

# ZVEI-VDMA

## Davranış Kuralları

Güncellik 01/2022



**Yayınlayan:**



**VDMA e. V.**

Abteilung Recht  
Abteilung Technik, Umwelt und Nachhaltigkeit  
Lyoner Straße 18  
60528 Frankfurt  
Almanya  
E-posta: [coc@vdma.org](mailto:coc@vdma.org) • [www.vdma.org](http://www.vdma.org)



**ZVEI e. V.**

Team Nachhaltigkeit  
Lyoner Straße 9  
60528 Frankfurt  
Almanya  
E-posta: [coc@zvei.org](mailto:coc@zvei.org) • [www.zvei.org](http://www.zvei.org)

# Uygulama esası

**ZVEI-VDMA Davranış Kuralları**, Endüstriyel Birliğin bağlayıcı olmayan bir tavsiyesi niteliğindedir ve bu kuralları kabul edip etmemek isteğe bağlıdır. Bu kurallar hem şirket içinde hem de müşteri, tedarikçi gibi iş ortaklarına uygulanabilecek ve iletilebilecek gönüllü bir sorumluluk taahhüdü olarak tasarlanmıştır. Bu Davranış Kuralları'nı kabul eden bir şirket, söz konusu gönüllü sorumluluk taahhüdü kapsamında burada belirtilen gereklilikleri de yerine getirmesi gerekmektedir. Bunun anlamı şudur: Bu Davranış Kuralları belgesini imzalayan şirketlerde, davranış kuralı olarak belirtilen sorumlulukları yerine getirmek için gerekli tüm süreçler gerçekten mevcut olmalı ve bunlarla ilgili önlemler uygulanmalıdır. Aksi takdirde, örneğin bu Davranış Kurallarına uyulacağına güvenerek zarara uğramış olan bir sözleşme ortağının ilgili şirketten hak talep etmesi durumunda, ilgili şirket özellikle de şirket yönetimi cezai yükümlülük de dâhil olmak üzere birçok yükümlülük riskine maruz kalır.

Eğer bazı beyanların yanlışlığından haberdar olan bir şirket temsilcisi, bunun bilincinde olarak sözleşme ortağının (örneğin kendi şirketi ile tedarikçi arasında) bir sözleşme akdetmesine neden olmuşsa, sözleşme ortağı akdettiği o sözleşmeden cayabilir. Sözleşme ortağı mevcut koşullara göre tazminat talebinde de bulunabilir. İlgili kişilerin cezai yükümlülüğü bile söz konusu olabilir.

Bu kuralları kabul eden bir şirket, örneğin: Davranış Kuralları, 3.1 "Yolsuzlukla mücadele" başlığı altındaki kurallar gereğince yolsuzluğa, rüşvete ve şantaja müsamaha göstermemeyi, ayrıca işle ilgili alınan kararları etkileme niyeti ile ilişkilendirilebilecek ya da başka herhangi bir gayrimeşru çıkar elde etme izlenimi uyandırabilecek haraç/hediye vb. kabul etmemeyi taahhüt eder. Buna göre, bu kuralları kabul edip imzalayan şirket, kendi bünyesinde yolsuzluğu önlemeye yönelik gerekli kurumsal önlemlerin alınması için gereğini yapmalıdır. Diğer önlemlerin yanı sıra, sorumlu bir kişinin belirlenmesi ve şirketteki belirli yolsuzluk risklerini belirlemek amacıyla bir risk analizi yapılması bu kapsamda sayılabilir. Bu risk analizi sonucunda, çalışanlar ve iş ortakları için şirket içi davranış talimatlarının, kurallarının ve eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi gibi somut önlemler alınabilir. Bu önlemlerin uygulanıp uygulanmadığı kontrol edilmelidir. Eğer şirkette yolsuzlukla mücadele için gerekli önlemler alınıp uygulanmadan bu Davranış Kuralları imzalanırsa, Medeni Kanun'a göre şirket bundan sorumlu tutulabilir ve hatalı davranan kişiler mevcut koşullara göre kasten yanlış bilgi vermekten dolayı yasal olarak suçlu sayılabilirler.

Aynı durum, diğer bölümlerde belirtilen sorumluluk taahhütleri için de geçerlidir. Örneğin, Bölüm 7 "Çevre, enerji ve iklimin korunması" başlığı altında, tüm çalışanların çevreyi koruma konusunda bilinçlendirilmesine ve çalışanlara gerekli eğitimin verilmesine ve pratik uygulama önlemlerine değinilmektedir. Bunlarla ilgili belgeler mevcut olmalıdır. Ayrıca şirketiniz, bunun ardından belirtilen çevrenin korunmasına yönelik uygun hedefler belirlediğini ve bunlarla ilgili önlemleri aldığını ve uyguladığını da kanıtlayabilmelidir.

**“ZVEI-VDMA Davranış Kuralları” tanımı, sadece asıl belgenin içeriğinde herhangi bir değişiklik yapılmadığında kullanılabilir. Şirkete özel değişiklikler sadece işaretlemiş olan yerlerde yapılabilir ve şu bölümlerle ilgili olabilir:**

- Başlık: Şirket logosu
- Bölüm 1: Belgeyi imzalayan şirketin adı
- Bölüm 11.2: Bildirimler ve ihlaller ile ilgili işlemler  
Şirket muhatabının belirlenmesi
- Bölüm 12: Belgenin imzalanması

# ZVEI-VDMA Davranış Kuralları

## İçindekiler

<b>Uygulama esası</b>	3
<b>Ön söz</b>	6
<b>1. Temel anlayış</b>	6
<b>2. Yasalara uyum</b>	7
<b>3. Dürüstlük ve uyumluluk</b>	7
<b>3.1 Yolsuzlukla mücadele</b>	7
<b>3.2 Adil rekabet</b>	7
<b>3.3 Kara para aklamanın önlenmesi</b>	7
<b>3.4 Bilgilerin ve fikri mülkiyetin korunması</b>	7
<b>3.5 Kişisel verilerin korunması</b>	8
<b>3.6 İhracatın denetimi</b>	8
<b>3.7 Çıkar çatışmasından kaçınma</b>	8
<b>4. Sağlık ve güvenlik</b>	8
<b>5. Ücretler ve çalışma saatleri</b>	9
<b>6. İnsan haklarına uyulması</b>	9
<b>6.1 Çocuk işçi çalıştırma yasağı</b>	9
<b>6.2 Zorla çalıştırma yasağı</b>	9
<b>6.3 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık</b>	9
<b>6.4 Farklılık ve çeşitliliğin teşviki, fırsat eşitliği</b>	10
<b>7. Çevre, enerji ve iklimin korunması</b>	10
<b>8. Çatışma mineralleri politikası</b>	10
<b>9. Tedarik zinciri</b>	10
<b>10. Tüketici hakları</b>	11
<b>11. Uygulama ve yaptırımlar</b>	11
<b>11.1 İletişim</b>	11
<b>11.2 İhlallerin bildiriimi</b>	11
<b>12. Belgenin imzalanması</b>	12

# Ön söz

Günümüz toplumunda elektrik endüstrisi ve dijital endüstri (ZVEI) ile mekanik ve sistem mühendisliği (VDMA) olmadan yeniliklerin yapılması düşünülemez. Her iki sektörün küçük ve orta ölçekli şirketleri, ürünleri ve uygulamaları ile, diğer faydalarının yanı sıra iklimin korunması ve kaynakların özenli kullanımı için geleceğe yönelik çözümler üretmekte, iş güvencesi sağlamakta ve dünya çapında sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaktadır. Bu kapsamdaki faaliyetlerimizi, yürürlükteki yasaların genel koşullarına ve bu ortak Davranış Kuralları'nda ifade edilen, sorumluluk bilincinin olduğu etik bir temel anlayışa uygun olarak yürütmekteyiz.

## 1. Temel anlayış

Burada açıklanan Davranış Kuralları, aşağıdaki genel ilkeler bağlamında sosyal sorumluluk bilinci sahibi şirket yönetiminin ortak bir temel anlayışına dayanmaktadır.

Bu belgeyi imzalayan şirket yetkilisi olarak biz:

---

Şirketin adı

---

elimizdeki mevcut olanaklar çerçevesinde ve faaliyet alanlarımız kapsamında sorumluluk alıyor ve şirketimizin girişimcilikle ilgili kararlarının ve faaliyetlerinin hem yasal, ekonomik ve teknolojik hem de sosyal ve ekolojik açıdan doğuracağı sonuçları göz önünde bulunduruyoruz. Böylece faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin ve bölgelerin sosyal ve ekonomik kalkınmasına katkıda bulunuyoruz.

Faaliyetlerimizi ilgili yasal düzenlemelere uygun olarak gerçekleştiriyoruz. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname, OECD Çok Uluslu Şirketlerin Çalışma İlkeleri ve İnsan Hakları Sözleşmesi ile, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temel Çalışma Standartları ve Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Temel Prensipleri'nin rehber niteliğindeki ilkelerinde de belirtildiği gibi, karar ve faaliyetlerimizde etik değerleri ve prensipleri, özellikle de doğruluk, dürüstlük ve insan onuruna saygı kurallarını esas alıyoruz.

Bu Davranış Kuralları, dünyanın her yerindeki çalışanlarımızdan sürekli olarak talep ettiğimiz temel faaliyet ilkelerimizi belirlemektedir. Bu belgenin içerikleri, şirketimizin tüm şubelerinde ve iş birimlerinde geçerlidir.

Burada açıklanan temel anlayışı, iş ortaklarımızdan da aynen görmeyi bekliyoruz. Üçüncü şahıslar bu belgeye dayanarak herhangi bir hak talebinde bulunamaz.

## 2. Yasalara uyum

Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin yürürlükteki yasalarına ve diğer yasal düzenlemelerine uymak bizim için doğal bir süreçtir. Yerel yasa ve mevzuat gereksinimleri/kısıtlamaları daha düşük düzeyde olduğunda, faaliyetlerimizde bu Davranış Kuralları'nın ilkelerini esas alıyoruz. Uygulanması zorunlu olan yerel yasalar ile bu Davranış Kuralları'nın içerdiği ilkeler arasında doğrudan bir çelişki olması hâlinde, yerel yasaların uygulanmasına öncelik veriyoruz. Ancak yine de bu Davranış Kuralları'nın içeriğine bağlı kalmaya çalışıyoruz.

## 3. Dürüstlük ve uyumluluk

Belgenin içeriğinde aşağıdaki konulara yeterince yer verebilmek için, gerekli uyumluluk<sup>1</sup> önlemleri alınmıştır:

### 3.1 Yolsuzlukla mücadele

Yolsuzluğa, rüşvete veya şantajla müsamaha göstermiyoruz; bunlar adil rekabet koşullarının oluşmasını önlemektedir. İş ilişkilerimizde, işle ilgili alınan kararları etkileme niyeti ile ilişkilendirilebilecek ya da başka herhangi bir gayrimeşru çıkar elde etme iznini uyandırabilecek haraç/hediye vb. vaat edilemez, teklif edilemez, verilemez, talep edilemez ve kabul edilemez, bunlar için söz verilmesine de izin vermiyoruz. Kendilerine özel ceza ve yükümlülük hükümleri uygulanan kişilere (örneğin kamu yetkililerine) karşı özellikle daha sert bir tutum sergilenmesinden yanayız.

### 3.2 Adil rekabet

Faaliyetlerimizi ulusal yasalara ve Uluslararası Rekabet ve Antitröst Yasası'na uygun olarak yürütüyoruz ve pazar paylaşımlarında yer almıyoruz, fiyat sabitleme anlaşmalarına veya müşteri/pazar ve teklif anlaşmalarına katılmıyoruz.

### 3.3 Kara para aklamanın önlenmesi

'Kara para aklama' terimi, yasa dışı yollardan elde edilen para ya da kazanılan servet ve varlıkların, piyasanın yasal mali ve ekonomik döngüsüne sokulması yöntemini tanımlamaktadır. Kara para aklamayı önlemeye yönelik yasal yükümlülüklerimizi yerine getiriyor ve suç teşkil eden veya yasa dışı yollarla elde edilen servet ve varlıkları gizlemeye veya entegre etmeye aracılık eden işlemlere katılmıyoruz.

### 3.4 Bilgilerin ve fikri mülkiyetin korunması

Gizli bilgileri koruyor ve fikri mülkiyete saygı gösteriyoruz; teknoloji, bilgi ve deneyim birikiminin aktarımı/paylaşımı, fikri mülkiyet hakları ve müşteri bilgileri, ticari sırlar ve kamuya açık olmayan bilgiler korunacak şekilde yapılmalıdır. Ticari sırların korunması ile ilgili yürürlükteki yasalara daima uyuyor ve iş ortaklarımızdan gelen gizli bilgileri buna göre ele alıyoruz.

<sup>1</sup> Burada 'uyumluluk' terimi ile yasal gerekliliklere, düzenleyici standartlara, gönüllü yükümlülük taahhütlerine ve şirket içi talimatlara uyum kastedilmektedir.

### 3.5 Kişisel verilerin korunması

Kişisel veri ve bilgileri yasal düzenlemelere uygun olarak işliyor, kaydediyor ve koruyoruz. Kişisel verileri gizlilik kurallarına uyarak, sadece yasal ve önceden belirlenmiş amaçlar için ve şeffaf bir şekilde topluyoruz. Kişisel verileri sadece değiştirilmeye ve yetkisiz kullanıma veya ifşa edilmeye karşı uygun teknik ve kurumsal önlemlerle korunmuş olmaları koşuluyla işliyoruz.

### 3.6 İhracatın denetimi

Mallarımızın sevkiyatı ve ihracatı esnasında, ihracatın kontrol ve denetimleri - özellikle alınması gereken izinler, ihracat ve destekleme yasaları - ile ilgili yasal standartlara uymayı taahhüt ediyoruz.

### 3.7 Çıkar çatışmalarından kaçınma

İş ilişkilerimizi yasalara aykırı şekilde etkileyebilecek nitelikteki şirket içi ve dışı çıkar çatışmalarından kaçınıyoruz. Bu mümkün olmazsa bu tür çatışmaları ifşa ediyoruz.

## 4. Sağlık ve güvenlik

Uygun sağlık ve iş güvenliği önlemlerini almak (örneğin şirket içi bir sağlık ve iş güvenliği yönetim sistemi kurup uygulamak) suretiyle çalışanlarımızın sağlığını koruyoruz; söz konusu önlemler şu alanları kapsamaktadır:

- Sağlık ve iş güvenliği ile ilgili yürürlükteki yasalara uyulması ve uluslararası standartlara uyum sağlanması<sup>2</sup>;
- İş yerinin uygun şekilde düzenlenmesi, güvenlik talimatlarının hazırlanması ve çalışanlara uygun kişisel koruyucu ekipmanların temini;
- Önleyici kontrol ve denetimlerin yapılması, acil durum önlemlerinin, kaza bildirim sisteminin ve sürekli iyileştirmeye yönelik gerekli diğer önlemlerin uygulanması;
- Çalışanlara, yeterli miktarda içme suyuna ve temiz durumdaki sıhhi tesisat tesislerine erişim olanaklarının sunulması.

Tüm çalışanlarımızın gerektiği gibi eğitilmesini sağlıyoruz.

<sup>2</sup> Bkz. ILO Çalışma ve Sosyal Yaşam Standartları (ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Kılavuzu ilkeleri); ILO İş Yeri Sağlık ve Güvenliği Rehberi; SA 8000 Sosyal Sorumluluk veya ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi vb.



## 5. Ücretler ve çalışma saatleri

Ücretlendirme, yürürlükteki yasalara ve bağlayıcı nitelikteki mevcut toplu iş sözleşmelerine göre yapılmakta ve ilgili ulusal asgari ücret yasaları ile de daima desteklenmektedir. Çalışanlar, ücretlerini oluşturan bileşenler konusunda açık, ayrıntılı ve düzenli olarak bilgilendirilmektedir. İzin verilen azami çalışma saatleri ile ilgili yürürlükteki yasalara ve (uluslararası) çalışma standartlarına<sup>3</sup> uyuyor ve şu gerekliliklerin uygulanmasını sağlıyoruz:

- Toplam çalışma saatleri, fazla mesai de dâhil, ilgili yasalarda izin verilen azami çalışma saati limitlerini geçemez;
- Bu konuda herhangi bir hüküm olmadığı sürece, toplam haftalık çalışma süresi, fazla mesai de dâhil, istisnai durumlarda bile 60 saati geçemez;
- Çalışanlar her takvim haftasında en az bir tam gün izinli olurlar.

## 6. İnsan haklarına uyulması

Uluslararası kabul görmüş insan haklarına uyulmasını önemsiyoruz ve bunu destekliyoruz, ayrıca

- her bireyin kişisel onuruna, mahremiyetine ve kişisel haklarına saygı duyuyoruz;
- herkese düşünce özgürlüğü ve düşünceyi ifade özgürlüğü hakkı veriyor ve bu hakları koruyoruz;
- fiziksel ve psikolojik şiddet, cinsel ve kişisel taciz veya ayrımcılık gibi çalışanların kabul edilemez nitelikteki hiçbir davranışına müsamaha göstermiyoruz.

### 6.1 Çocuk işçi çalıştırma yasağı

Çocuk işçi çalıştırmaya müsamaha göstermiyoruz<sup>4</sup>. En az 15 yaşını doldurduğunu kanıtlayamayan hiç kimseyi çalıştırmıyoruz ve küçük çalışanlardan bize yaşını belgelemesini istiyoruz. 138 Sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca, gelişmekte olan ülkelerle ilgili istisna kapsamına giren ülkelerde asgari çalışma yaşı 14'e indirilebilmektedir. 182 Sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca, en az 18 yaşını doldurduğunu kanıtlayamayan hiç kimseyi tehlikeli işlerde çalıştırmıyoruz.

### 6.2 Zorla çalıştırma yasağı

İnsanları zorla çalıştırmak, modern köle işçi çalıştırmak veya insanların özgürlüğünü kısıtlayan benzeri istihdam türleri yasaktır.<sup>5</sup> Her işte isteğe bağlı olarak çalışılmalı ve çalışanın iş ilişkisini sona erdirebilmesi mümkün olmalıdır.

### 6.3 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık

Faaliyet gösterdiğimiz ülkede yasalar izin verdiği ve mümkün olduğu sürece, çalışanların örgütlenme, toplanma özgürlüğüne ve toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi pazarlığı yapma<sup>6</sup> hakkına saygı duyuyoruz. Bunlara izin verilmemesi durumunda, çalışanlarımız için uygun uzlaşma yolları arıyoruz.

<sup>3</sup> 1 Sayılı İLO Sözleşmesi (Çalışma Saatleri Sözleşmesi (Endüstride), 1919)

<sup>4</sup> 79, 138, 142 ve 182 sayılı İLO Sözleşmeleri

<sup>5</sup> 29 ve 105 sayılı İLO Sözleşmeleri

<sup>6</sup> 87, 135 ve 154 sayılı İLO Sözleşmeleri

#### 6.4 Farklılık ve çeşitliliğin teşviki, fırsat eşitliği

Fırsat eşitliğini destekliyor ve ayrımcılığa müsamaha göstermiyoruz.<sup>7</sup> Tüm insanlara eşit davranıyoruz ve cinsiyeti, yaşı, ten rengi, etnik kökeni, cinsel kimliği ve tercihi, engelli olup olmaması, dini inancı, dünya görüşü veya diğer kişisel özellikleri ne olursa olsun insanlar arasında hiçbir ayırım yapmıyoruz.

## 7. Çevre, enerji ve iklimin korunması

Çevre üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirebilmek, çevreyi ve iklimi koruma etkinliklerimizi sürekli iyileştirebilmek amacıyla, yürürlükteki yasalara uygun olarak hareket ediyor ve uluslararası standartları<sup>8</sup> esas alıyoruz.

Tüm çalışanlarımız çevreyi koruma konusunda bilinçlendirilmekte, eğitim ve pratik uygulama ile ilgili gerekli önlemler alınmaktadır.

Çevre koruma ile ilgili (örneğin şirket içi bir çevre yönetim sistemi kurup uygulamak vb.) gerekli önlemleri almış bulunuyoruz; söz konusu önlemler şu alanları kapsamaktadır:

- Önlemlerin amacının belirlenmesi, tanımlanması, uygulanması ve bunların sürekli iyileştirilmesi;
- CO<sub>2</sub> emisyonlarının azaltılması, enerji verimliliğinin artırılması ve yenilenebilir enerjilerin kullanılması, su kalitesinin sağlanması ve su tüketiminin azaltılması, hava kalitesinin sağlanması, kaynak verimliliğinin artırılması, atıkların azaltılması ve tekniğine uygun şekilde bertaraf edilmesi, ayrıca tehlikeli maddelerin insanlara ve çevreye karşı sorumluluk bilinciyle kullanılması gibi çevreyle ilgili konuların ele alınması.

## 8. Çatışma mineralleri politikası

İnsan hakları ihlallerini, yolsuzluğu ve silahlı grupların finansmanını ve benzeri olumsuzlukları önleyebilmek amacıyla, ürünlerimizde çatışma mineralleri kullandırmamaya yönelik özenin gösterilmesi için gerekli önlemleri alıyoruz.

## 9. Tedarik zinciri

Tedarikçilerimizden bu Davranış Kuralları'ndaki ilkelere uymalarını ya da bunlara eş değer nitelikte davranış kuralları uygulamalarını bekliyoruz. Ayrıca onları, bu Davranış Kuralları'nın içeriğini kendi tedarik zincirlerinde de uygulamaya teşvik ediyoruz.

Tedarikçilerimizin bu Davranış Kuralları'nı uygulayıp uygulamadığını sistematik olarak ve her fırsatta kontrol etme hakkımızı saklı tutuyoruz. Bu kontroller, örneğin anketler, değerlendirmeler veya denetimler şeklinde yapılabilir.

<sup>7</sup> 111 Sayılı İLO Sözleşmesi

<sup>8</sup> ISO 14001 ve OECD Temel İlkelerinin Standartları/COP21

Bu Davranış Kuralları'na uyma konusunda hâlâ şüpheleri olan tedarikçi olması durumunda, o tedarikçinin gerekli karşı önlemleri alması ve süreci şirketimizdeki ilgili muhataba bildirmesi istenecektir. Gerekirse o tedarikçi ile iş birliği sonlandırılacaktır.

## 10. Tüketici hakları

Tüketici hakları söz konusu olduğunda, tüketiciyi korumaya yönelik düzenlemelerin yanı sıra, ilgili satış, pazarlama ve bilgilendirme usullerine de bağlı kalıyoruz. Özellikle korunmaya muhtaç gruplara (örneğin, gençlere veya hamile kadınlara) daha fazla ilgi gösteriyoruz.

## 11. Uygulama ve yaptırım

Bu Davranış Kurallarında açıklanan ilke ve değerleri sürekli olarak hayata geçirmek, belgelemek ve uygulamak için, daima uygun ve makul bir seviyede çaba gösteriyoruz. Tüm çalışanlar bu Davranış Kuralları'nın içeriği konusunda bilinçlendirilecek ve gerektiğinde ilgili konularda eğitilecektir. Davranış Kurallarının ihlaline müsamaha gösterilmeyecek, ihlaller iş kanunundaki yaptırımlarla sonuçlanabilecektir.

### 11.1 İletişim

Tüm çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, diğer çıkar ve hak sahibi gruplar ile, bu Davranış Kuralları'nın gereklilikleri ve uygulanması konusunda açık ve diyalog odaklı bir iletişim kuruyoruz.

### 11.2 İhlallerin bildiri

Çalışanlarımıza ve iş ortaklarımıza, gerektiğinde bu Davranış Kuralları ilkeleri ile ilgili olası ihlalleri gizli olarak bildirmeleri için güvenli bir mekanizmaya erişim olanağı sunuyoruz.

Bu konuda bir bildiriminiz varsa, lütfen doğrudan veya isimsiz olarak aşağıdaki kişi/departman ile iletişim kurunuz.

---

Muhatabın / Departmanın adı

---

İletişim bilgileri (E-posta adresi, telefon numarası)

## 12. Belgenin imzalanması

---

Yer, Tarih

---

İmza

---

İmza yetkilisinin adı

---

Şirket adresi / Şirketin kaşesi