

ARÇELİK A.Ş.

**ETHISCHE VERHALTENSREGELN UND
PRINZIPIEN DER UMSETZUNG**

1	Einführung2
2	Arbeitsbeziehungen3
3	Außenbeziehungen4
3.1.	Stakeholder-Kommunikation 4
3.2.	Beziehungen zu den Aktionären 4
3.3.	Beziehungen zu staatlichen Stellen..... 4
3.4.	Soziale Verantwortung 4
3.5.	Kundenbeziehungen..... 5
3.6.	Beziehungen mit Lieferanten, Händlern, autorisierten Wiederverkäufern und autorisierten Kundendienststellen 5
3.7.	Beziehungen zu Mitbewerbern und Wettbewerb 5
3.8.	Weltweite Unternehmensverantwortung 5
4	Ethische Verhaltensregeln, die von den Angestellten einzuhalten sind6
4.1.	Vermögens- und Informationsverwaltung..... 6
4.1.1.	Rechte des geistigen Eigentums 6
4.1.2.	Informationsverwaltung 6
4.1.3.	Sicherheit und Krisenmanagement..... 7
4.1.4.	Geheimhaltung..... 7
4.2.	Vermeidung von Interessenskonflikten..... 7
4.2.1.	Keine Geschäfte zugunsten oder im Interesse für ihn selbst oder seine Verwandten zu tätigen 7
4.2.2.	Vertretung und Teilnahme bei Organisationen und Ereignissen..... 8
4.2.3.	Geben oder Empfangen von Geschenken 8
4.2.4.	Geschäftsbeziehungen von ehemaligen Angestellten mit der Gruppe 8
4.2.5.	Insiderhandel..... 9
5	Arbeitssicherheit9
6	Verbot politischer Betätigung9
7	Ethische Verhaltensregeln und Prinzipien der Umsetzung9
7.1.	Pflicht zur Meldung von Verstößen 9
7.2.	Ethikrat 10
7.3.	Disziplinarverfahren 10

1 Einführung

Die Arçelik-Gruppe ist bestrebt, die Zufriedenheit der Kunden sicherzustellen und Produkte und Dienstleistungen von einer durchgängig hohen Qualität und hohen Standards anzubieten, indem sie die knappen natürlichen Ressourcen effizient nutzt und zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Gemeinschaft, in der sie tätig ist, beiträgt. Infolgedessen hat sie das Ziel im Blick, ein Symbol für Vertrauen, Beständigkeit und Wertschätzung für alle unsere Stakeholder, das heißt die Kunden, Aktionäre, Händler und Lieferanten, zu werden und zu bleiben - sowohl lokal als auch weltweit. Auf der Grundlage von folgenden Prinzipien:

- Der Kunde steht im Mittelpunkt unseres gesamten Handelns.
- Unser letztendliches Ziel ist es, „der Beste“ zu sein.
- Unser wichtigster Vermögenswert sind unsere menschlichen Ressourcen; • Unser wichtigstes Kapital sind unsere Mitarbeiter.
- Es ist unser Ziel, Mittel für eine dauerhafte und endlose Entwicklung zu schaffen. • Die Generierung von Wohlstand für eine fortwährende Entwicklung ist unser Schlüsselziel.
- Es ist unsere Absicht, einen wesentlichen Beitrag zu unserer Volkswirtschaft zu leisten, die die Hauptquelle unsere Stärke ist; • Wir streben an, die Wirtschaft zu stärken, von der wir unsere eigene Stärke ableiten.

- Und es ist unser Grundsatz, die höchste Geschäftsethik und ehrlichsten Arbeitsprinzipien einzuhalten, - Ehrbarkeit, Integrität, Respekt und die höchste Geschäftsethik sind die Grundlagen unseres Verhaltens.

Auf der Grundlage der Prinzipien, die von Vehbi Koç, dem Gründer der Koç-Konzerns, festgelegt wurden, streben diese „Ethischen Verhaltensregeln“ für die Arçelik-Gruppe an, ein Leitfaden für alle Angestellten der Gruppe und diejenigen, die für und im Namen von Arçelik handeln, in ihrem Gesamtgebaren und ihren geschäftlichen Entscheidungen bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu sein.

Es wird von allen Angestellten erwartet, dass sie sich ein Verhalten zu eigen machen und eine Einstellung zeigen, die üblicherweise ein integraler Bestandteil der allgemeinen Kultur der Gruppe sind. Darüber hinaus wird von allen Angestellten desweiteren erwartet, dass sie die Zuverlässigkeit und das Ansehen der Unternehmen aufrechterhalten und steigern.

Die Arçelik-Gruppe strebt an, ein Symbol für Zuverlässigkeit und Wertschätzung für ihre Partner, Händler, Mitarbeiter der Zuliefererindustrie und Kunden zu sein und respektiert stets die Gesetze.

Die gesamte Arçelik-Gruppe mit ihren Angestellten, Aktionären, Händlern und sonstigen Geschäftspartnern ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt, den Kunden und Geschäftspartnern bewusst und diese Verantwortung begründet die grundlegenden Prinzipien ihrer Geschäftsethik.

Ehrbarkeit und ordnungsgemäßes Verhalten sind die grundlegenden Richtlinien für die Angestellten der Arçelik-Gruppe. Die Angestellten stellen sich selbst die folgenden Fragen, bevor sie eine Geschäftstätigkeit weiter verfolgen:

Alle unsere Angestellten sollten die natürlichen Hüter dieser Prinzipien des Arbeitsethos sein. Daher wird von allen Angestellten der Arçelik-Gruppe auf allen Stufen der Hierarchie verlangt, dass sie die Geschäftsethik der Arçelik-Gruppe bei der Erfüllung ihrer Pflichten verstehen, akzeptieren und einhalten.

Alle Angestellten die in der Arçelik-Gruppe oder für sie arbeiten, einschließlich des Zeitarbeitspersonals, sind verpflichtet, die ethischen Verhaltensregeln der Arçelik-Gruppe strengstens einzuhalten. Von allen am Unternehmen Interessierten wird verlangt, dass sie sowohl an diesen Regeln der Unternehmensethik als auch an allen Umsetzungsprinzipien, die diese Regeln unterstützen, festhalten.

Alle Angestellten über die ethischen Verhaltensregeln zu informieren und Sorge dafür zu tragen, dass alle Angestellten diese Regeln entsprechend berücksichtigen gehört ebenso zu den Kardinalpflichten und Verantwortlichkeiten aller Vorgesetzten und Führungskräfte wie alles zu unternehmen, Führung und angemessene Sorgfalt für die strikte Einhaltung der ethischen Verhaltensregeln zu zeigen.

Es liegt in der Verantwortung der unmittelbaren Vorgesetzten, sicherzustellen, dass alle Untergebenen die neueste Fassung dieses Dokuments „Ethische Verhaltensregeln und Prinzipien der Umsetzung“ lesen und ihre Verpflichtung zur Einhaltung dokumentieren.

2 Arbeitsbeziehungen

Es ist eine der Aufgaben der Arçelik-Gruppe, ein vorbildliches und äußerst bevorzugtes Unternehmen zu werden und zu bleiben, in dem jeder stolz darauf ist, ein Teil davon zu sein und personell aus den erfolgreichsten und sachkundigsten Fachleuten zusammengesetzt zu sein, die den höchsten Mehrwert schaffen, ein Muss für eine Nachhaltigkeit in Wachstum und Entwicklung.

Die Arçelik-Gruppe schätzt und achtet ihre Angestellten sehr und zeigt Respekt für die Rechte der Angestellten. Im Folgenden zusammengefasst:

- Bei der Einstellung und Beschäftigung nach bestimmten objektiven berufsbezogenen Qualifikationen als Schlüssel- und Einzelkriterium zu suchen und Chancengleichheit ohne Diskriminierung bereitzustellen und anzubieten;
- Für unsere Gruppe die qualifiziertesten und talentiertesten Fachleute zu gewinnen, die unsere Gruppe weiterführen und nach vorne bringen können;
- Das Beste aus den Fähigkeiten, Stärken und der Kreativität ihrer Angestellten zu machen;
- Chancengleichheit bei der Ausbildung, der Führung und der Entwicklung ihrer Angestellten anzubieten;

- Erfolg und Leistung durch gerechte und wettbewerbsfähige Vergütungsrichtlinien und wirksame und objektive Systeme und Praktiken zur Leistungseinschätzung und -Bewertung zu belohnen.
- Durch das Anbieten von Chancengleichheit bei den Beförderungs-, Vergütungs- und Anerkennungsgrundsätzen die Loyalität der Angestellten des Unternehmens zu verbessern und dazu zu ermutigen;
- Allzeit den Arbeitsfrieden zu bewahren und aufrechtzuerhalten;
- Den Angestellten gesunde, hygienische und sichere Arbeitsbedingungen zu bieten;
- Eine zum gegenseitigen Respekt ermutigende durchschaubare Arbeitsumwelt zu schaffen und beizubehalten, deren wichtigste Elemente die Zusammenarbeit und Solidarität sind;
- Keinerlei Toleranz für Belästigung am Arbeitsplatz zu zeigen;
- Bemerkungen und Vorschläge der Angestellten zu begrüßen, auszuwerten und zu beantworten und motivationssteigernde Maßnahmen zu ergreifen;
- Dritten keine geschützten Informationen von Angestellten ohne Wissen und vorherige Zustimmung des betreffenden Angestellten mitzuteilen, es sei denn aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen;
- Die Achtung der Menschenrechte zu zeigen.

3 Außenbeziehungen

Grundprinzipien, die die Arçelik-Gruppe bei ihren Beziehungen mit ihren Stakeholdern leiten, sind wie folgt umrissen und aufgeführt:

3.1. Stakeholder-Kommunikation

- Die Marken von Arçelik zu vertreten und der Schutz und die Steigerung ihres Rufs in der Gemeinschaft;
- Nutzen aus Kritik und Vorschlägen zu sammeln und gute Beziehungen durch das stete Offenhalten aller Kommunikationswege mit den Stakeholdern aufrechtzuerhalten; und
- Die Bekanntgabe persönlicher Vorstellungen oder Meinungen im Rahmen einer Stellungnahme im Namen des Unternehmens gegenüber der Öffentlichkeit zu vermeiden.

3.2. Beziehungen zu den Aktionären

- Alle gesetzlichen Rechte und Vorteile ihrer Aktionäre zu schützen und zu bewahren;
- Größtmögliche Anstrengungen bei der Schaffung von Mehrwert gegenüber den von ihren Aktionären bereitgestellten Mitteln zu zeigen und ihre hieraus resultierenden Gewinne an die Aktionäre zu verteilen oder die Gewinne in Investitionen umzuwandeln;
- Sicherzustellen, dass alle Informationen mit Bezug auf ihre Unternehmen, deren Weitergabe an die Öffentlichkeit und ihre Aktionäre vorgeschrieben ist, vollständig, zutreffend und rechtzeitig gegeben werden; und
- Sorge dafür zu tragen, dass ihre Unternehmen weiterhin innerhalb des Rahmens der Grundsätze von Vertrauen und Ehrbarkeit, die seit der Gründung der Arçelik-Gruppe aufrechterhalten werden, geführt werden und dass die Mittel, Vermögenswerte und die Arbeitszeit unserer Unternehmen mit einem effizienzbewussten Ansatz geführt werden, der Wachstum, Entwicklung und Rentabilität unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit zum Ziel hat.

3.3. Beziehungen zu staatlichen Stellen

- Alle gegenwärtig anwendbaren Gesetze, Regeln und Ausführungsverordnungen sowohl in bestehenden als auch zukünftigen Gerichtsbarkeiten und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, strikt einzuhalten; und
- Die laufende Geschäftstätigkeit und das Buchführungswesen unter Einhaltung der dazugehörigen Gesetze vollständig und ordnungsgemäß zu verwalten, zu dokumentieren, aufzuzeichnen und zu berichten.

3.4. Soziale Verantwortung

- Initiativen zu unterstützen und zu fördern, von denen erwartet wird, dass sie zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beitragen;

- Zu zeigen, dass man sich den Problemen oder der Interessen der Öffentlichkeit bewusst ist und dafür sensibilisiert ist und die positive Entwicklung der Öffentlichkeit unterstützen; und
- Zu allen Zeiten und in jeder Hinsicht den folgenden Leitgedanken und das Prinzip unseres Gründers, Vehbi Koç, an die Angestellten der Koç-Gruppe zum Wohle der Entwicklung der Gemeinschaft, in der wir leben, gerichtet, anzunehmen und zu sichern:

"Solange die Demokratie existiert und gedeiht, werden wir es auch. Wir werden unser Möglichstes tun, um die Wirtschaft zu stärken. So, wie die Wirtschaft floriert, so wird es auch die Demokratie und unsere Stellung in der Welt."

3.5. Kundenbeziehungen

- Werte für die Kunden zu schaffen und die höchstmöglichen Standards für deren gesamte Nachfrage, Bedürfnisse und Anforderungen zu erfüllen;
- Produkte und Dienstleistungen der Spitzenqualität bereitzustellen und einheitlichen und gefestigten Grundsätze zu folgen;
- Ein langfristiges Klima des Vertrauens in den Kundenbeziehungen zu formen und beizubehalten;
- Durch Verbesserung der Kundenzufriedenheit, sowohl bei Verkauf- als auch bei After-Sales-Prozessen, anzustreben, die erste Wahl der Kunden zu sein; und
- Kunden niemals irreführende oder unvollständige Informationen zu geben.

3.6. Beziehungen mit Lieferanten, Händlern, autorisierten Wiederverkäufern und autorisierten Kundendienststellen

- In allen Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, Händlern, autorisierten Wiederverkäufern und autorisierten Kundendienststellen gegenseitige Werte zu schaffen;
- Über einen offenen, direkten und reibungslosen Meinungs austausch mit Lieferanten, Händlern, autorisierten Wiederverkäufern und autorisierten Kundendienststellen zu verfügen;
- Auf der Grundlage objektiver Kriterien bei der Auswahl von Lieferanten, Händlern, autorisierten Wiederverkäufern und autorisierten Kundendienststellen zu entscheiden; und
- Angemessene Regeln der Vertraulichkeit und der Arbeitsplatzsicherheit, wie sie von Lieferanten bei Besuchen oder Prüfungen von Lieferanten, Händlern, autorisierten Wiederverkäufern und autorisierten Kundendienststellen gefordert werden könnten, einzuhalten.

3.7. Beziehungen zu Mitbewerbern und Wettbewerb

- In keinem Fall, in keiner Weise und unter keinen Umständen an konzertierten Handlungen oder Vereinbarungen außerhalb der durch die geltenden Gesetze und Vorschriften zulässigen Grenzen beteiligt zu sein, die auf die Einschränkung, Verzerrung oder Verhinderung eines mittelbaren oder unmittelbaren Wettbewerbs mit Mitbewerbern oder anderen Personen oder Einrichtungen abzielen oder diese Wirkung haben oder als Ergebnis erzeugen könnten;
- Ihre beherrschende Stellung, falls gegeben, in einem bestimmten Markt, entweder alleine oder zusammen mit anderen Unternehmungen gehalten, nicht zu missbrauchen;
- Nicht in Verhandlungen oder Gespräche oder den Austausch von Informationen einzutreten mit der Absicht den Markt und/oder die Wettbewerbsbedingungen zusammen mit ihren Mitbewerbern zu beeinflussen; und
- Bei Versammlungen von Verbänden, Gesellschaften, Kammern und Berufsverbänden usw. oder privaten oder berufsbezogenen Versammlungen oder Verhandlungen, am denen man als Vertreter des Unternehmens teilnimmt, Abstand zu nehmen von sämtlichen Arten von Gesprächen, Reden oder Beziehungen, die den Weg ebnen für sämtliche der obengenannten Folgen oder dessen bezichtigt werden könnten.

3.8. Weltweite Unternehmensverantwortung

- Die wirksame Umsetzung der Umweltpolitik weiterzuentwickeln und sicherzustellen
- In Übereinstimmung mit den Grundsätzen, die in dem Übereinkommen über die weltweiten Grundsätze der Vereinten Nationen, zur Hilfe und für das Wohlergehen unseres Landes und unserer Erde zu handeln und zusammen mit unseren Angestellten, Händlern, Lieferanten und autorisierten Kundendienststellen Vorbild und Beispiel für Unternehmensbürgerschaft zu sein.

4 Ethische Verhaltensregeln, die von den Angestellten einzuhalten sind

Die Verbindung des Namens "Arçelik" mit Professionalität, Ehrbarkeit und Vertrauen zu bewahren und diese Verbindung sogar noch zu weiteren Punkten zu tragen muss als die Hauptverantwortlichkeit aller Angestellten behandelt und berücksichtigt werden. Was von den Angestellten der Arçelik-Gruppe innerhalb dieses Rahmens erwartet wird, wird unten aufgezählt:

- Gesetze stets einzuhalten;
- Berufsaufgaben und -tätigkeiten in Übereinstimmung mit grundlegenden ethischen und humanistischen Werten auszuführen;
- In allen ihren Beziehungen gerecht zu handeln, nach Treu und Glauben und rezeptiv zum gegenseitigen Nutzen und Interesse;
- In Ihren Beziehungen zu Personen oder Einrichtungen niemals in irgendeiner Weise, egal aus welchem Motiv und welchem Grund, eine ungerechtfertigte Bereicherung oder ein Bestechungsgeld zu erhalten oder ein Bestechungsgeld zu akzeptieren;
- In Übereinstimmung mit den einschlägigen Regeln der Unternehmensethik und allen Umsetzungsprinzipien, die diese Regeln bei der Erfüllung ihrer Pflichten und Tätigkeiten unterstützen, zu handeln und sich entsprechend zu verhalten;
- Sich nicht durch ein Verhalten, eine Erklärung oder einen Schriftverkehr verpflichten, wodurch das Unternehmen mit Schulden oder anderen Verpflichtungen belastet werden könnte, es sei denn, dies wurde in sonstiger Weise autorisiert;
- Nicht in einer Art und Weise zu handeln oder sich zu benehmen, die andere Angestellte stören und/oder schädigen könnte und nicht die Harmonie und den Frieden bei der Arbeit zu verzerren;
- Auf alle materiellen und immateriellen Vermögenswerte des Unternehmens achtzugeben und aufzupassen, einschließlich, aber nicht beschränkt hierauf, der Informationen und Informationssysteme, als wären sie ihr eigenes, persönliches Eigentum und diese vor möglichen Verlusten, Beschädigungen, Fehlgebrauch, Missbrauch, Betrug, Diebstahl und Sabotage zu schützen und
- Niemals, weder unmittelbar noch mittelbar, die Arbeitszeit und Mittel des Unternehmens zum persönlichen Vorteil und/oder zu einer politischen Tätigkeit oder einem politischen Vorteil zu nutzen.

4.1. Vermögens- und Informationsverwaltung

4.1.1. Rechte des geistigen Eigentums

- Sicherzustellen, dass alle gesetzlich vorgeschriebenen Prozessschritte für die Sicherung und den Schutz von Rechten geistigen Eigentums, die in Verbindung mit neuerfundenen und neuentwickelten Produkten, Verfahren und Software stehen und in ihnen eingebettet sind, initiiert und zeitnah abgeschlossen werden; und
- den vorsätzlichen nicht autorisierten Gebrauch von Patenten, Copyrights, Geschäftsgeheimnissen, Markennamen, Schutzmarken, Computerprogrammen oder sonstiger Rechte geistigen oder gewerblichen Eigentums, die anderen Personen oder Einrichtungen gehören, zu verhindern.

4.1.2. Informationsverwaltung

- Sorge dafür zu tragen, dass alle rechtlichen Aufzeichnungen ordnungsgemäß und vollständig geführt werden;
- Ohne vorherige Zustimmung der obersten Geschäftsleitung nicht auf Wünsche Dritter nach als für das Unternehmen als vertraulich und geheim eingestuft Informationen zu antworten; und
- Große Sorgfalt zu verwenden, um sicherzustellen, dass alle durch das Unternehmen ausgegebenen und offengelegten Erklärungen und Berichte wahr sind.

4.1.3. Sicherheit und Krisenmanagement

- Alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Angestellten, Informationen und Informationssysteme, Fabriken, Verwaltungsgebäude und Räumlichkeiten gegen mögliche terroristische Anschläge, Naturkatastrophen oder böswillige Handlungen zu ergreifen;
- Die benötigten Notfallwiederherstellungspläne für das Notfallkrisenmanagement bei Terroranschlägen, Naturkatastrophen usw., proaktiv fertigzustellen und dabei die Kontinuität der Geschäftstätigkeit mit einem Mindestmaß an Verlusten zum Zeitpunkt einer Krise sicherzustellen; und
- Alle Arten von Vorsichtsmaßnahmen und Maßnahmen zu ergreifen, um Diebstahl oder Verlusten von Vermögenswerten des Unternehmens vorzubeugen.

4.1.4. Geheimhaltung

- In Anerkennung der „Vertraulichkeit“ aller Finanz- und Geschäftsgeheimnisse der Arçelik-Gruppe und aller Informationen, die bei ihrer Offenlegung, die Wettbewerbsfähigkeit, die Rechte der Mitarbeiter, die Interessen und Informationen der Arçelik-Gruppe und durch diese mit Geschäftspartnern abgeschlossene und unterschriebene Vereinbarungen schwächen könnten, zu handeln und dieselben zu schützen und absolut vertraulich zu behandeln;
- Informationen oder Dokumente, die ihnen als Voraussetzung der Geschäftstätigkeit zur Verfügung gestellt wurden, weder insgesamt noch zum Teil mit nicht autorisierten Personen oder Einrichtungen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens aus welchem Grund oder Zweck auch immer zu teilen und diese niemals (weder unmittelbar oder mittelbar) für spekulative Zwecke oder Pläne zu verwenden; und
- Nicht-öffentliche Informationen über das Unternehmen, seine Kunden oder andere Personen oder Einrichtungen von Geschäftspartnern weder insgesamt noch zum Teil jemals ohne die vorherigen Zustimmungen oder Genehmigungen, wenn verlangt, für nicht-geplante Zwecke zu verwenden oder mit Dritten zu teilen oder austauschen.

4.2. Vermeidung von Interessenskonflikten

Interessenskonflikt steht für und bezieht sich auf jede Art von Vorteilen, die einem Angestellten selbst oder seinen Verwandten, Freunden oder anderen Beziehungen, sei es eine Person oder eine Einrichtung, geboten werden oder den Zustand, Vermögensvorteile oder andere persönliche Gewinne oder Vorteile, die die neutrale Ausübung von Arbeitspflichten und -funktionen des Angestellten beeinflussen oder beeinflussen können, zu haben.

4.2.1. Keine Geschäfte zugunsten oder im Interesse für ihn selbst oder seine Verwandten zu tätigen

Sind Angestellte Anteilseigner eines Unternehmens oder Investoren, müssen sie das Unternehmen während der ersten Eintragungen informieren. Alle Bewerber müssen diesbezüglich befragt werden. Als eine vorbeugende Maßnahme sind die Vorgesetzten bei Mitarbeitern in diesen Umständen zu informieren, um Konflikte unter den Mitangestellten zu vermeiden. Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen sind verpflichtet, zumindest zwei Ebenen der Geschäftsführung zu informieren.

- Keine persönlichen, unlauteren Vorteile oder Vergünstigungen aus der Stellung oder Autorität zu seinen Gunsten oder der seiner Verwandten oder Dritten zu erzielen;
- Bei persönlichen Investitionen Sorge dafür zu tragen, mögliche persönliche Interessenskonflikte mit seinem Unternehmen oder seiner Firma zu vermeiden;
- Sicherzustellen, dass seine persönlichen Investitionen oder Tätigkeiten, die nicht mit der Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen in Zusammenhang stehen, ihn nicht an der Ausübung seiner gegenwärtig bestehenden Arbeitspflichten und -funktionen bei der Arçelik-Gruppe im Sinne von Zeit oder Konzentration hindern und solche Ereignisse oder Situationen zu vermeiden, die ein Konzentrieren auf seine vorrangigen Pflichten und Aufgaben verhindern können;
- Seinen unmittelbaren Vorgesetzten für den Fall, dass ein Angehöriger ersten Grades zwischen ihm und einem der Verantwortlichen, die eine Autorisierung ersten Grades zur Entscheidungsfindung über die

betreffenden Arbeiten bei der Organisation oder Firma eines Kunden- oder Lieferanten haben, arbeitet; zu informieren;

- Zum Zeitpunkt der Einstellung ist ein Angestellter verpflichtet, alle Kapitalanteile oder Koinvestitionen, die er an einem anderem Unternehmen oder einer anderen Firma hält, zu berichten und offenzulegen. Diese Frage wird insbesondere im Einstellungsgespräch mit Kandidaten erforscht und erfragt. Der Angestellte ist verantwortlich dafür, dass er seinem unmittelbaren aufsichtführenden Vorgesetzten alle Änderungen solcher Zustände oder Beziehungen oder anderer ähnlicher Fragen berichtet oder offenlegt, die zu irgendeiner Zeit als ein Interessenskonflikt empfunden werden könnten und diese Offenlegung wird zu mindestens zwei höheren Ebenen in der hierarchischen Ordnung eskaliert;
- Seinem unmittelbaren Vorgesetzten zu berichten, falls und wenn er Kenntnis erhält von Kapitalanteilen oder anderen Vermögensvorteilen oder Vorteilen, die von seinen Verwandten an einem anderen Unternehmen, das in wirtschaftlichen Beziehungen mit dem Unternehmen steht, gehalten oder besessen werden.

4.2.2. Vertretung und Teilnahme bei Organisationen und Ereignissen

Die Teilnahme an sportlichen Aktivitäten, örtlichen / internationalen Reisen oder andern Ereignissen, die auf den Entscheidungsfindungsprozess Auswirkungen haben oder als solches empfunden werden könnten, außer bei Konferenzen, Empfängen, Werbeveranstaltungen und Seminaren usw., die öffentlich sind und von Personen oder Einrichtungen organisiert wurden, die Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen haben oder die Möglichkeit tragen, in Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen einzutreten, steht auf alle Fälle unter dem Vorbehalt der vorherigen Genehmigung des Landesleiters.

4.2.3. Geben oder Empfangen von Geschenken

Bei der Gestaltung von Beziehungen mit Privatpersonen oder öffentlichen Personen oder Einrichtungen, die es wünschen, eine Geschäftsbeziehung mit der Arçelik-Gruppe aufzubauen oder aufrechtzuerhalten:

- Kein Geschenk, das den Eindruck einer Bestechlichkeit erzeugt oder ein Abhängigkeitsverhältnis verursachen könnte oder als solches empfunden oder dem solches unterstellt werden könnte, es sei denn, es sind Erinnerungsstücke / Werbemittel, die in Übereinstimmung mit dem Handelsbrauch und den Handelspraktiken geschenkt werden, anzubieten, zu bewerben oder anzunehmen; und
- Keinen Rabatt oder Anteil oder Vorteil zu verlangen oder zu bewerben, der als Bestechlichkeit oder Missbrauch von Lieferanten, Händlern, autorisierten Kundendienststellen, Kunden, Unternehmen der Gruppe oder Dritten empfunden oder unterstellt werden könnte und diese diesen Dritten nicht vorzuschlagen oder anzubieten und nicht anzunehmen, wenn sie angeboten werden.

4.2.4. Geschäftsbeziehungen von ehemaligen Angestellten mit der Gruppe

Das Eingehen einer Geschäftsbeziehung mit dem Koç-Konzern als oder in der Eigenschaft eines Wiederverkäufers, Auftragnehmers, Beraters, Kommissionsvertreters, Vertreters, Repräsentant, Händler oder in sonstiger Weise durch eine Person, die selbst ein neues Unternehmen gründet oder Partner eines Unternehmens wird, nachdem sie ihren Arbeitsplatz bei der Koç-Gruppe aufgab, ist ein sehr wichtiges Ereignis, das besondere Aufmerksamkeit verlangt, da es den Weg für negative Wahrnehmungen oder Eindrücke frei machen könnte.

Man muss bedingungslos innerhalb des Rahmens der Vorteile und Interessen der Gruppe handeln und muss streng die moralischen und ethischen Regeln einhalten und darf niemals Interessenskonflikte, weder vor noch nach solchen Beziehungen oder Vorgängen, genehmigen oder zulassen.

Bei einem Lieferanten, auf den dies zutrifft, wird von dem betreffenden Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen oder der Führungskraft verlangt, dass er mit dem Unternehmen der Gruppe Kontakt aufnimmt, bei dem der Lieferant in der Vergangenheit gearbeitet hat und dass er einen Bericht vorlegt, der das Nichtvorhandensein einer Untauglichkeit bestätigt und dass er seinen unmittelbaren Vorgesetzten darüber auf dem Laufenden hält.

Im Falle einer sittenwidrigen oder nicht einwandfreien Situation dürfen keine Handelsverbindungen mit dieser Person aufgebaut werden. Anders als bei Ausnahmen, die eine vorherige Zustimmung des Präsidenten erfordern, mit der Absicht, negative Wahrnehmungen zu vermeiden, dürfen solche Handelsverbindungen keinesfalls vor Ablauf von 2 Jahren, nachdem der betreffende Angestellte seine Arbeitsplatz bei der Koç-Gruppe aufgegeben hat, genehmigt werden.

4.2.5. Insiderhandel

Sicher zu wissen, dass es eine strafbare Handlung ist, zu versuchen, ein Geschäftsinteresse oder einen Geschäftsgewinn anzubieten, einschließlich, aber nicht beschränkt hierauf, des mittelbaren Aktienhandels an Börsen durch die Verwendung oder Offenlegung aller Arten vertraulicher Informationen, die dem Unternehmen oder dem Koç-Konzern gehören, gegenüber Dritten und niemals zu versuchen, eine solche Handlung zu begehen.

5 Arbeitssicherheit

Es ist die Absicht der Arçelik-Gruppe, die Arbeitssicherheit genau und streng sowohl am Arbeitsplatz als auch im Arbeitsverhältnis zu schützen und aufrechtzuerhalten.

- Für die Einhaltung der Regeln und Richtlinien, die zu diesem Zweck herausgegeben werden, halten sich alle Angestellten an alle geforderten Vorsichtsmaßnahmen und -handlungen.
- Den Angestellten ist es nicht gestattet, am Arbeitsplatz einen Gegenstand oder eine Substanz verfügbar zu machen, der oder die ihrer Art nach ungesetzlich ist oder eine Gefahr für den Arbeitsplatz und/oder die Mitarbeiter dort darstellt.
- Abgesehen von Arzneimitteln, die im Vertrauen auf einen gültigen Arztbericht eingenommen werden, ist es den Angestellten nicht gestattet, Betäubungsmittel oder andere Substanzen, die eine Abhängigkeit oder eine Einschränkung oder Aufhebung der geistigen Fähigkeiten oder körperlichen Tätigkeiten verursachen, zu besitzen oder mit sich zu tragen, noch ist es ihnen gestattet, unter der Einwirkung einer solchen Substanz tätig oder am Arbeitsplatz zu sein.

6 Verbot politischer Betätigung

Die Arçelik-Gruppe spendet nicht an politische Parteien, Politiker oder Kandidaten, für politische Aufgaben oder politische Ämter. Es werden keine Demonstrationen, keine Werbung für politische Grundsätze oder ähnliche bewusste Tätigkeiten aufgrund dieser Beweggründe innerhalb der Grenzen unserer Arbeitsplätze genehmigt. Noch dürfen Vermögenswerte oder- mittel des Unternehmens (Fahrzeuge, Computer, E-Mail, usw.) politischen Tätigkeiten zur Verfügung gestellt werden.

7 Ethische Verhaltensregeln und Prinzipien der Umsetzung

7.1. Pflicht zur Meldung von Verstößen

Jeder Angestellte, der Kenntnis erlangt, davon erfährt oder den Verdacht eines Verstoßes gegen die ethischen Verhaltensregeln des Unternehmens oder anwendbarer Gesetze und Verordnungen, die für sein Unternehmen verpflichtend sind, hegt, ist verpflichtet, dieses Ereignis oder diesen Verdacht dem unmittelbaren Vorgesetzten oder gegebenenfalls dem Landesleiter oder Hauptgeschäftsführer der Arçelik AS berichten. Die Offenlegung eines solchen Berichts gegenüber Dritten in einer Art und Weise, die den Arbeitsfrieden oder die Beziehungen am Arbeitsplatz nachteilig beeinflussen könnten, wird auf jeden Fall verhindert werden. Der Berichtsmechanismus muss im Interesse des Unternehmens abgestimmt und aufrechterhalten werden.

Es ist sehr wichtig, dass sichergestellt wird, dass der Berichtende vollkommen frei ist von heimtückischen Einflüssen oder Absichten, wie das Verbreiten von Gerüchten oder Tratschen über die Zielperson oder das nachteilige Beeinflussen von deren beruflicher Laufbahn. Aus diesem Grund ist es in besonders hohem Maße entscheidend, dass die Vertraulichkeit, Sachlichkeit und die ethischen Regeln in den Berichts- und Untersuchungsverfahren eingehalten werden. Sowohl der Berichtende als auch die Verfahrensleiter sind verpflichtet, ein Höchstmaß an Vorsicht und gebotener Sorgfalt zu zeigen.

Alle heimtückischen oder vorsätzlichen Berichte, die aus Lügen oder verleumderischen Nachrichten bestehen, werden als Bruch ethischer Regeln angesehen und behandelt.

7.2. Ethikrat

Die bessere Beurteilung der Bedingungen steht in Verbindung mit unangemessene [sic! Anmerkung des Übersetzers: Im Original 'related to inappropriate Ethical Rules'] ethischer Regeln, die Einführung disziplinarischer Maßnahmen und die Parallelität der Anwendungen ist die Aufgabe des Ethikrates.

Der Hauptgeschäftsführer des Unternehmens ist verantwortlich für die weitgehende Bewertung des Falles und die sofortige Benachrichtigung des Ethikrates der Arçelik-Gruppe.

Der Ethikrat besteht aus den folgenden Personen

- dem Hauptgeschäftsführer der Arçelik-Gruppe (Vorsitzender des Ethikrates des Unternehmens)
- Angelegenheiten in Verbindung mit dem/den Mitarbeiter(n) des Hauptgeschäftsführers - Unternehmenszentrale
- Geschäftsführer Personalwirtschaft - Unternehmenszentrale
- Rechtsberater - Unternehmenszentrale /

Bei der Bewertung einer Belästigung oder einer Beschuldigung beruht das Gemeinschaftsverfahren von Koç auf dem Gesetz Nr. 271 vom Juni 2004.

7.3. Disziplinarverfahren

Die folgenden disziplinarischen Strafen werden bei Verstößen oder Übertretungen dieser ethischen Verhaltensregeln verhängt:

- Für den Fall, dass bewiesen wird, dass ein Betrug wissentlich und heimtückisch begangen wurde: Entlassung (gemäß der einschlägigen Regelungen des Arbeitsgesetzes) und zusätzlich, wenn dies als notwendig erachtet wird, Einleitung eines Gerichtsverfahrens. Alle nützlichen und erfolgreichen Leistungen oder Erfolge in der vergangenen Laufbahn einer Person, die wissentlich unrechtmäßige Vorteile erwirbt, können auf keinen Fall als eine Rechtfertigung für einen vollständigen oder teilweisen Straferlass ausgelegt werden.
- Liegt kein Betrug vor oder für den Fall einer Fahrlässigkeit, die durch Nachlässigkeit oder Unwissenheit verursacht wurde, eine schriftliche oder mündliche Verwarnung, abhängig von den Wirkungen dieses Handelns.

.....

Unterschrift