

İş Etiği ve Kurumsal Politikalara ve Yasalara Uyum

GRI 102-11, 102-16, 103-1, 103-2, 103-3, 205-1, 206-1, 403-4, 407-1

RİSK YÖNETİMİ VE İÇ KONTROL

Migros İç Kontrol Sistemi ile süreçlerimizin ve birimlerimizin operasyonel, fonksiyonel ve finansal performansı ile ilgili riskleri tanımlanıyor, bağımsız olarak inceleniyor ve sonuçlar şirketimizin yönetimine sunuluyor. **Risk Yönetimi Birimimiz** faaliyetlerini, CFO ve Riskin Erken Teşhisi Komitemize bağlı olarak yürütüyor. Risk yönetiminin amacı; şirketimizin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek risklerin erken teşhis edilmesi, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin alınması ve uygulanmasıdır. Risk Yönetimi Birimimiz, çalışanlarımız ile birlikte yürüttüğü çalışmalar kapsamında, şirketimizin stratejik iş hedeflerinin gerçekleştirilmesine engel olabilecek risklerin öngörülmesini sağlamak, bu riskleri oluşturan faktörleri takip edebilmek, risklerin meydana gelme olasılığı ile etkilerini belirlemek ve ölçebilmek amacıyla oluşturulmuş çeşitli risk göstergeleri ile önemli gördüğü risk

kriterlerini takip ediyor. İlgili birimler tarafından analiz ve takip edilen değişimler, Riskin Erken Teşhisi Komitesi tarafından takip ediliyor ve uygun aksiyonların alınıp alınmadığı yılda en az altı kere yapılan toplantılarla değerlendiriliyor.

İç Denetim Departmanımız tarafından, yıl boyunca sürekli yapılan iç denetimlerde, şirketimizin yürüttüğü faaliyet ve işlemler araştırılıyor ve inceleniyor. Herhangi bir usulsüzlük durumunda, gerekli önlemleri almak için detaylı incelemeler yapılıyor ve gelecek dönemlerde oluşabilecek düzensizlikleri ortadan kaldırmak için alınması gereken önlemlere ilişkin öneriler oluşturuluyor. İç Denetim Direktörlüğü işlevsel olarak Denetimden Sorumlu Komitemize bağlıdır. İç Denetim Direktörlüğü, gerçekleştirdiği denetimlerde etik, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ve insan haklarına uyum konuları dahil önem arz eden tüm bulgu, sonuç ve analizleri düzenli olarak Denetimden Sorumlu Komitemize aktarıyor.

2019 yılı boyunca Migros Denetim Komitesi tarafından onaylanan denetimler gerçekleştirildi ve her üç ayda bir tespit edilen bulgular Denetim Komitesiyle paylaşıldı. Üst Yönetime bildirilen ve alınacak tedbirler hakkında mutabakata varılmış hususların kontrol denetimleri de gerçekleştirildi.

İç Denetim Departmanımız, geçmiş yıllarda olduğu gibi 2019 yılında da Uluslararası İç Denetim Enstitüsü'nün (IIA) standartları ve etik kurallarına uygun şekilde faaliyetlerini gerçekleştirdi. 2019 yılında TSE tarafından yapılan denetimler neticesinde "**İç Denetim, Danışmanlık ve Güvence**" kapsamında **TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Belgesi'nin devamı sağlandı**. Bu belge ile "**İç Denetim, Danışmanlık ve Güvence**" faaliyetlerinin standardize edilmesi ve sürekli gelişen bir yapı kurulması sağlanıyor.



GRI 103-1, 103-2, 103-3, 205-1

İŞ ETİĞİ, RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Rüşvet ve yolsuzluk konularını risk yönetimi uygulamalarımızın bir parçası olarak görüyor ve risk odaklı bir yaklaşımla inceliyoruz. Şirketimizin yurt içi faaliyetlerinin yüzde 100'ünü kapsayan bir yaklaşımla, risklerimiz ve potansiyel etkilerimiz denetimlerle değerlendirmelere tabi tutuluyor. Yurt dışı denetimlerimiz her sene risk bazlı iç denetim planına dahil edilerek süreç ve mağaza denetimi şeklinde gerçekleşiyor. Ayrıca günlük/aylık işlemlerin incelenmesi sonucunda İç Denetim Analiz ve Raporlama departmanımız tarafından sorgulamalar yapılıyor. Buna ek olarak, çalışanlarımızın rüşvet açısından yüksek riskli görevleri ve yolsuzluk riskleri de değerlendirmeye alınıyor. Yolsuzluk ve rüşvet konulu iç denetim bulguları, yüksek düzeyde riskler ve etik ilkelerle ilgili konuların değerlendirildiği **Migros Etik Kurulumuz**, şirketimizin Kurumsal İletişim, Endüstri İlişkileri, İç Denetim ve Satış direktörlerinden oluşuyor ve yılda 4

kez toplanıyor. Bu doğrultuda, **Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamız** kapsamına giren konularda şirket performansımız Üst Yönetimimizdeki Genel Müdür ve ilgili Genel Müdür Yardımcılarından oluşan Migros Etik Üst Kurulu'na raporlanıyor. Şirketimiz, raporlama yılında rüşvet ve yolsuzluk kapsamında herhangi bir ihtilafı suçlamaya muhatap olmadı.

Şirketimizin etik yaklaşımını ve uyulması gereken etik kuralları tarifleyen **Migros Etik Kuralları**, tüm paydaşlarımızın erişebilmesi için kurumsal web sitemiz ve faaliyet raporlarımız aracılığıyla yayınlanıyor. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamızı, ilgili departmanlarımızın kontrolünde yıllık olarak gözden geçiriyor ve tüm çalışanlarımıza, tedarikçi ve yüklenici firmalarımıza başta olmak üzere tüm iş ortaklarımıza iletiyoruz. Faaliyetlerimizde dolandırıcılık, rüşvet veya yolsuzlukla ilgili şüpheli bir durum olduğunda, konu hemen soruşturularak açıklığa kavuşturuluyor, gereken hukuki süreç takip ediliyor ve gerekli olması durumunda paydaşlar bilgilendiriliyor.

Müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve diğer paydaşlarımız rüşvet, yolsuzluk ve diğer etik konularındaki **şikayet ve ihbarlarını** 444 10 44 Müşteri Hizmetleri hattı veya etik@migros.com.tr e-posta adresinden **bildirebiliyor**.

Etik, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, çalışan suistimalleri ve üçüncü taraf riskleri konularındaki bilgi birikiminden faydalanmak, görüş almak ve gerekli konularda eğitimlerinden yararlanmak amacıyla, **Etik ve İtibar Derneği'nin (TEİD)** üyesiyiz. TEİD, 2017 yılında Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamızı gözden geçirdi ve politikamızı TEİD'in üyelik beyannamesi ve etik ilkeleri ile uyumlu buldu. 2019 yılında 4 çalışanımız TEİD'in düzenlemiş olduğu Etik ve Uyum Yöneticiliği Sertifika programına katıldı.

Şirket yönetiminden 39 kişiye "Üçüncü Taraf Etik Uyum Risklerinin Yönetimi" eğitimi verildi. Etik Değerler Merkezi

Derneği (EDMER) tarafından düzenlenen ETİKA Türkiye Etik Ödülleri'nde etik değerler, iş ahlakı, itibar yönetimi, kurumsal yönetim, kurumsal sosyal sorumluluk, uyum yönetimi, liderlik ve yaratıcılık kapsamında 80 maddelik değerlendirmeye tabi tutularak, 2019 yılında da 'Türkiye'nin En Etik Şirketleri' arasında seçildik. Faaliyetlerimizi Yönetim Kurulumuzca uygulanması kararlılıkla desteklenen Migros Etik Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikamıza tam uyum ile sürdürmeye devam ediyoruz.



GRI 103-1, 103-2,103-3, 205-1, 401-2,402-1,405-1, 406, 406-1,408, 408-1,409-1,412-1, 414-2

KURUMSAL POLİTİKALARA VE ETİK KURALLARA UYUM

Migros'un “İnsan Kaynakları”, “İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği”, “Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele” ve “Sorumlu Tedarik” politikaları her yıl ilgili departmanlar tarafından gözden geçirilerek güncellenen olduğu durumlarda çalışanlara e-mail ve tamim yoluyla bilgilendirme yapılıyor ve güncel versiyonlar, kurumsal web sitemizde kamu ile paylaşılıyor. Politikalarımız en son 2019 yılında güncellendi. Çalışanlarımıza yönelik hazırladığımız, tüm kurumsal politikalarımızı ve Migros Etik Kuralları büyük bir şeffaflıkla ve detaylı olarak açıklayan “**Turuncu Kitap**” isimli bir kılavuz kitabımız bulunuyor. Bu kılavuz, tüm çalışanlarımızla işe yeni başladıklarında e-posta ile paylaşılıyor ve intranette yer alıyor.

İlgili kurumsal politikalarımızın çalışanlarımız tarafından benimsenmesi için politika içeriklerimizi e-eğitim olarak tüm çalışanlarımıza sunuyoruz. Mevcut çalışanlarımızın yılda bir kez bu eğitimi tamamlaması beklenirken, yeni işe başlayan çalışanlarımızın ise işe girdikleri ilk ay eğitimi alması sağlanıyor. Eğitim sonunda yapılan sınavı geçemeyen çalışanlarımızın eğitimi tekrar almaları

gerekiyor. 2019 yılında, tüm kurumsal politikalarımızı kapsayan bu online eğitimi, 44.143 çalışanımız başarıyla tamamladı.

İlgili kurumsal politikalarımız Kazakistan ve Kuzey Makedonya’da Ramstore markası ile yürüttüğümüz faaliyetler için de yerel diller olan **Kazakça, Makedonca ve Rusçaya** çevrilip web sitelerine ve Şirket intranetlerine yüklendi, çalışanlara e-posta ile politikaların bilgilendirmesi yapıldı. Mağaza çalışanlarımızın eğitimi için de basılıp mağaza panolarına asıldı.

Çalışanlarımızın etik, rüşvet ve yolsuzluk kapsamına giren ihlalleri İnsan Kaynakları Departmanımız tarafından ele alınarak Üst Yönetimimize raporlanıyor. Sendika üyesi çalışanlarımız tarafından bu kuralların ihlal edilmesi halinde, Toplu İş Sözleşmesi kurallarına uygun olarak sendika temsilcilerinin de katıldığı Disiplin Kurulu toplanıyor. Migros Etik Kuralları’nın ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası’nın ihlalleri çalışanlarımızın iş sözleşmelerinin feshi ile sonuçlanıyor.

İnsan Kaynakları, İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ve Sorumlu Tedarik politikalarımıza ve Migros Etik Kuralları’na uyumsuzluk kapsamında; çağrı merkezi, e-mail, mobil uygulamaya gibi çeşitli iletişim

kanallarımızdan şirketimize ulaşan tüm ihbarların tek bir noktada toplanıp değerlendirilmesi ve aksiyonların sistematik olarak takip edilmesi amacıyla 2019 yılında “Etik İhbar Kayıt Takip” sistemini kurduk.

Migros’ta çalışan ve Migros ile çalışan herkes yolsuzluk ve rüşvetin önlenmesi konusunda sorumluluğa sahiptir. **Migros çalışanları**, ilgili konularda herhangi bir şüphe duyması durumunda, **doğrudan Migros Etik Kurulu’na iletilen etikkurul@migros.com.tr e-posta adresine bildirimde bulunabiliyor.** Ayrıca açık kapı politikamız sayesinde, Şirketimizin tüm Üst Yönetim ve fonksiyon yöneticilerinin iletişim bilgileri kurumsal web sitemizde şeffaflıkla yer alıyor. Bu sayede hem çalışanlarımız hem de diğer paydaşlarımız, etik kuralların ihlali ile ilgili Üst Yönetim dahil olmak

44.143 çalışanımız kurumsal politikalar eğitimini tamamladı.

üzere Migros yöneticileriyle doğrudan iletişime geçebiliyor. Potansiyel ihlaller çalışanlarımız tarafından isim bildirmeksizin ihbar edilebiliyor. Şirketimiz, görevi kötüye kullanma ihbarı yapan personele misilleme yapılmayacağını taahhüt eder. Bu doğrultuda; hiçbir Migros çalışanı, etik olmayan bir davranışta bulunmayı reddetmesi ya da Migros Etik Kuralları’na uygun hareket etmesi sebebiyle şirketimizin uğrayabileceği zarardan sorumlu tutulamaz ve bu gibi bir durumdan dolayı yaptırıma maruz kalmaz. 2019 yılında, tüm resmi iletişim kanallarımızdan, 250’si çalışanlarımızdan olmak üzere 447 adet etik konularla



GRI 103-1, 103-2, 103-3, 205-1, 401, 402, 406, 406-1, 408, 408-1, 412, 412-1, 412-2

İlgili ihbar aldık. İlgili kişiler için Disiplin Kurulumuz tarafından yapılan değerlendirmeler sonucunda gerekli görülen durumlar için ikaz, ağırlaştırılmış ihtar ve hizmet akdi feshedilme işlemleri gerçekleştirildi. Bilgi uçurma yöntemiyle (whistleblowing) ismini gizleyerek gelen 18 ihbar, görevi kötüye kullanma, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, etik olmayan davranışlar, görevi ihmal, taciz, yıldırma ve usulsüz haksız kazanç kapsamındadır. Disiplin Kurulumuzda incelenmesi sonucunda, 6 çalışana ağırlaştırılmış ihtar verildi, 12 çalışanın ise hizmet akdi feshedildi. Bir tanesi bilgi uçurma yöntemiyle olmak üzere bildirilen iş yerinde taciz iddiaları hakkında inceleme yapılarak şikayete konu olan 3 çalışanın hizmet akdi, Disiplin Kurulu kararı ile feshedildi. Ayrıca, bir tanesi bilgi uçurma yöntemiyle gelen iş yerinde yıldırma iddiaları kapsamında 6 tane vaka belirlendi. Disiplin Kurulu'ndaki değerlendirme sonucunda 4 çalışanın hizmet akdi feshedildi, 2 çalışana da ağırlaştırılmış ihtar verildi. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ve Sorumlu Tedarik Politikalarımıza aykırı şekilde tedarikçi firmadan menfaat sağladığı bildirilen 3 mağaza çalışmamız hakkında inceleme başlatıldı. Disiplin Kurulu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda 2 çalışanın hizmet akdi feshedildi, 1 çalışana ise ihtar verildi.

İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARINA UYUM

İnsan Kaynakları Politikamız ve *İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Politikamızın* uygulanması ve sağlanan uyum, **İç Denetim Departmanımız** tarafından düzenli olarak izleniyor ve Üst Yönetimimize raporlanıyor. Uygunsuz bir durum teşkil edebilecek konulardan haberdar olunması veya şikayet alınması halinde, bu konularla ilgili ek denetimler düzenleniyor ve gerekirse iç teftiş çalışmaları için iş birliği yapılıyor. İnsan hakları risk değerlendirmesi, şirketimizin risk değerlendirme sürecinin bir parçasıdır. İnsan hakları ile ilgili standartlara hem şirketimizin hem de tüm çalışanlarımızın tam uyum sağlaması gerektiği politikamızda vurgulanıyor. İnsan hakları konusundaki sosyal uygunluk değerlendirmelerine Şirketimizin yurt içi faaliyetlerinin yüzde 100'ünü kapsayan bir yaklaşımla, risklerimiz ve potansiyel etkilerimiz denetimlerle değerlendirmelere tabi tutuluyor. Buna ek olarak, İşe Alım Değerlendirme Anketi ve Çalışma Hayatını Değerlendirme Araştırması kapsamında iç müşterilerimizin ilettikleri öneri ve geri bildirimler, İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Politikamıza tam uyumu sağlamak adına yürüttüğümüz çalışmalarımıza girdi sağlıyor.

İnsan kaynakları süreçlerimizin ve çalışanlarımızla ilişkilerin, İnsan Kaynakları Politikamıza uygun olarak yönetimi, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Genel Müdür Yardımcılığı'nın sorumluluğundadır. İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Politikamızda da belirtildiği gibi Kuzey Makedonya ve Kazakistan'daki yurt dışı iştiraklerimiz de dahil olmak üzere faaliyet gösterdiğimiz tüm pazarlarda **Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Kaynakları Rehber İlkeleri'ne ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ne uyumlu** şekilde faaliyetlerimizi sürdürüyor, her türlü riskli durum veya olumsuz gelişmelerde dahi bu standartlara bağlı kalacağımızı taahhüt ediyoruz.



Faaliyetlerimiz kapsamındaki Türkiye operasyonlarımız ve Kuzey Makedonya ve Kazakistan'daki yurt dışı iştiraklerimizde, işe alım ve yerleştirmeden ücretlendirmeye kadar tüm insan kaynakları süreçlerimizi, ayrıntılı olarak tanımladığımız görev profilleri uyarınca yürütüyoruz. Başvuran adayları kültür, yaş, cinsiyet ve engellilik ayrımı yapmaksızın yetkinliklerine göre işgücüne kabul ediyoruz. Bu doğrultuda, mağazalarımızda başlangıç seviyesinde ücretlendirmeyi, cinsiyet fark etmeksizin asgari ücret ve yan haklar üzerinden yapıyoruz. İnsan kaynakları değerlendirme sistemimizi, herkese eşitlik ilkesi çerçevesinde uyguluyor, genel ve objektif kriterlerle çalışanlarımızın yetkinliklerini, kabiliyetlerini ve performansını ölçümleyerek takip ediyoruz. Raporlama döneminde herhangi bir ayrımcılık vakası yaşanmadı.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde tanımlanan temel insan hakları konusunda çalışanlarımız arasında farkındalık yaratmak amacıyla 2019 yılında insan hakları konulu bir online eğitim düzenledik. 14.118 çalışmamızın (tüm çalışanlarımızın yüzde 43,66'sı) tamamladığı eğitim ile toplam 4.000 saat eğitim yapılmış oldu. Çalışanlarımızın konuyla ilgili mevcut bilgisini ölçmek için bir ön test

GRI 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 205-1, 401, 402, 403-4, 406, 407, 407-1, 408, 408-1, 409-1, 412, 412-1, 412-2

yapıp, gelişimi görmek için eğitimimizin sonunda aynı testi tekrarladık. Eğitim ile çalışanlarımızın bilgi seviyesinde yüzde 31 oranında artış gözlemledik. İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Politikamız doğrultusunda, faaliyet alanımızı oluşturan kendi operasyonlarımız ve değer zincirimizi oluşturan diğer tüm operasyonlarımızda, 2021 yılına kadar yüzde 99 uyum hedefliyoruz. 2019 yılında yapılan iç denetimlerde, operasyonlarımız dahilinde insan hakları ihlali tespit edilmedi. Yurt içi operasyonlarımızda ve yurt dışı iştiraklerimizde çalışanlar arasında **çocuk işçi çalıştırma veya zorla işçi çalıştırma gibi vakalar mevcut değildir.** Şirketimiz bünyesinde, çocuğu olan kadın çalışanlarımıza tüm yasal izinler verilir ve kanun, yönetmelik, toplu sözleşme hükümleri ile belirtilmiş tüm haklar sağlanır. Çocuğu olan erkek çalışanlarımıza verilen doğum izni hakkı ise 5 iş günüdür.

Yurtdışı operasyonlarımız kapsamında, Kuzey Makedonya Ramstore ve Kazakistan Ramstore'de resmi makamların yönlendirmeleri doğrultusunda insan hakları ve fırsat eşitliği kapsamındaki çalışmalar yürütülüyor. Kuzey Makedonya Ramstore'de iç kontrol sistemleri oluşturularak gerekli raporlar resmi makamlara düzenli olarak iletiliyor. Bu konudaki gelişmeler şirket intraneti

aracılığıyla tüm çalışanlara duyuruluyor. Buradaki tüm çalışanlarımızın maaşları ve ek ödemeleri (gece mesai, kıdem, emeklilik vb.) İş Kanunu ve Özel Sektör için Toplu Sözleşme'de belirtildiği şekilde yapılıyor. Raporlama yılında, Kuzey Makedonya Ramstore ve Kazakistan Ramstore operasyonlarımızda ayrımcılık, çocuk işçi ve zorla işçi çalıştırma vakaları tespit edilmedi.

2019 yılında, yurtiçi operasyonlarımız ile birlikte Kuzey Makedonya ve Kazakistan'daki yurt dışı iştiraklerimizde insan hakları uyum bildirimleri doğrultusunda ayrımcılık, çocuk işçiliği ve zorla ve cebren çalıştırma başlıklarındaki beyanlarımız da güvence beyanı kapsamına dahil edilmiştir. Buna ek olarak yurtiçi operasyonlarımızda örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, temel maaş ve kadınların ücretlerinin erkeklere oranı, insan hakları politikaları/ prosedürleri ile ilgili çalışanların aldığı eğitimler ile ilgili rapordaki beyanlarımız uluslararası ISAE 3000 (Revised) standardına uyumlu şekilde bağımsız olarak doğrulandı. [İnsan Hakları ve Tedarik Zincirinde Bağımsız Güvence Beyanı \(Seçilmiş Kriterler\) Ekler bölümünde incelenebilir.](#)

SENDİKALAŞMA HAKKI

1972 yılından bugüne Şirketimiz, çalışanlarının sendikalaşma hakkına saygı duyulan bir iş ortamı sağlamaktadır. Sendika ve Migros arasındaki yapıcı diyalog, zorla işçi ve çocuk işçi çalıştırmanın ortadan kaldırılması, bütün yerel kural ve yönetmeliklere uyulması, tarafsız ve adil olunması gibi çalışma hayatı ile ilgili konuları kapsıyor. Bu çerçevede, Migros çatısı altında, insan haklarına ve ILO standartlarına uymamak, disiplin cezası veya cezai uygulamayla sonuçlanabiliyor.

Migros ile **Tez-Koop İş Sendikası arasında, 1 Mayıs 2017 ve 31 Aralık 2019 arasında geçerli** olan ve sözleşme imzalamaya tarihi itibarıyla Migros çalışanlarının yüzde 64'ünü kapsayan toplu iş sözleşmesi imzalandı. **2019 itibarıyla, tüm çalışanlarımızın yaklaşık yüzde 75'i sendika üyesidir.** Toplu iş sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında koruyucu besin yardımı, temizlik malzeme ve araçları, sağlık izni ve ücreti, işyeri doktoru, muayene odası ve ecza dolapları, hastalık ve hafif işlerde çalıştırılacak kişiler, iş elbiseleri ve gereçleri konularını içeren hükümler bulunuyor. Şirketimiz, sendika üyesi çalışanlarına ikramiye, gıda, yol yardımı, bayram harçlığı, izin harçlığı, yakacak yardımı, giyim yardımı ve hak

ediş duruma göre prim yan haklarını sağlıyor. Bunların yanında çalışanlarına gerçekleşmesi halinde toplu iş sözleşmesinde belirlenen tutarlarda evlilik, doğum, ölüm yardımı ve çalışanlarının eğitime devam eden çocukları için yılda bir defa tahsil yardımı yapıyor.



Sorumlu Reklam ve Pazarlama

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 417, 417-2

Reklam ve pazarlama faaliyetlerimizde, tanımlı tüm reklam mecraları kapsamındaki, her türlü yönetmelik ve kurallara uyumlu reklam prodüksiyonu ve yayın iletişimi yapmayı taahhüt ediyoruz. Yayın Politikamız gereği 12 yaş altı izleyici kitlesi olan programlar ve kanallarda çocukların tüketimine uygun bulunmayan ürünlerin iletişimi yapılmıyor. Buna ek olarak, işlenmiş gıdalarla ilgili olarak TV tarafında yaptığımız tüm iletişimlerde Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen ekteki akar bant yazılarından uygun olanları ekleyerek iletişim yapıyoruz. Raporlama yılı içerisinde reklam, tanıtım ve sponsorluk faaliyetlerimiz kapsamında ihlal tespit edilmedi ve para cezası alınmadı.

