup, içeriklerin izinsiz düzenlenmesine izin vermeyelim.
- İşlem kayıtlarında hiçbir değişiklik yapılmadan ve silinmeden korumalıyız.

Muhasebe kaydı ile ilgili daha detaylı bilgiye sahip olmak isterseniz lütfen ilgili departmana danışın.



## Muhasebe kayıtlarının doğruluğu

Sadece muhasebe kayıtlarının değil firmanın bütün işletme kayıtlarının doğru ve düzgün şekilde yazılması gerekir.

- İşletme kaydı bütün firmanın kararı için önemli bilgiler taşımaktadır. Kayıtlardaki yanlış bilgiler sebebiyle şirket, yanlış karar verebilir. Bu, yine şirketin kaybına neden olabilir.
- İşletme kaydı dışarıya açılabilir. Dışarıya paylaşılan resmi belgerin dışında şirket içinde paylaşılması gereken resmi belgeler de sızabilir. Davalar, idari emirler, devlet soruşturmaları veya medya raporları gibi. Bu tip davalar irademizden bağımsız veya farkına bile varmadan ortaya çıkabilir. Dışarıya açılması durumunda, işletme kayıtlarındaki en ufak bir hatanın bile düzeltilmesi zordur. Ciddi hatalarla iş kayıtları dışarıya açılırsa, bunun şirket üzerinde olumsuz bir etkisi olacaktır. Şirket, yanlış anlaşılmayı düzeltme şansı bile olmadan tehlikeli bir duruma düşebilir.

O zaman işletme kaydı nedir?

- İşletme kaydı, firmanın bütün iş ile ilgili yazılan bilgilerine denir. Örneğin sadece Approval, Report, Account book gibi paylaşılır dosyalar değil, Mail, Messenger üzerinde oluşan Mesajlar, ses kayıtları gibi iletişim kayıtları da dahildir.

İş kaydı doğruluğu için uymamız gereken birçok madde bulunmaktadır. Özellikle aşağıdakilere uyum sağlamamız gerekir:

- Basit ve net bir dille yazmalıyız.
- Kaydedilmek istenen maddenin doğruluğunu mutlaka kontrol etmeliyiz.
- Kontrol edilen gerçekle tahminleri (ya da şahsi düşünceleri) tamamen ayırıp kaydetmeliyiz.
- Belli bir sonuç için manipülasyon yapılmasını önlemeliyiz.
- Kayıtların gerektiği zamanlarda kullanılması için durum ve zamana uygun yazmalıyız.
- Bilinçli bir şekilde işlem kaydı tutmaktan kaçınmayalım ya da önceden yazılmış veya

arşivlenmiş ticari kayıtları gizlemeyelim, imha etmeyelim.

- İzinsiz düzeltmeler yapmayalım.

İşletme kayıtlarının, şirketin ömrünü belirleyen çok önemli veriler olduğunu ve iş kayıtlarının hazırlanmasına ve depolanmasına daima özen gösteriniz.





## Doğru iletişim

Şirketler halkın güvenine dayanan gruplardır. Birçok şirket, halkın güvenini korumanın önemini kabul etmektedir. Kaliteli mal ve hizmet sunmak, kurumun etik kurallarına uymak halkın güvenini kazanmanın ve korumanın en önemli yoludur. Ancak doğru ve zamanında bilgiler vererek halkla iletişim kurmak çok önemlidir. Yanlış ve makul olmayan bilgiler şirketin sosyal itibarını zedeleyebilir, yatırımcılar ve iş ortaklarında maddi kayıplara yol açabilir.

Bu yüzden halkla iletişim kurmak için her zaman dikkatli olmalıyız. Şirketin iş planları ve başarıları ile sosyal medyadaki konumu hakkındaki tüm bilgiler, ilgili bilgilerin uzmanlığı ve yetkisine sahip departmanlar tarafından açıklanmalıdır. Müşterilerden, yatırımcılardan, iş ortaklarından veya medyadan gelen sorular için de aynısı geçerlidir. Birinden şirket hakkında bir soru alırsak, her bölümün yetkililerinin talimatlarına göre hareket etmeliyiz. Kişisel görüşlerimize veya yargılarımıza göre cevap vermemeliyiz. Halk için biz bir şirkettiz; görüş ve yargılarımız yakında şirketin düşüncesi olarak anlaşılabilir.

## Kişisel siyasi faaliyetlerin şirketten ayrı tutulması

Siyasal faaliyetlere dikkat etmemiz gerekmektedir.

Şirket çalışanlarının kişisel siyasi faaliyetlerini yasaklamamaktadır. Fakat personeller şahsi siyasi faaliyetleri için firmanın adına söz vermemeleri gerekmektedir. Örneğin personel çalışma saatlerinde siyasi aktivitelerde bulunamaz, şirketin varlıklarını kullanamaz. Ayrıca, kişisel siyasi açıklamalarınızı yaparken şirketi temsil ediyor ya da şirket adına konuşuyormuş gibi yanlış fikirlere yol açacak şekilde konuşmamalısınız. Bunun şirketin işini ve yönetimini etkileyebileceğini unutmayın.

Şirketin görüşlerini ifade etmek için yapılan siyasi faaliyetler yerel yasalara uygunluk kapsamında yürütülmektedir. Şirketin adıyla yapılan siyasi faaliyetler şirketin ana karar vericileri tarafından belirlenir. Bunun resmi açıklaması önceden onaylanmış bir kişi tarafından gerçekleştirilir. Başka bir deyişle, şirket tarafından onaylanmadıkça ya da yetkilendirilmedikçe, şirket adına siyasi faaliyetlerde bulunmamalıyız.

## Açıklanmaması gereken önemli bilgilerin kullanım yasağı

Bizler işleri gerçekleştirirken dışarıya açıklanmaması gereken birçok belgeyle ilgileniyoruz. Bunların içinden makul bir yatırımcının yatırım kararları üzerinde önemli bir etki yaratabilecek, kamuya açık olmayan bilgilere 'açıklanmaması gereken önemli bilgiler' denir. Bu bilgilere sadece bizim şirketimiz değil iş ortaklarımızın ya da rakiplerimizin de bilgileri de dahildir. Aşağıdakiler bu bilgilere örnektir:

- Firmanın satın alması veya birleşmesiyle ilgili bilgiler
- Önemli anlaşma ya da anlaşma iptali ile ilgili bilgiler
- Önemli davalar ile ilgili bilgiler
- İş planı ve başarılarla (proje bazlı satış planı ve başarımlar, yasal sürece göre açıklanmamış yönetim veya işletme sonuçları ve varlık durumu gibi) ilgili bilgiler
- Yeni proje planlarıyla (oyun geliştirme süreci, lansman bölgeleri ve tarihi gibi) ilgili bilgiler
- Proje iyileştirme planlarıyla (oyun güncelleme tarihi, yeni içerikler gibi) ilgili bilgiler

Bunlara, yatırımınızın değerini tahmin edebilecek birçok bilgiler de dahildir. Bu bilgilerin yatırım piyasasının adaletli olmaması ve sağlıklı yatırımcıların çıkarlarına zarar vermesi muhtemeldir. Bu nedenle, çoğu ülke bu bilgilerin kullanılmasını ve yasa dışı bilgilerin açıklanmasını yasaklar ve ihlal eden kişileri ağır şekilde cezalandırır.

Bizler bu bilgilerin sorumluluğunu üstlenmeli ve aşağıdaki taahhütleri yerine getirmeliyiz.

- Bizler açıklanmaması gereken önemli bilgileri kullanarak hisse anlaşması yapmayacağız. Eğer bu bilgiler başka şirketlerin de bilgilerini içeriyorsa sadece bizim şirketimizin hissesiyle anlaşma yapmamak değil diğer şirketlerin hisseleriyle de anlaşma yapmamalıyız.
  - Bu bilgileri dışarıdakiyle ya da yetkisi olmayan çalışanlarla paylaşmamalıyız. Ayrıca bu kişilerin bilgileri kullanarak şirketimizin ya da alakalı başka şirketlerin hisseleriyle anlaşma yapmalarını önlemeliyiz.
- Eğer buna uymazsak, sadece bizimle kalmayıp şirketimize de güçlü yasal yaptırımlar uygulanabilir. Açıklanmaması gereken önemli bilgilerin kamu veya özel çıkarlar

için uygun olmayan şekilde kullanılması, yatırımcılarımızın ve müşterilerimizin bize verdiği sorumluluk ve güvene ihanet etmek anlamına gelmektedir. Ayrıca onlar için büyük ekonomik kayıplara neden olabilir.

Ancak bu, şirketin hisselerini almak mümkün değil anlamına gelmez. Şirketin hisse senetlerine sahip olmak, şirket sahibi olarak daha sadık ve sorumlu bir şekilde çalışmak için gereken motivasyondur. Yani şirket, şirket hisselerinin sahipliğini desteklemektedir. Fakat, şirketin hisselerini kullanarak anlaşma yaparken kesinlikle ilgili yasalara uymamız gerekir. Bu, şirketin büyümesi, şirketin ve kendimizin ortak bir hedefi olmaya devam edecektir.

Eğer, şirketin hisse senedi anlaşmalarıyla ilgili yasalara uygunluğundan emin olamıyorsanız, ilgili departmana bildiriniz.



# 04. Anlaşma Yolu ile Adaletli ve Beraber Yaşamayı Öğrenme

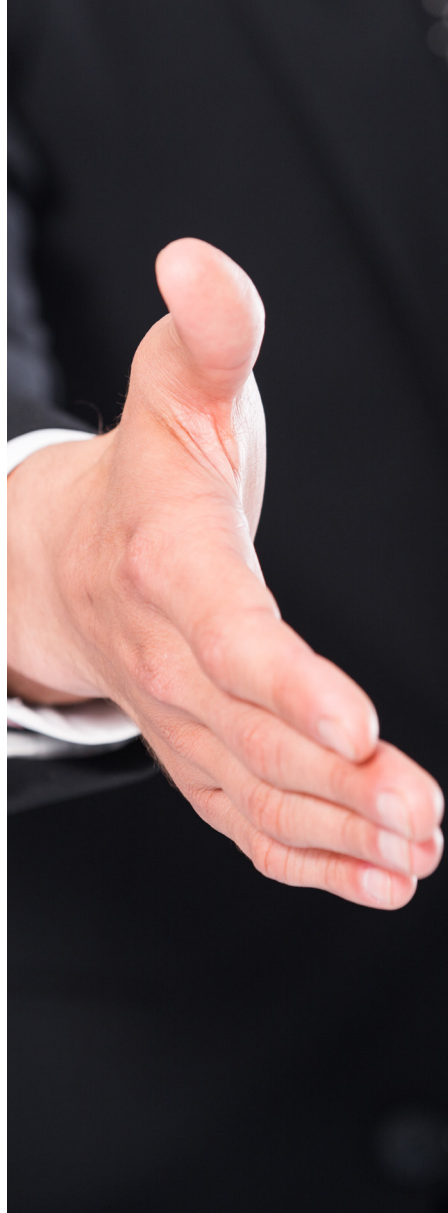
## İş Ortağı Seçmede Adaletli Olma

Biz, bizimle ortaklık kuracak iş ortaklarımızı adil bir şekilde seçmeliyiz. Bu, iş ortaklarını yalnızca işin mantığına ve geçerliğine göre seçeceğimiz anlamına gelmektedir.

Şirketin adalet anlayışına uygun olarak iş ortaklarının adaletli olması en uygun anlaşmaları yapabilmenin bir yoludur. Aynı zamanda iş ortaklarımıza ve müşterilerimize nasıl geri dönüşler yaptığımızın bir yoludur.

Bu, bizimle anlaşma yapmak isteyen potansiyel iş ortaklarını, rüşvet veya ikram gibi verimsiz yöntemlere odaklamak yerine, iş açısından rekabetçi olmalarını teşvik eder. Ayrıca anlaşma maliyetlerini artıran rüşvet veya ikramları ortadan kaldırarak, müşterilerimize daha uygun ve iyi bir hizmet sunabiliyoruz.

Toplumumuzdaki ahlaksız/güçsüz kalma alışkanlığını kaldırarak yeni ve küçük ölçekli rakiplere karşı adil rekabet ve gelişme fırsatı vermek şirketimiz için örnek olabilecek bir davranıştır. Bu, olumlu yönde davranış, şirketimizin ve iş ortaklarımızın büyümesine, büyük ölçüde toplumumuzun büyümesine yol açacaktır.



## Meşru/Ahlaki ortaklar ile anlaşma

Biz, meşru ve ahlaki iş ortaklarıyla anlaşma yapmalıyız.

Bizim iş ortağımız hedefimizi beraber taşıyan iş arkadaşımızdır. Bazen bizim yerimizde çalışan temsilcimiz olabilirler. Dolayısı ile iş ortağımızın yasa dışı, etik dışı davranışları bizi direkt etkileyebilir. Eğer iş ortağımız olumsuz bir karar ya da hareket yaparsa bu durum sadece iş ortağımızı etkilemekle kalmayıp bizim şirketimizi de etkiler. Örneğin, iş ortağımız, talep ettiği ücreti ciddi bir düzeye indirmek için çalışanlarının maaşlarında ciddi azaltmalar yapar ya da ücreti düşürmek için çalışanlarımıza rüşvet verirse, bizim şirketimiz de toplumsal kınamaya veya yasal yaptırımlara maruz kalır.

Bu yüzden öncelikle birlikte çalışacağımız iş ortaklarının meşru ve etik olup olmadığına bakmalıyız. Ortaklık kurulduktan sonra bile, meşru ve etik yönetim yapıp yapmadıklarını sürekli incelemeliyiz.

Eğer iş ortağımız veya planladığımız potansiyel iş ortağımız aşağıdaki durumu kapsıyor ise hemen üst seviye yöneticilere bildirmemiz gerekir ve onlarla daha fazla ortaklık yapılmasını önlemek için adımlar atmamız.

- Yasa dışı şirket ya da yasa dışı işler yapan kuruluşlar
- Yasa dışı yollarla kazandığı kara parayla ya da nereden para kazanıldığı belli olmayan şirketleri yönetenler
- Adaletsiz anlaşma yapan şirketler



## Adaletli ve kanuna uygun anlaşmalar

Şirketimiz ve iş ortaklarımız beraber hareket etmektedir. Ortaklık kurmadan tek başına ilerleyen şirket çok azdır. Ortaklık ilişkilerimizin gelişmesi için iki tarafın da çabalaması gerekir.

Biz, şirketimizle olan anlaşmalarının karşılığında iş ortaklarımızı memnun etmek için çaba göstermeliyiz. Sadece bizim şirketimizin değil iş ortaklarımızın da kârını ve büyümesini garanti edebilecek anlaşma yapısı oluşturmamız gerekiyor.

Bunun mümkün olması için de şirketin ve iş ortağının arasında adaletli ve kanuna uygun bir anlaşmanın yapılması gerekiyor. Bu hem bizim ve iş ortağımızın ilişkilerinin gelişmesini hem de iş ortağımızla aramızdaki saygıyı gösteriyor.

## Bilgilerin üçüncü kişilerce izinsiz/zorla ele geçirilmesini engelleme

İş gerçekleştiren birçok bilgiye sahip oluyoruz. Bu bilgiler, bizim gelişimimizi ve başarısızlıklarımızı temel olarak üretilmiş en değerli varlıklarımızdır. Bu yüzden bilgilerimizin rakiplerimiz de dahil olmak üzere dışarıya sızmasını önlemeliyiz.

Bunun yanı sıra iş ortağımız, rakip firmalar gibi üçüncü kişilerin yaptığı bilgileri de onların önemli malıdır. Dolayısıyla bizim olmasa da herhangi bir bilgiye karşı temkinli olmamız gerekiyor. Bilginin kaynağını ve nasıl öğrenildiğini mutlaka kontrol etmeli, kullanılabilir yasal bir bilgiye kaynağını belirtip kullanmalıyız. Yasal olarak elde edilen bilgiler olsa da bilgi varlıkları sadece onaylanan amaç ve kapsamda kullanılmalıdır.

Bilgi sahibinin sahip olduğu haklara saygı göstermeliyiz. Üçüncü şahıslara bilgileri ifşa etmeye veya izin vermeye zorlamamalıyız. Bilginin sahibi olan bir üçüncü şahıs, bilgiyi açıklama ya da kullanma izni vermesi, anlaşmayı olumsuz etkileyecek bir sebep olarak gösterilmemelidir.

Eğer ortaklarımızın varlıklarını yetkisiz veya zorla kullanırsak, itibarımız zedelenebilir ve yasal yaptırımlar uygulanabilir.

## Hediye/İkram verip alma ve kabul edilebilirlik seviyesi

Teşekkür etme amaçlı verilen ikramlar önemli bir davranıştır. Fakat uygun olmayan hediye ve ikramlar rüşvet olarak algılanabilir. Dolayısıyla ikram alırken ya da verirken dikkatli olmamız gerekir.

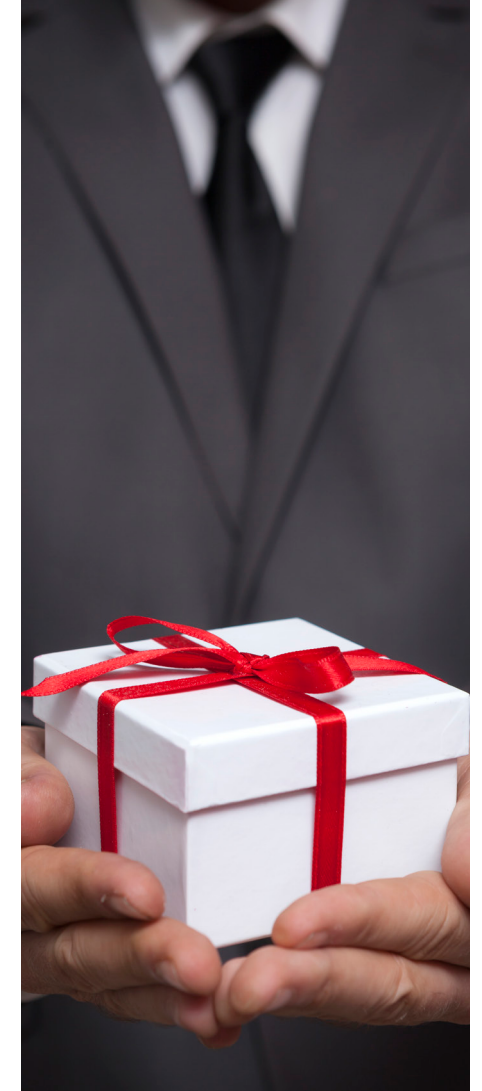
Hediye ve ikramlar her kültüre ve bölgeye göre değişir. Dolayısıyla global bir şirket olarak kabul edilebilirlik seviyesine dikkat etmemiz gerekmektedir. Aşağıdakiler bunlara örnektir.

- İş konusunda önemli kararları etkileyecek tarzda veya niyetle olmaması gerekir.
- Hediye veya ikramın yerel kültüre uygun olması gerekir.
- Hediye veya ikramların içeriği her iki tarafın şirketinde yasal olmalıdır.
- Aşırı derece de pahalı olmaması gerekir.

Eğer hediye veya ikramın uygunluğunu yargılamak zor ise aşağıdakileri kendi kendinize sorgulayabilirsiniz.

- Hediye veren: “Alan kişi o firmanın personeli olmasaydı yine de bu hediye verir miydim?”
- Hediye alan: “Bu firmada çalışmıyorsa olsaydı yine de bu hediye alabilir miydim?”

Sorunun cevabı “Hayır” ise hediyenin veya ikramın alınmaması, verilmemesi gerekir. Bu aşamalardan sonra bile hediye veya ağırlamanın uygunluğundan emin değilseniz, ilgili departmanlara başvurduktan sonra hareket ediniz.



# 05. Hedefimiz

Yetenekli insanlar için hayaller sahnesi olmalıyız.

Yenilikçi fikirler, farklı yetenekler, sürekli mücadele ruhu, güçlü sorumluluk duygusu, empati gücü ve toplum bilinci ile yetenekli insanların çalışmak isteyeceği bir şirket olmalıyız.

Bu, kâr amacı gütmeye arayışının ötesine geçip bir şirket olarak rol ve sorumluluklarımızı tam olarak yerine getiren bir şirket haline gelirken başarılı olabilir. Sadece kaliteli mal ve hizmetlerin sağlanması değil, aynı zamanda iş ekonomisi yaratma, vergi ödemeleri ve etik değerleri yansıtan sosyal katkı faaliyetlerine de katılmamız gerekmektedir. Bunu görevimiz aracılığıyla yapmak istiyoruz.



Bizim son misyonumuz insanlık için mutluluk sağlamak ve bunun için sonsuz çabalamaktır.

Bunu başarılı bir şekilde tamamlamak için yorulmadan çalışacağız. İlk önce, işimizde sadık bir şekilde çalışmalıyız. Müşterilerimizi memnun edecek eğlenceli ve yenilikçi içerik yaratacağız.

Fakat bunu sadece bizim misyonumuz olarak düşünmeyeceğiz. Arkadaşımız, rakibimiz ile beraber çalışacağız ve beraber büyüyeceğiz. Bizim içeriklerimizle mutlu olan müşterilerimiz varsa onlarla birlikte bu misyonumuzu yerine getireceğiz.

Müşterilerimizi meslektaşlarımızımız gibi düşünüp birlikte çalışmalarına ve rakiplerimize dönüşmelerine yardımcı olacağız. Çünkü böylelikle mutluluğu tadan kişilerin görevimizi doğru bir şekilde yerine getirebileceğine inanıyoruz.

Bizimle aynı hedeflere sahip insanların oluşumlarını destekleyecek ve onlara meydan okuma fırsatları sunacağız. Ve misyonumuzu onlarla birlikte yürüteceğiz.



# 06. Etik Uygulama Konusundaki Tutumumuz

## Çıkar çatışmaları

Firmamızın karı için elimizden gelenin en iyisini yapmamız gerekir.

Eğer, işinizi yaparken çıkarlarınızı sürdürürseniz veya kişisel hedeflerinize ulaşmak için pozisyonunuzu kötüye kullanırsanız, bu bir çıkar çatışmasıdır. Çıkar çatışması çıkarlarınızı takip etmekle sınırlı değildir. Aile, arkadaş veya sizinle ilişkisi olan diğer şirketler veya kuruluşlar için şirketin kârını ihmal ederseniz ya da konumunuzu kötüye kullanırsanız, çıkar çatışması olabilir.

Çıkar çatışmaları hiç gerçekleşmemeli ve böyle görülebilecek durumlar ortaya çıkmamalıdır. Bir çıkar çatışması olarak yanlış anlaşılabilir bir durum bile bizim veya meslektaşlarımızın ve ortaklarımızın motivasyon kaybına ve şirketin temeli olan adaletine ve objektifliğine zarar verebilir.

Bu nedenle, çıkar çatışmaları kavramının farkında olmalı ve kaçınmak için dikkatli olmalıyız. Bazı potansiyel çıkar çatışma örnekleri aşağıdaki gibidir. Bu kısma dikkat ederek çıkar çatışmasını anlamanızı ve böyle bir duruma sebep olmamaya dikkat etmenizi dileriz.

### (1) Dış Yatırım

Kişisel yatırımlarımızın çıkar çatışmalarına yol açmamasına dikkat etmeliyiz. Normalde yapılan kişisel yatırımlar herhangi bir sorun teşkil etmez, fakat yapılan yatırım ile şirketin kârını etkileyebilecek karar ya da davranışlardan kaçınmalıyız.

- Benim, yatırım yapılan şirketle ilgili, şirketin kararını etkileyebilecek bir rol veya konumda olup olmadığımı
- Yatırımdan aldığım, yatırım yapılan şirketin yönetimi veya işletmesi üzerindeki kontrol hakkının derecesi
- Sahip olduğum yatırım yapılan şirketteki payının oranı
- Yatırımın benim için önemi (varlığıma göre yatırımın büyüklüğü, yatırım yapılan şirketin yatırım portföyündeki oranı gibi)

Eğer bir yatırım fırsatınız varsa ve yatırım yapmaktan endişeleniyorsanız, önceden ilgili departmanına danışın ve yatırımı kılavuza göre onaylayın.



## (2) Dış İstihdam ve Ticaret

Şirketimiz dışında, başka bir şirket veya kuruluş için çalışıyorsanız çıkar çatışması olma olasılığı çok yüksektir. Bu da işimize odaklanmamıza sebep olur ve performansımızı olumsuz yönde etkileyebilir. Özellikle şirketimizle anlaşmalı veya rekabet halindeki bir şirket ise, her iki tarafı da olumsuz yönde etkileyebilir.

Bu nedenle, şirketimiz prensip olarak başka bir şirkette çalışmanızı, o şirketin yönetim kuruluna üye veya danışman olmanızı ya da kendi işinizi yapmanızı yasaklamaktadır. Bu tür faaliyetlerde bulunmak istiyorsanız, önceden İK'ya danışıp şirketten izin alınız.

## (3) Yazılı, Sözlü, Görüşme

Şirketteki deneyimler ya da kariyerlerin temelinde gerçekleşen dış faaliyetler de çıkar çatışmasına yol açabilir.

Genel olarak, kitapların yayınlanması, medya ve dış kuruluşlarla röportajlar, konferanslar ve sunumlar, bireysel düşünceleri ifade eden ve şirketin çıkarlarını engelleme olasılığının çok yüksek olduğu anlar olduğu için dikkatli olmalıyız. Şirketin gizli bilgilerinin yayılmaması ya da hassas konuların yanlış iletilmemesine dikkat etmeliyiz.

Eğer, dışarıda faaliyet yapma fırsatınız olursa, önceden İK'ya danışıp talimatlarını izleyin.

## (4) Tanıdıklar ile yapılan anlaşmalar

Akraba, arkadaş, sevgili gibi kendimizle derin ilişkiye sahip insanların çalıştığı firmalar ile anlaşma yaparken dikkat etmemiz gerekir. Bunun nedeni şirketin seçimi, şartlı anlaşma, sonuçların değerlendirilmesi gibi anlaşmadan önceki aşamalar dahil olmak üzere, işlemin bütününde tarafsızlığın kaybolmasına yol açabilir.



## (5) Hediyeler ve Saygı

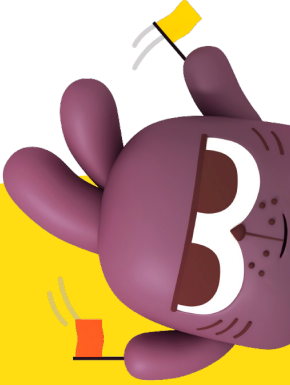
İş ortağımızdan, rakip firmadan vb. üçüncü kişilerden elde edilen hediye veya ikram bize ciddi bir etki sağlayabilir. Bu yüzden 4. madde 'anlaşma yolu ile adaletli ve beraber yaşamayı öğrenme'yi bir kere daha okuyup ona göre davranmanızı rica ederiz.

Eğer bir çıkar çatışmasıyla karşı karşıya kalırsanız, kendinize sorun:

· "Kararım veya davranışım şirketin çıkarlarını engelliyor ya da kendime, aileme veya arkadaşlarıma veya benimle ilgili diğer şirketlerin çıkarı var mı?" ya da "Kararım veya davranışım başkaları açısından çıkar çatışması olarak gözükebilir mi?"

· "Kararlarım veya davranışlarım gazete, haber vb. yoluyla açıklanırsa, ben veya şirketim zor bir duruma düşer mi?"

Yukarıdakilerden bir tanesinin bile cevabı "Evet" ise çıkar çatışmasına yol açabileceği için o durumdan uzak durmalıyız. Bu soruları sorduktan sonra bile karar vermekte zorlanıyorsanız ilgili departmana danışıp talimatlarına uymanızı dileriz.





## Yasalara uygunluk

Yasalara uygunluk şirketimizin en temel kuralıdır. Bu kural hangi bölgede faaliyete başlarsak başlayalım değişmez. Dolayısıyla iş yapılırken bölgenin yasa ve politikalarına uyulmalıdır.

Dünyada her ülkenin yasaları vardır ve hepsini bilmek çok zordur. Dolayısıyla işimize başlamadan önce işimiz ile ilgili yasaları ve kuralları öğrenip ihtimaller doğrultusundaki olumsuzlukları yok etmemiz gerekir. Uygun önlemler, yalnızca her göreve uygulanacak yasaları veya politikaları incelemek veya anlamak değil, aynı zamanda öngörülen yasal unsurları kaldırmak da yer almaktadır.

Eğer olur da biz yasalara aykırı işler yaparsak, şirket, yasal yaptırımlara tabi olup olmamasına bakılmaksızın çalışanlarına yaptırım uygulayacaktır. Bizim yasalara aykırı davranmamız şirketin talep ettiği yasalara uygunluğa ters düştüğü için böyle yapılması gerekmektedir.



## Hile yasağı

Hile, şirketimizin kuralları, yasalarına aykırı olan bütün aksiyonlara denir. Hilenin türleri geniş ölçüde değişmektedir. Şirket varlıklarının çalınması veya zimmetlenmesi ya da şirket belgelerinin ve kayıtlarında değişiklikler gibi sahte eylemler buna örneklerdir.

Hileli davranışlarının çoğu, finansal yoksulluğu azaltma gibi kişisel ekonomik problemlerden kaynaklanır. Bu yüzden sağlıklı ve makul bir hayat sürdürmek için hileyi önlemek en yararlı yöntemdir.

Kişisel ekonomik durumu kötüleştiren kumar, lüks, aşırı yatırım, aşırı borç yükü gibi olumsuzluklar hile yapma olasılığını artırır.

hello!



Bunun gibi genellikle kişisel ekonomik zorlukların beraberinde hileli davranışlar gelir. Fakat bazen bunun şirkete yardımı dokunacağını düşünen yanlış fikirli de ortaya çıkmaktadır. Örneğin, şirketin durumunu daha iyi göstermek için verilerde değişiklikler yapmak, şirketin imajını korumak için çalışanların yaptığı hileleri korumak gibi. Fakat hile, soruşturma sırasında mutlaka ortaya çıkar. Ne olursa olsun hile yapılmamalıdır. Hilenin ortaya çıkma gerçeğiyle bile şirketin toplumsal itibarı zedelenip, yasal yaptırımlar gibi hasarlara maruz kalacaktır.

Hileyi önlemek için şirket çeşitli tedbirler alır. Görevin tamamlanması için gerekli yetkiyi çeşitli personele dağıtır, işlere göre süreç ve politikalar oluşturup uygular. Eğer, yetkilerimizden keyfi olarak vazgeçersek ya da işlerin sürecini atlarsak içimizden birini hile yapmaya teşvik edebilir ya da kolaylaştırmak için bir fırsat olur. Dolayısıyla çalışmalarımıza hakim olmalı ve belirlenmiş prosedür ve politikalara uymalıyız. Bu bütünlüğü ve şeffaflığı sağlamak için yapılması gereken en küçük çabadır.

## Biz Etik olmak için etik kodu yaptık.

Fakat bu bizim karşılaşılabileceğimiz her duruma cevap olamaz. Sonuç olarak kendimize ve insanlığımıza güvenerek iş yapmamız gerekmektedir. Bu etik kodlarına göre kendi etik kodlarınızı hazırlayarak onlara uymanızı dileriz. Etik koduna uymanın kendi onurumuzu ve öz saygımızı korumanın yolu olduğunu unutmayalım.

## Sorumlu Departman:

· Etik kodu ile ilgili bir durumla karşılaştığınızda Netmarble HQ Yönetim ekibine aşağıdaki mail adresinden ulaşabilirsiniz.

\* Netmarble Etik Yönetim Sorumlu Departmanı

· e-posta: [ethics@netmarble.com](mailto:ethics@netmarble.com)

· Adres: Netmarble Etik Yönetim Sorumlu Departmanı, 300 Digital-ro, Guro-gu, Seoul, Korea (Zip Code: 08379)



**netmarble**