

**ARÇELİK A.Ş.**

**ETYCZNE REGUŁY POSTĘPOWANIA**

--	--

<b>1</b>	<b>Wprowadzenie</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>2</b>	<b>Relacje z pracownikami</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Relacje zewnętrzne</b> .....	Error! Bookmark not defined.
	3.1. Komunikacja z interesariuszami .....	4
	3.2. Relacje z akcjonariuszami .....	4
	3.3. Relacje z rządem .....	4
	3.4. Odpowiedzialność społeczna .....	Error! Bookmark not defined.
	3.5. Relacje z klientami .....	Error! Bookmark not defined.
	3.6. Relacje z dostawcami, dealerami, autoryzowanymi sprzedawcami i autoryzowanymi punktami serwisowymi.....	5
	3.7. Relacje z konkurencją .....	Error! Bookmark not defined.
	3.8. Globalna odpowiedzialność .....	5
<b>4</b>	<b>Etyczne reguły postępowania</b> .....	<b>6</b>
	4.1. Zarządzanie informacją i majątkiem .....	Error! Bookmark not defined.
	4.1.1. Prawo własności intelektualnej .....	6
	4.1.2. Zarządzanie informacją .....	6
	4.1.3. Bezpieczeństwo i zarządzanie kryzysowe .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	4.1.4. Poufność .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	4.2. Konflikt interesów .....	Error! Bookmark not defined.
	4.2.1. Zakaz transakcji z korzyścią i w interesie własnym .....	7
	4.2.2. Reprezentowanie oraz udział w imprezach i wydarzeniach.....	7
	4.2.3. Upominki .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	4.2.4. Byli pracownicy.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	4.2.5. Insider Trading .....	8
<b>5</b>	<b>Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>6</b>	<b>Działalność polityczna</b> .....	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>Zasady wdrażania</b> .....	Error! Bookmark not defined.
	7.1. Obowiązek zgłaszania naruszeń.....	Error! Bookmark not defined.
	7.2. Komisja do spraw etyki .....	Error! Bookmark not defined.
	7.3. Postępowanie dyscyplinarne .....	9

## 1 Wprowadzenie

Grupa Arçelik zmierza do tego, by dzięki skutecznemu wykorzystaniu zasobów naturalnych zapewnić satysfakcję klienta oraz ofertę produktów i usług o uniwersalnie wysokich standardach jakości, przyczyniając się do rozwoju gospodarczego i społecznego wspólnot, w których działa. Grupa stawia sobie za cel stać się i pozostać symbolem zaufania, trwałości i szacunku dla wszystkich swoich interesariuszy: klientów, akcjonariuszy, dealerów oraz dostawców, zarówno lokalnie, jak i na całym świecie, opierając się na następujących zasadach:

- Klient jest w centrum wszystkiego, co robimy.
- Nasz ostateczny cel to być „najlepszym”.
- Naszym najważniejszym atutem są zasoby ludzkie; nasz najważniejszy kapitał to ludzie.
- Naszym głównym celem jest wytwarzanie zasobów oraz pomnażanie bogactwa dla trwałego rozwoju.
- Chcemy wnieść odpowiedni wkład w gospodarkę narodową, która jest podstawowym źródłem naszej siły; dążymy do wzmocnienia gospodarki, z której sami czerpiemy.
- Naszą maksymą jest działanie zgodnie z najwyższymi standardami etyki i uczciwymi zasadami pracy. Szczerość, uczciwość, szacunek i najwyższe normy etyczne w biznesie są podstawą naszego działania.

Zgodnie z zasadami nakreślonymi przez Vehbi Koça, założyciela Grupy Koç, niniejsze „Etyczne reguły postępowania” dla Grupy Arçelik mają na celu prowadzenie wszystkich pracowników Grupy oraz osoby działające w imieniu i na rzecz Grupy w ich ogólnym postępowaniu oraz w podejmowaniu decyzji biznesowych w trakcie wykonywania obowiązków służbowych.

Od wszystkich pracowników oczekuje się, że przyjmą sposób zachowania zgodny z całościową kulturą Grupy, oraz że utrzymają i zwiększą wiarygodność i prestiż Spółek.

Grupa Arçelik zmierza do tego, by być symbolem wiarygodności i szacunku w oczach swoich partnerów, dealerów, współpracowników z branż wspierających oraz klientów. Grupa zawsze szanuje przepisy prawa.

Grupa Arçelik jako całość, wraz z pracownikami, akcjonariuszami, dealerami i innymi partnerami biznesowymi, jest w pełni świadoma swoich obowiązków wobec społeczeństwa, środowiska, klientów i partnerów biznesowych, a obowiązki te stanowią podstawowe zasady etyki Grupy.

Uczciwość i właściwe zachowanie to podstawowe wytyczne dla pracowników Grupy Arçelik. Przed podjęciem jakichkolwiek działań biznesowych pracownicy zadają sobie różne, przedstawione w dalszej części dokumentu pytania.

Wszyscy nasi pracownicy powinni być naturalnymi strażnikami etycznych zasad pracy. Dlatego pracownicy Grupy Arçelik na wszystkich poziomach muszą rozumieć, akceptować i działać zgodnie z regułami etyki biznesu Grupy Arçelik w trakcie wykonywania swoich obowiązków.

Wszyscy pracownicy Grupy Arçelik, w tym pracownicy tymczasowi, są zobowiązani do ścisłego przestrzegania „Etycznych reguł postępowania” Grupy Arçelik. Wszyscy interesariusze są zobowiązani do przestrzegania zarówno reguł etyki biznesu, jak i wszystkich uzupełniających zasad implementacji.

Do podstawowych obowiązków wszystkich menedżerów i kadry kierowniczej należy poinformowanie wszystkich pracowników o „Etycznych regułach postępowania”, upewnienie, że wszyscy pracownicy traktują je z należytą powagą, jak również podjęcie wszelkich starań oraz wykazanie się inicjatywą i należytą starannością w ścisłym przestrzeganiu tych reguł.

Bezpośredni przełożeni są odpowiedzialni za dopilnowanie, by wszyscy podwładni przeczytali i zrozumieli najnowszą wersję „Etycznych reguł postępowania i zasad wdrażania” oraz udokumentować zobowiązanie pracowników do ich przestrzegania.

## 2 Relacje z pracownikami

Do misji Grupy Arçelik należy to, by stać się doskonałą i preferowaną korporacją, którą tworzą najbardziej kompetentni profesjonaliści dumni z bycia jej częścią, i w której tworzenie najwyższej wartości dodanej jest niezbędne dla zrównoważonego wzrostu i rozwoju.

Arçelik Group wysoko ceni swoich pracowników oraz szanuje ich prawa w następującym zakresie:

- Podczas rekrutacji i zatrudnienia kierować się kwalifikacjami związanymi z charakterem pracy, zapewniając równe szanse bez jakiejkolwiek dyskryminacji;
- Przyciągać najbardziej wykwalifikowanych i utalentowanych specjalistów, którzy zapewnią dalszy rozwój Grupy;
- W najlepszy możliwy sposób wykorzystywać umiejętności, atuty i kreatywność swoich pracowników;
- Oferować pracownikom równe szanse w zakresie szkoleń, przewodnictwa i rozwoju;
- Nagradzać sukcesy i osiągnięcia za pomocą uczciwej i konkurencyjnej polityki wynagrodzeń oraz skutecznej i obiektywnej strategii oceny wyników;
- Wzmacniać i zachęcać pracowników do lojalności wobec Spółki, oferując równe szanse w zakresie promocji, nagród i uznania;
- Utrzymywać harmonijne stosunki pracy;
- Zapewniać czyste, zdrowe, higieniczne i bezpieczne warunki pracy;
- Tworzyć przejrzyste środowisko pracy sprzyjające wzajemnemu szacunkowi, którego najważniejszymi elementami są współpraca i solidarność;
- Zero tolerancji dla mobbingu w pracy;
- Chętnie przyjmować, oceniać i reagować na uwagi i sugestie pracowników oraz prowadzić politykę motywacyjną;
- Nie udzielać osobom trzecim żadnych zastrzeżonych informacji dotyczących pracowników bez ich uprzedniej wiedzy i zgody, z wyjątkiem zobowiązań wynikających z przepisów prawa;
- Poszanowanie praw człowieka.

### **3 Stosunki zewnętrzne**

Podstawowe zasady przewodnie Grupy Arcelik w stosunkach z innymi osobami i podmiotami określa się jak następuje.

#### **3.1. Komunikacja z interesariuszami**

- Reprezentować marki „Arcelik” oraz wzmacniać ich reputację w społeczności;
- Czerpać korzyści z krytyki i sugestii i nigdy nie zamykać żadnych kanałów komunikacji z interesariuszami;
- Zajmując publicznie stanowisko w imieniu Spółki unikać wygłaszania osobistych poglądów lub opinii.

#### **3.2. Relacje z akcjonariuszami**

- Chronić wszystkie prawa akcjonariuszy;
- Dokładać wszelkich starań, by stworzyć wartość dodaną na podstawie inwestycji akcjonariuszy, a następnie podzielić wytworzony zysk między akcjonariuszy lub przeznaczyć go na nowe inwestycje;
- Dopilnować, by wszystkie informacje dotyczące Spółki, które muszą być podane do wiadomości publicznej i akcjonariuszy, zostały podane w pełni, dokładnie i na czas;
- Dopilnować, by Spółka była zarządzana w ramach zasad zaufania i szczerości, które utrzymywane są od założenia Grupy Arcelik, a także zarządzać zasobami, aktywami i czasem pracy ze świadomym podejściem do wydajności zorientowanym na zrównoważony wzrost, rozwój i zyskowność.

#### **3.3. Relacje z rządem**

- Ściśle przestrzegać wszystkich przepisów, zasad i regulacji prawnych w każdej jurysdykcji i społeczności, w której działamy;
- Zarządzać, dokumentować, rejestrować i zgłaszać wszelkie czynności związane z działalnością Spółki, a także utrzymywać system księgowy w pełni i prawidłowo, zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa.

#### **3.4. Odpowiedzialność społeczna**

- Wspierać i finansować inicjatywy mające szansę przyczynić się do rozwoju gospodarczego i społecznego;
- Wykazywać świadomość i wrażliwość na kwestie pożytku publicznego oraz wspierać rozwój społeczności lokalnych;

- Przyjąć i kierować się w każdym czasie i we wszystkich aspektach następującym mottem przewodnim naszego założyciela, Vehbi Koça, skierowanym do pracowników Grupy z myślą o rozwoju społeczności, w której żyjemy:

*""Tak długo, jak istnieje i rozwija się demokracja, istniejemy i rozwijamy się my. Musimy dołożyć wszelkich starań, by wzmocnić gospodarkę. Gdy prosperuje gospodarka, kwitnie również demokracja oraz nasza pozycja w świecie.""*

### **3.5. Relacje z klientami**

- Generować wartość oraz spełniać najwyższe standardy w zakresie popytu, potrzeb i wymagań naszych klientów;
- Zapewniać najwyższej jakości produkty i usługi, stosując spójną i stabilną strategię;
- Tworzyć i utrzymywać długotrwałe relacje zaufania z klientami;
- Stać się dla klientów wyborem Numer 1 poprzez poprawę satysfakcji klienta w sprzedaży oraz w procesie posprzedażowym;
- Nigdy nie udzielać klientom mylących lub niekompletnych informacji.

### **3.6. Relacje z dostawcami, dealerami, autoryzowanymi sprzedawcami i autoryzowanymi punktami serwisowymi**

- Generować wzajemny zysk we wszystkich relacjach handlowych z dostawcami, dealerami, autoryzowanymi sprzedawcami i autoryzowanymi punktami serwisowymi;
- Utrzymywać otwartą, bezpośrednią i płynną komunikację z dostawcami, dealerami, autoryzowanymi sprzedawcami i autoryzowanymi punktami serwisowymi;
- Kierować się obiektywnymi kryteriami w wyborze dostawców, dealerów, autoryzowanych sprzedawców i autoryzowanych punktów serwisowych;
- Działać zgodnie z rozsądnymi zasadami poufności i bezpieczeństwa, których mogą wymagać wizyty i audyty u dostawców, dealerów, autoryzowanych sprzedawców oraz w autoryzowanych punktach serwisowych.

### **3.7. Relacje z konkurencją**

- W żadnym wypadku i w żaden sposób nie brać udziału w jakichkolwiek uzgodnionych czynnościach lub porozumieniach z konkurencją lub innymi osobami lub podmiotami, których skutkiem bezpośrednim lub pośrednim jest ograniczenie, wypaczenie lub uniemożliwienie konkurencji, poza granicami dozwolonymi przez przepisy prawa;
- Nigdy i na żadnym rynku, samodzielnie ani wspólnie z innymi przedsiębiorcami, nie nadużywać dominującej pozycji, jeśli taka ma miejsce;
- Nigdy nie wchodzić z konkurencją w negocjacje ani wymianę informacji zmierzających do ustalenia rynku i/lub warunków konkurencji;
- Podczas spotkań stowarzyszeń, towarzystw, izb, organizacji zawodowych oraz innych spotkań prywatnych i zawodowych, a także podczas negocjacji, w których uczestniczy się jako przedstawiciel Spółki, powstrzymać się przed wszelkimi działaniami, które otwierają drogę do jednego z powyższych rezultatów lub które mogą doprowadzić do podobnych oskarżeń.

### **3.8. Globalna odpowiedzialność**

- Kontynuować rozwój oraz zapewniać skuteczną realizację polityki ekologicznej;
- Zgodnie z zasadami określonymi w międzynarodowej inicjatywie Organizacji Narodów Zjednoczonych Global Compact, działać dla dobra naszego kraju i ziemi, a także wraz z naszymi pracownikami, dealerami, dostawcami i autoryzowanymi punktami serwisowymi służyć jako model biznesu odpowiedzialnego społecznie.

## 4 Etyczne reguły postępowania

Utrzymanie reputacji marki „Arçelik” jako profesjonalnej, uczciwej i godnej zaufania oraz jej dalszy rozwój należy do podstawowych obowiązków wszystkich pracowników. Wśród tego, czego oczekuje się od pracowników Grupy Arçelik, znajdują się następujące punkty:

- Zawsze działać zgodnie z prawem;
- Wykonywać powierzone obowiązki i funkcje zgodnie z podstawowymi wartościami etycznymi i humanistycznymi;
- Działać uczciwie, w dobrej wierze i z wrażliwością na obopólne korzyści i interesy;
- Absolutnie nie wchodzić w posiadanie bezpodstawnego wzbogacenia ani łapówki, ani w żaden sposób i z jakiegokolwiek motywu nie przyjmować łapówek w stosunkach z innymi osobami lub podmiotami
- Podczas wykonywania powierzonych obowiązków i zadań działać i zachowywać się zgodnie z odpowiednimi regułami etyki biznesu oraz uzupełniającymi je zasadami wdrażania;
- Nie podejmować żadnych kroków, nie wygłaszać wypowiedzi ani nie prowadzić korespondencji, która mogłaby obciążyć Spółkę długami lub innymi zobowiązaniami, o ile nie zostało wydane wyraźne upoważnienie;
- Nie działać ani nie zachowywać się w sposób, który mógłby przeszkadzać i/lub szkodzić innym pracownikom oraz nie zakłócać harmonii i spokoju w miejscu pracy;
- Dbać o wszystkie materialne i niematerialne składniki majątku Spółki, w tym, ale nie wyłącznie, o informacje i systemy informatyczne tak, jak gdyby były one majątkiem własnym, a także chronić je przed możliwą utratą, uszkodzeniem, niewłaściwym użytkowaniem, nadużyciem, oszustwem, kradzieżą i sabotażem;
- Nigdy bezpośrednio ani pośrednio nie wykorzystywać czasu pracy ani zasobów Spółki dla jakichkolwiek korzyści osobistych i/lub działalności politycznej.

### 4.1. Zarządzanie informacją i majątkiem

#### 4.1.1. Prawo własności intelektualnej

- Dopilnować, by na czas rozpoczęto i zakończono wszystkie czynności prawnie wymagane do zabezpieczenia i ochrony praw własności intelektualnej związanych z nowo powstałymi i opracowanymi produktami, procesami i oprogramowaniem;
- Unikać umyślnego nieuprawnionego użycia patentów, praw autorskich, tajemnic handlowych, nazw handlowych, znaków towarowych, programów komputerowych i innych rodzajów własności przemysłowej, a także praw majątkowych należących do innych osób lub podmiotów.

#### 4.1.2. Zarządzanie informacją

- Dopilnować, by wszystkie dokumenty prawne były przechowywane prawidłowo;
- Nie odpowiadać bez uprzedniej zgody kierownictwa na żadne wnioski osób trzecich o informacje sklasyfikowane przez Spółkę jako poufne lub tajne;
- Dopilnować, by wszystkie oświadczenia i sprawozdania wydane i ogłoszone przez Spółkę były prawdziwe.

#### 4.1.3. Bezpieczeństwo i zarządzanie kryzysowe

- Podjąć wszelkie niezbędne działania w celu ochrony pracowników Spółki, informacji i systemów informatycznych, fabryk, budynków administracyjnych i pomieszczeń przed możliwymi atakami terrorystycznymi, klęskami żywiołowymi i złośliwymi czynami;
- Aktywnie wypełniać awaryjne plany zarządzania kryzysowego niezbędne w przypadku terroryzmu, klęsk żywiołowych, itp., zapewniając ciągłość działalności z minimalnymi stratami w czasie kryzysu;
- Podejmować wszelkie niezbędne środki ostrożności i działania zapobiegające kradzieży lub utracie majątku Spółki.

#### 4.1.4. Poufność

- Działać poufnie w związku z wszelkimi tajemnicami handlowymi i finansowymi, a także wobec wszelkich informacji, które w razie ujawnienia mogłyby osłabić konkurencyjność Grupy Arçelik, a także zapewnić

poufność praw, interesów i informacji dotyczących pracowników. Umowy zawarte i podpisane z partnerami biznesowymi przez Grupę Arçelik są objęte ścisłą tajemnicą;

- Z żadnego powodu i w żadnym celu nie udostępniać nieupoważnionym osobom ani podmiotom wewnątrz lub na zewnątrz Spółki, a także nie stosować (bezpośrednio lub pośrednio) w celach spekulacyjnych żadnych informacji ani dokumentów udostępnionych w ramach działalności gospodarczej;
- Nie używać do celów niezamierzonych, nie udzielać ani nie wymieniać z osobami trzecimi, bez uprzedniej zgody, żadnych niepublicznych informacji dotyczących Spółki, jej klientów i innych partnerów.

## **4.2. Konflikt interesów**

Konflikt interesów to wszelka korzyść dostarczona pracownikowi, jego krewnym, przyjaciółom lub innym spowinowaconym, w tym osobom fizycznym i prawnym, oraz fakt osiągnięcia jakichkolwiek korzyści pieniężnych lub innych korzyści osobistych, które mogą mieć wpływ na neutralne wykonywanie obowiązków i funkcji służbowych.

### **4.2.1. Zakaz transakcji z korzyścią lub w interesie własnym**

Jeżeli pracownik jest udziałowcem lub inwestorem innej firmy, musi poinformować o tym kierownictwo. Interesy tego typu są przedmiotem pytań podczas rekrutacji. Pracownicy znajdujący się w takich okolicznościach powinni podjąć działania zapobiegające wystąpieniu konfliktu poprzez poinformowanie o tym menedżerów. Menedżerowie są zobowiązani do poinformowania co najmniej dwóch wyższych poziomów kierownictwa.

- Nie uzyskiwać osobistych korzyści ani korzyści wynikających z pozycji zawodowej na rzecz siebie, swoich krewnych lub innych osób trzecich;
- W kwestii osobistych inwestycji dokładać wszelkich starań w celu uniknięcia konfliktu interesów;
- Dopilnować, by osobiste inwestycje lub działania/relacje pozahandlowe nie uniemożliwiały wykonywania aktualnych obowiązków i funkcji służbowych w Grupie Arçelik pod względem czasu i uwagi, a także unikać takich zdarzeń i sytuacji, które mogą rozpraszać podczas wykonywania podstawowych zadań i obowiązków;
- Poinformować bezpośrednich przełożonych, jeśli krewny pierwszego stopnia jest kupcem lub dostawcą w konkurencyjnej organizacji lub spółce;
- Pracownik w momencie rekrutacji ma obowiązek zgłosić wszelkie posiadane udziały kapitałowe i współinwestycje w dowolnej innej spółce lub firmie. Kwestia ta jest częścią rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami. Pracownik musi ujawnić bezpośrednio przełożonemu wszelkie zmiany stanu lub stosunków oraz jakiegokolwiek inne podobne problemy, które mogą być postrzegane jako konflikt interesów; ujawnienie będzie rozszerzone do co najmniej dwóch wyższych szczebli kierownictwa;
- Zgłosić bezpośrednio przełożonym, w momencie zdobycia takich informacji, wszelkie akcje kapitałowe lub inne korzyści pieniężne posiadane przez krewnych w innej spółce mającej kontakty handlowe z Grupą Arçelik

### **4.2.2. Reprezentowanie oraz udział w imprezach i wydarzeniach**

Udział w imprezach sportowych, wyjazdach lokalnych lub zagranicznych oraz w innych wydarzeniach, które mają wpływ na proces podejmowania decyzji lub mogą być jako takie postrzegane, z wyjątkiem konferencji, przyjęć, działań promocyjnych i seminariów otwartych dla publiczności, i które zostały zorganizowane przez osoby lub podmioty pozostające w relacjach biznesowych ze Spółką, wymagają każdorazowo uprzedniej zgody Dyrektora Krajowego.

### **4.2.3. Upominki**

W prowadzeniu relacji prywatnych i publicznych, osoby i podmioty, które zamierzają ustanowić stosunki handlowe z Grupą Arçelik nie będą:

- Oferować, przyjmować ani zabiegać o prezenty, które noszą znamiona korupcji lub mogą powodować stosunek zależności, bądź też być jako takie postrzegane, z wyjątkiem drobnych pamiątkowych i promocyjnych wręczanych zgodnie z przyjętą praktyką biznesową;

- Nie żądać ani nie zabiegać o żadne zniżki ani korzyści, które mogą być postrzegane jako korupcja lub nadużycie ze strony dostawców, dealerów, autoryzowanych punktów obsługi, klientów, spółek Grupy i innych osób trzecich, a także nie proponować takich korzyści osobom trzecim ani ich nie przyjmować.

#### **4.2.4. Byli pracownicy**

Wejście w relacje biznesowe z Grupą Koç jako sprzedawca, wykonawca, konsultant, agent, przedstawiciel, dealer lub w inny sposób przez osobę, która po odejściu z pracy w Grupie założyła nową firmę lub stała się partnerem innej firmy, jest bardzo ważnym wydarzeniem i wymaga szczególnej uwagi. W takim przypadku należy działać w ramach interesów Spółki oraz ściśle przestrzegać zasad moralnych i etycznych, a także nigdy nie pozwolić na powstanie konfliktu interesów.

W przypadku dostawcy z takim statusem, odpowiedni menedżer lub kierownik musi skontaktować się ze spółką Grupy, w której dostawca działał w przeszłości, oraz sporządzić sprawozdanie weryfikujące brak jakiegokolwiek niewłaściwości, a także na bieżąco informować bezpośrednich przełożonych.

W przypadku wystąpienia jakiegokolwiek niewłaściwej sytuacji, nie wolno nawiązywać żadnych relacji handlowych z taką osobą. Z wyjątkiem przypadków objętych uprzednią zgodą Prezesa, w celu uniknięcia negatywnego wrażenia, takie relacje handlowe nie będą zatwierdzane przed upłynięciem 2 lat od momentu, w którym były pracownik opuścił Grupę Koç.

#### **4.2.5. Insider Trading**

Przestępstwem jest usiłowanie zapewnienia jakiegokolwiek korzyści lub zysku handlowego, w tym, ale nie wyłącznie, bezpośredniego lub pośredniego handlu akcjami notowanymi na giełdzie, stosując lub ujawniając osobom trzecim jakiegokolwiek poufne informacje należące do Spółki lub do Grupy Koç. Pracownikom absolutnie zabrania się takich działań.

## **5 Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników**

Grup Arcelik będzie chronić zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników.

- Pracownicy muszą przestrzegać wszelkich wymaganych działań w zakresie zgodności z przepisami i wytycznymi wydanymi w tym celu.
- Pracownikom nie wolno udostępniać w miejscu pracy żadnych przedmiotów ani substancji o charakterze nielegalnym lub stanowiącym zagrożenie dla miejsca pracy lub pracowników. Z wyjątkiem leków niezbędnych ze względów medycznych, pracownicy nie mogą przechowywać w miejscu pracy ani mieć przy sobie podczas pracy jakichkolwiek narkotyków ani innych substancji, które powodują uzależnienie lub osłabiają funkcjonowanie umysłowe lub fizyczne. Pracownicy nie mogą pracować pod wpływem takich substancji.

## **6 Działalność polityczna**

Grupa Arcelik nie łoży na partie polityczne, polityków ani kandydatów politycznych w zamian za przywileje polityczne i stanowiska. W obrębie miejsca pracy nie zezwala się na żadne demonstracje, działania propagandowe ani podobnie umotywowane czynności. Co więcej, Spółka nie będzie przeznaczać żadnych aktywów ani zasobów (pojazdów, komputerów, poczty e-mail, itp.) na działalność polityczną.

## **7 Zasady wdrażania**

### **7.1. Obowiązek zgłaszania naruszeń**

Każdy pracownik, który dowie się lub podejrzewa jakiegokolwiek naruszenie „Etycznych reguł postępowania” lub obowiązujących przepisów prawa wiążących dla Spółki, ma obowiązek zgłosić to do bezpośrednich przełożonych, Dyrektora Krajowego lub Dyrektora Generalnego Arcelik. Należy przy tym zapobiec każdemu ujawnieniu osobom trzecim, które może negatywnie wpłynąć na relacje w miejscu pracy. Mechanizm raportowania musi być zorganizowany i zarządzany w interesie Spółki.

Bardzo ważną sprawą jest dopilnowanie, by osoba zgłaszająca pozostała wolna od wszelkich czynów złośliwych, takich jak plotki, pogłoski lub inne próby negatywnego wpływu na jego/jej karierę. Dlatego działanie zgodnie z zasadami poufności, obiektywności i etyki w czasie zgłaszania i dochodzenia jest



kluczowe. Zarówno osoba zgłaszająca, jak i menedżerowie, są zobowiązani do maksymalnej dbałości i należytej staranności.

Wszelkie złośliwe i umyślne raporty składające się z kłamstw i pomówień, jeśli takie zostaną wykryte, będą traktowane jako naruszenie zasad etycznych.

## **7.2. Komisja do spraw etyki**

Ustanawianie zasad etycznych, prowadzenie postępowań dyscyplinarnych oraz ich jednolita aplikacja należą do zadań Komisji do spraw etyki.

Dyrektor Generalny Spółki jest odpowiedzialny za nadzór nad Komisją do spraw etyki Grupy Arcelik.

W skład Komisji wchodzi:

- Dyrektor Generalny Grupy Arcelik (Przewodniczący Komisji do spraw etyki)
- Asystenci Dyrektora Generalnego
- Dyrektor do spraw zasobów ludzkich
- Radca prawny

Dochodzenia prowadzone są na podstawie paragrafu 271 „Procedury wspólnotowe Koç” z czerwca 2004 roku.

## **7.3. Postępowanie dyscyplinarne**

Za naruszenie „Etycznych reguł postępowania” grożą następujące kary dyscyplinarne:

- W przypadku oszustwa udowodnionego jako umyślne i złośliwe, zwolnienie (zgodnie z obowiązującymi przepisami Ustawy o pracy), a ponadto, jeśli zostanie to uznane za konieczne, wszczęcie postępowania sądowego. Wszelkie sukcesy lub dokonania w przeszłej karierze osoby świadomie przyjmującej nieuczciwe korzyści nie mogą w żadnym wypadku być interpretowane jako uzasadnienie do pełnego lub częściowego ulaskawienia.
- W przypadku braku umyślnego oszustwa lub w przypadku zaniedbania spowodowanego przez niedokładność lub niewiedzę, pisemne lub ustne ostrzeżenie, w zależności od skutków takiego działania.