

ETİK İLKELERİMİZ



1964
Polisan
Kimya'nın
Kuruluşu

1985
Polisan
Boya'nın
Kuruluşu

1971
Poliport
Depolama
Hizmeti
Başlangıcı

1998
Polisan
Tarım'ın
Kuruluşu

2004
Rohm&HAAS
Ortaklık
Başlangıcı

2005
Şark Mensucat'ın
Çerkezköy
Tesislerinin
Kuruluşu

2006
Polisan
Yapı'nın
Kuruluşu

2010
Polisan
Yapı Kimyasalları'nın
Kuruluşu

2013
Polisan
Hellas'ın
Kuruluşu



Polisan
HOLDİNG

Yarım asırlık tebessüm...

Polisan
HOME COSMETICS

Poliport

Polisan
KİMYA

Polisan
YAPIKİM

Polisan
TARIM

Polisan
HELLAS

Polisan
YAPI

Sark
MENSUCAT

ROHM
HAAS

Etik İlkeler Kitapçığı'yla Amacımız;

- Dinamik, verimli, rekabet gücü yüksek, doğal ve kültürel çevreye saygılı, sürdürülebilir gelişimi sağlayan, destekleyen ve herkes tarafından kabul edilen kurumsal etik ilkelerin tanımlanması,
- Çalışanlarımızın iş ve özel hayatlarında; etik ilkelere ve karşılıklı güvene dayalı ilişkilerin oluşturulması, yerleştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına katkıda bulunulması,
- Etik ilkelere uymayan tutum ve davranışların önlenmesi,
- Etik ilkelerimizin tedarikçiler, müşteriler ve şirket dışındaki kişiler tarafından benimsenmesinin sağlanmasıdır.

Etik İlkelerimize uymayan tutum ve davranışlar disiplin prosedürü kapsamında değerlendirilmektedir.

Değerli Arkadaşlarım,

Değişim, yaşamımızın hemen hemen her alanında yaşanıyor. İş ilişkileri, endüstriyel ilişkiler, çalışma hayatının tüm kavramları, ekonomiler ve sistemler değişebiliyor ancak her zaman olduğu gibi değişimde de temel amaç kurumların faaliyetlerinin ve yaşamlarının sürekliliği. Günümüzde ise bunu gerçekleştirebilmenin yolu artık sadece kar etmekten geçmiyor. Kurumun müşterilerine, çalışanlarına, tedarikçilerine ve kurumlu ortak hareket eden herkese güven ve memnuniyet sağlaması büyük önem taşıyor. Güven ve memnuniyetin sağlanmasında ise kurumların sosyal sorumlulukları ve etik ilkelere uygun davranış ve uygulamaları önemli hale geliyor. İş dünyasında etik ilkeler; hissedarlar, müşteriler, çalışanlar, iş süreçleri, tedarikçiler ve diğer kurum ve kuruluşlarla ilişkileri içerir. Kurum etik ilkeleri bu ilişkilerde ve alınacak kararlarda nasıl davranılacağını belirler.

Sizlerden bekleneni anlamınıza ve sorumluluklarınızı yürütebilmenize yardımcı olmak amacıyla tüm çalışanlarımızın bu kitapçıktaki etik ilkeleri okumalarını, öğrenmelerini ve etik ilkelere uygun hareket etmelerini bekliyoruz.

Etik ilkelermize uygun hareket etmek her çalışanımız için zorunlu olup, bu ilkelerin kurumumuza olduğu kadar uzun vadede toplumun bütün kesimlerine yarar sağlayacağı bir gerçektir.

Sevgi ve Saygılarımla,

Erol Mizrahi
CEO



Değerli Çalışanlarımız,

Etik ilkelerimiz, işimiz ve iş yaşantımızla ilgili tüm politikalarımıza, kanun veya yönetmelikler ile belirlenen tüm sorumluluklarımıza ilişkin kapsamlı bir rehber değildir. Ancak her zaman açık ve anlaşılır olmayabilen bu sorumlulukların türleri, tanımları ve kapsamını kurum değerleri ve misyonu doğrultusunda belirleyen temel bir bilgilendirmedir. Bu doğrultuda, söz konusu etik ilkelerimiz her zaman uyulması gereken asgari bir gereklilik olarak düşünülmelidir.

Etik ilke ve kurallar, işimizi yaparken hayatımızı kolaylaştıracak, yaşanan ikilemleri azaltacak, karşılaştığımız sorunları daha kolay aşmamızı sağlayacak genel parametreleri ve kuruma özel öncelikleri açıklamaktadır. Amacı tanımlamalar yapmak, yol göstermek ve söz konusu alanlarda olabilecek her türlü ihlal karşısında kurumun alacağı tavır ve konumu paylaşmaktır.

Polisan Holding'in tüm çalışanlarının bu ilkeler çerçevesinde hareket etmesi, kendi sorumluluğundadır. Bununla birlikte her bir çalışmamızın bu ilkeleri benimsemesi, hayata geçirme ve yaşatma için çaba göstermesi, uygulaması, geliştirilebilir ve sürdürülebilir kılması kurumsal itibar ve saygınlığımız için büyük önem taşımaktadır.

Bu çerçeve içerisinde, Etik İlkelerimiz Kitapçığı'nda yer alan bilgilerin dikkatli bir biçimde okunması, sorumluluklarımızı ve davranış tarzımızı anlamaya zaman ayırmamız gerekmektedir. Sürekli başarı ve büyümeyi destekleyecek her türlü kişisel ve takım çalışmasına katkıda bulunacağına inandığımız bu ilkelerin sahiplenilmesi ve uygulanması dileklerimizle...

Polisan Holding
İnsan Kaynakları Direktörlüğü

GENEL İLKELER

Polisan Holding, çalışanları ile gücüne güç katacak stratejik hedeflerine odaklanırken, sağlık ve çevreyi korumada global standartlardaki uygulamaları ile Türkiye’de de hayat kalitesinin artmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda, Polisan Holding’in etik kurallarını şekillendirdiği değerleri şunlardır:

- | | |
|--|--|
| I. Tutumluluk | IV. Sağlık, Güvenlik ve Çevre Koruması |
| II. Sorumluluk ve Dürüstlük | V. Fırsat Eşitliği ve Uyum |
| III. Olumlu, Yapıcı ve Ahlaki İnsan İlişkileri | |

I. TUTUMLULUK

- Polisan Holding ve şirketlerinin amaçlarına uygun olarak yaşatılabilmesi için, insan ve diğer tüm kaynakların en verimli şekilde kullanılmasına önem verilir ve özen gösterilir.
- Kaynaklar kişisel amaçlar, kişisel yardım, harcama, hediye verme, bağış ve politik yardım yapma gibi işlerde kullanılamaz. Tutumlu olunması, kaynakların amaçlarına uygun tüketilmesi, donanım ve araç/gereçlerin kullanışlı, ekonomik ve işlevsel olanlardan seçilmesi esastır.

II. SORUMLULUK VE DÜRÜSTLÜK

- Sorumluluk belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir. Mesleki ve etik ölçülere uymayı gerektirdiği kadar bu ölçülerin yaratılmasını da gerektiren bir kavramdır.
- Kurum çalışanlarımız hizmet sundukları ve emek verdikleri tüm taraflara karşı meslek ve ahlaki sorumluluklarının bilincinde olarak çalışırlar. Ürettikleri ürün ve hizmetlerin sorumluluğunu taşırlar, bu ürün ve hizmetlerin üretim aşamasında olabilecek ve/veya kullanılmasından kaynaklanan zararların giderilmesi için gereğini yapmaktan kaçınımazlar.
- Sorumluluklarını yerine getirirken ilişki içinde buldukları tüm tarafların (patron, yönetici, iş arkadaşı, müşteri, tedarikçi vb.) haklarına saygılı, onurlu, dürüst davranış kurallarına bağlı kalırlar. Kurum içindeki güven ortamının oluşmasını engelleyecek veya zedeleyecek her türlü dürüst ve içten olmayan davranıştan kaçınırlar.
- Holding ve şirketlerimiz, iş ortağı olarak gördüğü bağımsız tüm üçüncü şahıslar ile ilişkilerini de dürüstlük, adalet, karşılıklı sorumluluk ve ayrımcılık yapmama esasları üzerine kurar. Bağımsız üçüncü şahıslardan da aynı sorumluluk ve dürüstlük içinde hareket edilmesini bekler.

Bağımsız üçüncü şahıslara; holding ve şirketlerimize mal ve hizmet sağlayan, holding ve şirketlerimizden ürün veya hizmet satın alan veya holding ve şirketlerimiz ile ortak hareket eden danışman, bayi ve taşeronlar dahildir.

III. OLUMLU, YAPICI VE AHLAKİ İNSAN İLİŞKİLERİ

Yönetimde olumlu, yapıcı ve ahlaki insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin ve hizmetin gerçekleştirilmesi, hem de çalışan motivasyonunun sağlanması açısından temel ilkelerden biridir.

A. Müşteriler İle Finansal İlişkiye Girme ve Ticari Rüşvet

- Kurum çalışanları kurum müşterisiyle kendi çıkarı için, herhangi bir iş karşılığında, herhangi bir hizmet, para veya diğer karşılık talep etmelerine neden olabilecek, dolaylı özel iş ilişkisine giremez, borç para alamaz ve müşteriye ödünç para veremez.
- Müşteriler tarafından ticari rüşvet kapsamında kurum çalışanına yapılan doğrudan teklifler, ödemeler ve çeşitli olanaklar verilmesi yasalar gereği suç sayılır ve cezalandırılır. Bu doğrultuda kurum çalışanlarının dolaylı ya da dolaysız olarak kişisel ödeme veya rüşvet kabul etmesi kesinlikle yasaktır.
- Kurum ile ilişkisi olan hiçbir kişi veya kuruluştan yardım, bağış kabul edilemez.
- Kurum çalışanları, müşterilerden ya da hizmet satın aldığımız kişi ve kurumlardan hediye, çeşitli imtiyaz, eşantyon kabul edemez, kurumu ve alanı yükümlülük altına sokacak hiçbir talepte bulunulamaz. Ancak; gelenek ve/veya tören esasları çerçevesinde ve sembolik değerlerde olan 100 ABD dolarına eşdeğer hediyeler kabul edilebilir.

B. Çıkar Çatışması Yaratabilecek Faaliyetlerde Bulunma

Kurum çalışanı, kendisini kurum ile çıkar çatışmasına sokacak veya bir çıkar çatışması durumu yaratabilecek durumdan veya çıkardan kaçınmalıdır. Çıkar çatışması yaratabilecek bazı alanlar aşağıda tanımlanmış ve dikkat edilmesi gereken konular belirtilmiştir:

1) Eş, Akraba, Arkadaş İle İş İlişkisine Girme

Kurum çalışanları eş, akraba, arkadaşları ile iş ilişkisine girmez. Kurum lehine bir durum söz konusu olduğunda ilgili yönetici onayı alınarak iş ilişkisi kurulabilir.

2) Kurum Dışında İş Yapma, Görev Alma

- Kurum çalışanı, çalışma saatleri sırasında, doğrudan ve dolaylı yollarla kurum dışı faaliyetler veya ticaret sayılabilecek çalışmalarda bulunamaz, başka şirketlerde çalışamaz; rakip kurumlarda veya kurumlara ile iş ilişkisinde bulunamaz.

- Kurum tesisleri ya da mülkleri, ön yazılı onay alınmadan şirket dışı faaliyetler veya ekonomik etkinlikler için kullanılamaz.
- Yardım amaçlı kar gütmeyen organizasyonlarda, kurum içindeki görevi aksatmadığı sürece görev alınabilir.
- Kurumu ilgilendirmeyen ve kurum politikalarına aykırı olmayan konularda konuşmalar yapılabilir, profesyonel yazılar yazılabilir. Kurumun bu tarz faaliyetleri destekleme zorunluluğu yoktur. Adının kullanılabilmesi için üst yönetim onayı alınması gerekir.
- Kurum çalışanları, kurum dışında üçüncü şahıslara şahsi olarak maddi veya manevi yardımda bulunabilir, bağış yapabilir, yardım derneklerinde görev alabilir.

3) Görevi Kötüye Kullanma

- Görevin yetki ve sınırlarının aşılması, mevzuat ve kanunlara aykırı iş yapmak, geçerli bir sebep olmaksızın görevin gerekliliklerinin yerine getirilmemesi ya da geciktirilmesi, kişisel çıkar sağlayıcı karar ve uygulamalar gözetilmesi ve dürüst olunmaması görevin kötüye kullanılmasıdır. Kişinin kendisinden başlayarak kuruma, diğer çalışanlara ve müşterilere zarar vermesidir.
- Ahlaki temellere dayalı iş ortamlarında kurum çalışanları hırsızlık, sahtecilik gibi yüz kızartıcı suçlara direkt veya dolaylı olarak katılmaz, başkalarının yapmasına göz yummaz. Bu tür olaylara karıştığı görülen kişi veya kişiler hemen ilgili kişiler ile paylaşılarak bilgilendirme yapılır.

C. Kurum İçinde Bireysel Davranış ve İlişkiler

- Profesyonel iş anlayışı çerçevesinde tüm çalışanların birbirleri ile iyi geçinmeleri ve birbirlerine genel görgü kurallarına uygun davranışlar sergilemeleri esastır.
- Profesyonel iş gereklilikleri dışında kurulan dostluk, arkadaşlık veya takınılan olumsuz tutum ve davranışlar kişilerin kendi inisiyatifleri dahilinde gelişebilir ancak bu ilişkiler iş gereklilikleri ve kuralları dışında tutulur. Herhangi bir gruplaşma ve kurum içinde ayrımcılığa ya da işin gerekliliklerinin yerine getirilmesini engelleyecek nedenler yaratamaz.
- Doğal afet, sağlık ve eğitim gibi oluşabilecek acil ihtiyaçlar dışında, kurum içinde çalışanlar arasında çıkar ilişkisi yaratabilecek ve kurum imajını zedeleyebilecek kişisel yardım ve bağışlar yapılması uygun değildir.
- Belirtilen acil ihtiyaçlar dışında çeşitli sebepler nedeniyle çalışanlar arasında oluşabilecek borç-alacak ilişkilerine girilmemesine önem ve özen gösterilir.

D. Kurum İçi/Dışı Diğer İlişkiler

1) Politik Faaliyetler

Kurum çalışanı, maddi olanakları dahilinde olsa bile, kurum veya kendi adına politik faaliyetlere maddi ve manevi yardımda bulunamaz. Görev süresi içinde herhangi bir politik partinin aktif üyesi olamaz. Aksi halde yasalar ve holding / şirket disiplin kurulu karşısında suçlu duruma düşer. Yöneticiler çalışanlarından, politik bir iş yapmasını veya bir partiye üye olmasını isteyemez.

2) Medya İle İlişkiler

- Hisse senetleri Borsa İstanbul'da işlem gören bir şirket olarak, medyaya ve halka, Sermaye Piyasası Kurulu'nun belirlediği düzenlemeler çerçevesinde doğru ve dürüst bilgiler sunmak, halkla ilişkilerimizde ve kurumsal imajımızda güven sağlar, bu başlıca esastır.
- Herhangi bir yayın kuruluşuna demeç vermek, mülakat yapmak, konuşmacı olarak katılmak ve karşılığında ücret alınıp alınmayacağını belirlemek üst yönetim onayına bağlıdır. Ancak hiçbir şekilde bu faaliyetlerden kişisel kazanç elde edilemez.
- Yatırımcılar, finansal analistler, basın mensupları ve benzeri kesimlerle yapılacak tüm görüşmeler şirketin belirlediği "Bilgilendirme Politikası" çerçevesinde yapılır. Yazılı ve görsel medyaya ve veri dağıtım kanallarına yapılacak basın açıklamaları Yönetim Kurulu Başkanı, Holding CEO'su veya onların uygun gördüğü yetkililerce yapılabilir.

3) Devlet İle İlişkiler

Devletle olan ilişkilerde dürüstlük ve iş ahlakına uygun davranma kurum için önemlidir. Sadece görünümde olumsuz olabilecek veya uygun olmayan bir davranış olarak görülebilecek hareketlerden kaçınılmalı, yasalar ile kurum politika ve prosedürleri çerçevesinde iş yapılmalıdır. Resmi makamlarca istenilen bilgiler doğru ve tam zamanında ilgililere verilir.

4) Taciz ve Ayrımcılık

- Polisan Holding ve şirketlerinde, tüm çalışanların taciz veya ayrımcının söz konusu olmadığı bir ortamda çalışmaları, iş ahlakı ve etik kurallarına uygun ilişki kurmaları gerektiğine inanılır. Bu amaca ulaşılabilmesi için tüm çalışanlarımızın işbirliği gerekir.
- Yaş, dil, ırk, sağlık durumu, cinsiyet ve medeni durum konuları cinsel taciz ve ayrımcılığın yapılabildiği alanlar olarak sayılabilir ve bu konularda ortaya çıkabilecek tacizler ile cinsel taciz kurum ilkelerine ve kurallarına aykırıdır.

5) Gizlilik

Kurum çalışanlarımız, kurum bilgilerinin yanı sıra tedarikçilerinin, müşterilerinin ve diğer iş ortaklarına ait tüm bilgilerin de sorumluluğunu taşır. Bu bilgiler;

- a) Mevcut ve gelecekteki ürün ve hizmetlere ilişkin teknik bilgi veya mülkiyet bilgisini,
- b) İş veya pazarlama plan ve projelerini,
- c) Gelirleri veya finansal verileri,
- d) Personel bilgilerini,
- e) Tedarikçi ile müşterilerin liste ve bilgileri
- f) Kurum ve iş ortaklarına ait, başkalarınca bilindiği takdirde zararlı olabilecek, halka açık olmayan diğer tüm bilgileri içerebilir ve kurum çalışanları sahip oldukları bu bilgilerin gizlilik derecesine göre davranır.

Kurum Çalışanları;

- a) Gizli bilgileri, aile üyeleri ve arkadaşları da dahil olmak üzere yetkisiz şahıslara veremez veya yetkisiz şahısların önünde tartışamaz.
- b) Gizli bilgileri sadece yasal iş amaçları için kullanır, kişisel çıkarlarına alet edemez.
- c) Gizli bilgiyi üçüncü şahıslara doğrudan açıklayamaz, konuyla ilgili üst yönetim onay ve görüşleri doğrultusunda hareket edebilir.
- d) Görev alanlarına girmeyen konularda gizli bilgileri öğrenmeye çalışmaz.
- e) Bilgilerin dikkatli tutulması ve saklanması, açığa çıkmaması için gerekli önlemlerden sorumlu olarak çalışır.

IV. SAĞLIK, GÜVENLİK VE ÇEVRE KORUMASI

- Polisan Holding şirketleri, çalışanlarının iş güvenliğini ve sağlığını ön planda tutarak, çevreye duyarlı yaklaşım ve kalite anlayışıyla hareket eder. Yatırımları insana, bilgiye ve teknolojiye yaparak sıfır hata ile üretim/hizmet, sıfır iş ve çevre kazası hedefler.
- Sağlık, emniyet, güvenlik ve çevre ile ilgili tüm mevzuat, idari düzenlemeler, yasal sorumluluk ve standartlar, uluslararası standart ve gerekliliklere titizlikle uyulur.
- Operasyonlarımızın ve faaliyetlerimizin sağlık, emniyet ve çevresel etkilerini göz önünde tutar, kullanılan teknoloji, hammadde ve yardımcı maddelerin sağlık, emniyet ve çevresel etkilerini en aza indirmeyi ve proses güvenliğimizi en üst düzeyde sağlayarak gerekli tedbirleri eksiksiz alır.

- Çevresel, sosyal ve ekonomik açıdan sürdürülebilir üretim ilkelerini benimsemeyi ve bu yaklaşımın önemli bir parçası olan Kurumsal Karbon Ayak İzi'ni yönetir. Organizasyonun her kademesinde kalite, sağlık, emniyet ve çevre gerekliliklerimize uygun ortak bir bakış açısı sağlamayı hedefleyerek tüm çalışanlarımıza, paydaşlarımıza ve müteahhitlerimize eğitim ve açık iletişim imkanı sağlar.
- Tüketicilerin mevcut ve gelişen ihtiyaç ve beklentilerini karşılayan kaliteli, çevreye, doğaya ve insan sağlığına zarar vermeyen ürün ve hizmetleri sunmayı ve yaşamlarını daha iyi kılmayı hedefler.
- Enerji, su ve diğer doğal kaynakların tüketimini minimize ederek kirliliğin önlenmesini, atıkların azaltılmasını ve kaynağında ayrılarak maksimum geri dönüşümünü sağlamayı hedefler.
- Kalite, sağlık, emniyet ve çevre politikamızı düzenli olarak gözden geçirir, uygulamadaki performansımızı ölçerek sürekli geliştirmeyi ve en üst düzeyde performansa ulaştırmayı hedefler.

V. FIRSAT EŞİTLİĞİ VE UYUM

- Polisan Holding ve şirketleri ırk, cinsiyet, medeni hal, yaş, renk, din, soy, ulusal köken, özürlülük ve diğer korumalı durumlara ilişkin fırsat eşitliği ilkesi uygulamaktadır. Kurum ahlaki ve yasal açıdan, herkese, bireysel niteliklerine ve buldukları pozisyonun gerekliliklerine göre istihdam ve terfi konusunda fırsat eşitliği tanımaktadır.
- Yönetim ayrımcılığı önleme sorumluluğuna sahip olduğu halde, kurum fırsat eşitliği ilkesi, tüm çalışanların tarafsız tavır, eylem ve uyumlarına dayanır.

Bu politika işe alım ve yerleştirme ile sınırlı olmamak kaydı ile aşağıdakiler dahil, tüm iş şartlarına uygulanır:

1. Tayin ve Terfi
2. İş Akdinin Sona Erdirilmesi
3. Geçici İşten Çıkarma ve Tekrar Çağırma
4. İzinler
5. Ücret ve Yan Haklar
6. Eğitim ve Geliştirme

ETİK KÜLTÜRÜNÜN YERLEŞTİRİLMESİ, ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNE UYUM

A. ETİK DAVRANIŞ İLKELERİNE UYMA

- Etik ilkeler hem kurumun başarısı hem de kişisel başarı açısından önemli bir unsurdur. Bu bakımdan tüm kurum çalışanlarının görevlerini yürütürken kurum etik ilkelerine uygun hareket etmeleri beklenir ve bu kişisel bir sorumluluktur.
- Yöneticiler etik ilkelere uygun hareket etme konusunda bilinç ve farkındalık yaratmak, uygulanmadığı noktalarda sorumluluk almak ve uygulanmasını sağlamak amaçlı gereken tüm bireysel ve yönetsel çaba ve gayreti gösterir.
- Çalışanların kendileri ve/veya sorunlarıyla ilgili konuları paylaşmaktan çekinmeyecekleri, açık iletişim kurabilecekleri bir ortam yaratılır.
- Tüm çalışanlar, etik ilkelere uygun bir çalışma ortamı yaratılmasında yöneticileri ile birlikte sorumluluk üstlenir ve gerekli özeni gösterir. Etik ilkelere aykırı bir davranış gözleğinde yöneticisine bildirir. Bu bildirimde rağmen yöneticisinin ilgisiz kalması veya tavrında değişiklik olmaması durumunda konuyu yazılı olarak üst yönetime iletir.

B. ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ VE EĞİTİMİ

- Tüm yönetici ve çalışanlar işe alım standartları, oryantasyon ve kurum kültürünün bir parçası olarak etik ilkeler ve bu ilkelere ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirilir.
- Kurum yönetimi, kurumsal kültürün bir parçası olarak etik kültürün ve kurum etik ilkelerinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda her türlü çalışmayı yapar, yaptırır. Bu konuda yapılan tüm çalışmalara liderlik yapar, katılır ve sonuçlarını takip eder.

C. DİSİPLİN PROSEDÜRÜ

- İhlal durumunda, önce İcra Kurulu üyeleri, gerekli görüldüğü hallerde Yönetim Kurulu kendilerine bildirilen ya da olasılık dahilindeki ihlalleri incelerler ve bu etik kurallara uyulmasını sağlarlar. İhlalin sabit olması durumunda, Polisan Holding Disiplin Prosedürü hükümleri uyarınca gerekli disiplin cezaları verilir.



Çook çevreci!
Karbon ayak izi



Yarım asırlık tebessüm...

Polisan Holding Dilovası Tesisleri: Dilovası Organize Sanayi Bölgesi 1.Kısım Liman Caddesi No: 7 Dilovası/KOCAELİ
Tel: (0262) 754 80 00 Faks: (0262) 754 74 34

Polisan Holding Genel Müdürlük: İçerenköy Mah. Ali Nihat Tarlan Cad. No: 86 34752 Ataşehir /İSTANBUL
Tel: (0216) 578 56 00 Faks: (0216) 573 77 95

www.polisanholding.com