

DIC GRUBU İŞYERİ DAVRANIŞKURALLARI STANDARTLAR VE İLKELER



İşyeri Davranış Kurallarıyla İlgili bir Açıklama . . .

DIC Grubu, dünya genelinde 60'dan fazla ülke ve bölgede amacının gereklerini yerine getirmekte ve baskı mürekkepleri, organik boya maddeleri ile otomobiller için sentetik reçine, elektronik ürünler, gıda, konut ve diğer sektörler dahil olmak üzere çeşitli alanlardaki ürünleriyle “renk” ve “rahatlık” sunmaktadır.

Bir şirketin faaliyetleri bir takım sporuna benzetilebilir. Her oyuncunun kazanmayı hedefleyen bir tutuma, tekniğe ve beceriyle sahip olması gerekir; takım, oyunu analiz ederek oynar ve bir taktik planı yapıp bunu uygular.

Aynı durum bir şirketin yönetimi için de geçerlidir. Ticari planlar ve politikalar, ürünler ve piyasalarla ilgili önemli sorunlar ve şirketin karşı karşıya olduğu zorlukların üstesinden gelinecek şekilde oluşturulur ve uygulanır. Her birey, takımın bir üyesi olarak ticari planın uygulanması ve istenen sonuçların elde edilmesi için belirli bir görevi yerine getirir.

Takım üyeleri arasında sorumluluk paylaşımı ve tek bir hedefe ulaşmak için birlikte çalışmak, ticari faaliyetler ve takım sporlarının ortak özelliklerinden biridir. Diğer bir özellik de, katılım için asgari gerekliliğin kurallarını anlamak ve bunlara uygun davranmaktır. Bir kural ihlal edildiğinde cezası verilir. Çeşitli yasalar, mevzuatlar, sosyal normlar ve şirket kuralları ticari faaliyetler için geçerli olan kurallardır. Bu “Kurallar”da, DIC Grubu ve Sun Chemical Group’un tüm çalışanlarının ticari faaliyetlerin yürütülmesi sırasında bu kuralları anlaması ve kurallara uygun davranmasını sağlamayı amaçlayan genel davranış standartları yer almaktadır.

DIC Grubu’nun kendi kurumsal değerlerini yaşamasını, diğer deyişle müşterilerinin, iş ortaklarının, hissedarlarının ve diğer hissedarlarının güvenini kazanması ve iş yapılacak bir şirket olarak saygınlık kazanıp bunu korumasını istiyorum. Sürekli değişen ticari ortamda hissedarların talepleri ve beklentileri giderek daha karmaşık ve çeşitli hale geliyor. Bu zorlukların üstesinden gelmek için esnek olmamız ve bunu doğru ve yasalara uygun davranışlarla ilgili kısıtlamaları dikkate alarak yapmamız zorunludur. Görevlerinizi yerine getirirken ve zorlukların üstesinden gelirken yüksek öncelik verdiğimiz değerleri diğer kişilerle paylaşmak için gereken tüm çabayı göstermeli ve bu “Kurallar”da belirtildiği gibi “doğru olanı yapma” konusunda sağduyulu ve sorumlu davranmalısınız.

DIC Grubu aynı zamanda güvenilir ve saygınlığıyla gurur duyan bir tüzel kişi olmayı hedefler ve bununla bağlantılı olarak da Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin bir üyesidir. DIC Grubu buna ek olarak, ticari faaliyetlerini ISO26000’in ve küresel sosyal sorumluluk standartlarını dikkate alarak yürütmektedir. Bu “Kurallar”a uygun şekilde sorumlu davranmak toplumun sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesine ve çevrenin korunmasına katkıda bulunur ve DIC Grubu’nun sürdürülebilir şekilde büyümesini sağlar.

Temmuz 2014

Yoshiyuki Nakanishi
Temsilci Müdür,
Başkan ve CEO
DIC Şirketi

İÇİNDEKİLER TABLOSU

i	İşyeri Davranış Kurallarıyla İlgili bir Açıklama	
1	DİC'nin Çalışma Şekli	
2	Değerlerimiz	
4	İşyeri Davranış Kurallarının Temelleri	
	Hepsi bu kadar mı?	4
	Ulusal Farklılıklar Neleri Değiştirir?	5
	Bu Standartları ve İlkeleri Kimler Uygulamalı?	5
	Uyum Hangi Konuları Kapsar?	5
	Bir Uyumsuzluk veya bir Uyumsuzluk Olasılığı Tespit Etmem Durumunda Ne Yapmam Gerekir?	5
	Soruşturmalarda İşbirliği Ne Anlama Gelir?	6
	Sorularımı Kimler Yanıtlayabilir?	6
7	1 Bir Çalışan Olarak Haklarınız: Saygı, Onur, Gizlilik	
	Fırsat Eşitliği	7
	Tacizi Önleme ve Ayrımcılık Yapmama	7
	Misilleme Yapmama	7
	Bir Taciz, Ayrımcılık veya Misilleme İddiasını Bildirme	8
	İşyerinde Gizlilik	8
9	2 Çevre, Sağlık ve Güvenlik	
	Grup Çalışanları Çevreyi, Diğer Kişilerin Sağlığını ve Güvenliğini Nasıl Korur?	9
	Üçlü Sorumluluk Bilinci ve Ürün Ömrü	9
	Belirlenen Hedeflerle Sürekli Gelişim	9
	İlgili Yasalara ve Yönetmeliklere Uygun Davranma	9
	Eğitim ve Öğrenim	9
	Denetimler ve Gözetim	9
	Kimyasal Madde Yönetmeliklerine Uyum	10
	Kalite Güvencesi ve Kalite Yönetimi	10

11	3 Olası Çıkar Çatışmalarını Önleme ve Grup Mallarını Koruma Sorumluluğunuz	
	Çıkar Çatışması Nedir?.....	11
	Grup Varlıklarını Nasıl Kullanmalıyım?	12
	Grup'un Gizli Bilgilerini Nasıl Korumam Gerekir?	12
	Fikri Mülkiyet Hakları.....	13
	İşlem Belgeleme ve Kayıt Tutmayla ilgili Gereklilikler Nelerdir?	13
	E-Posta, Telefon ve İnternet Kullanımı ve Erişimi ile ilgili Politika Nedir?	13
15	4 Rüşveti ve Yolsuzluğu Önleme Politikası	
	Rüşvet Nedir?	15
	Rüşvet Örnekleri.....	15
	Acentelerle, Tedarikçilerle, Danışmanlarla, Dağıtımıcılarla, Ortak Girişimlerle veya Konsorsiyumlarla Çalışma.....	15
	Bu Kuralların Diğer Bölümlerinde Geçerli Olan Konular Nelerdir?.....	15
	Cezalar	15
16	5 Devletle ve Kamu Görevlileriyle olan İlişkileriniz	
	Kamu Görevlilerine ve Devlet Müteahhitlerine Verilen Hediyeler ve Ödemeler Ne Zaman Uygunsuz Olur?	16
17	6 Müşteriler, Tedarikçiler ve Şirket Dışı Üçüncü Taraflarla İlişkileriniz	
	Müşteri Memnuniyetini Sürdürme	17
	Üçüncü Taraflarla Hediye Alışverişinde Bulunma ve Üçüncü Taraflarla Etkinliklere Katılım Politikası Nedir?	17
	Verme: Müşterilere veya Diğer Üçüncü Taraflara Hediye Verme veya İşletmenizin Tanıtımını Yapmayla ilgili Kurallar Nelerdir?	17
	Alma: Tedarikçilerden veya Diğer Üçüncü Taraflardan Hediye veya Promosyon Ögeleri Alma Kuralları Nelerdir?	17
	İndirim ve Para İadesi Politikası Nedir?	18
	Tekelciliği Önleme ve Rekabet Yasalarıyla ilgili olarak İzin verilen Uygulamalar Nelerdir?	19
	Rakiplerle olan İlişkim için Geçerli olan Kurallar Nelerdir?.....	19
	Ticaret Engeli Nedir?.....	19
	Rakiplerin Bilgileriyle İlgili Kurallar Nelerdir?	20

	Küçük Düşürme Nedir?	20
	Sun Chemical Grubu Çalışanları ve ABD'de Faaliyet Gösteren Grup Şirketleri için	21
	Ticari Kısıtlamaları Nasıl Uygulayabilirim?	21
	Boykotu Önleme Yasaları Nelerdir?	21
	Uluslararası Ticaret Mevzuatı Beni Nasıl Etkiler?	21
23	7 Para Aklama ve Terörle Mücadele	
	Para Aklama ve Terörle Mücadele Kuralları Nelerdir?	23
24	8 Zorunlu Çalıştırma, Çocuk Çalıştırma, Çatışma Bölgelerinden Çıkarılan Madenler	
	Zorla veya Zorunlu Olarak Çalıştırmanın Yasaklanması	24
	Çocuk İşçi Çalıştırmanın Yasaklanması	24
	Çatışma Bölgelerinden Çıkarılan Madenler	24
25	9 İçeriden Bilgiye Dayalı Ticaret	
	İçeriden Bilgiye Dayalı Ticaret ile İlgili Kurallar Nelerdir?	25
26	o Finansal Raporlamayla İlgili Doğru Muhasebe ve Şirket İçi Kontrol	
	J-Sox nedir?	26
	Muhasebe İşlemleri ve Raporları Hakkında Yapmanız Gerekenler	26
27	EK A: İhlal Bildirimleri için İletişim Bilgileri	
30	EK B: Sun Chemical Grubu Çalışanları için	

DIC Way

● Misyon

DIC Group, devam eden inovasyonlar aracılığıyla gelişmiş değerler oluşturmak ve müşteriler ve toplumun sürdürülebilir gelişimine katkıda bulunmak için çaba göstermektedir.

● Vizyon

Kimyamızdan gelen Renk ve Rahatlık

● Ruh

Şevk, Dürüstlük, Adanmışlık, İş Birliği, Uyum



DIC WAY, DIC Group şirketinin Misyon, Vizyon ve Ruhu kapsayan üç temel elementten oluşan temel yönetim felsefesini temsil etmektedir.

- **Misyon:** Misyonumuz DIC Group şirketinin nihayetinde olmayı arzuladığı şeyi tanımlar. Oluşturmak için mücadele ettiğimiz gelişmiş değerler "saygınlık ve güven", "müşteri memnuniyeti" ve "toplumla uyumu" kapsamaktadır.
- **Vizyon:** Vizyonumuz, Misyonumuzu yerine getirmek için DIC Group'un ticari faaliyetlerini geliştirmesi gereken engin ufku tanımlar. Bu, tarihimize, kurum kültürümüze ve DIC Group çalışanlarına atılan yetkinliklere dayanmaktadır.
- **Ruh:** Ruhumuz, DIC Group çalışanlarının daima saygı göstermesi ve Misyonumuzu gerçekleştirmeye yönelik yol göstericiler olarak kullanması gereken belirli davranış ilkelerini belirtmektedir ve çalışanlarımızın eyleme geçmeden önce durumlar üzerinde düşünmeye ve değerlendirme yapmaya teşvik etmeyi de kapsamaktadır. Üç kurucu ilkemiz olan "Şevk", "Dürüstlük" ve "Adanmışlık" ek olarak zamanın gerekliliklerine uygun şekilde "İş Birliği" ve "Uyum" da ekledik.
 - Şevk Çalışanlarımızı düşünme ve uygulamaya geçmeye sevk eden güç
 - Dürüstlük Etik bir tavır sergileme ve karşılaşılan durumlara mantıklı bir şekilde ve sorumluluk duygusuyla doğrudan yaklaşma
 - Adanmışlık Sahiplik ve hırs duygusu ve verilen görevlere yönelik tutkulu bir yaklaşım sergileme
 - İş Birliği Meseleleri her bir çalışanın bireyselliği ve çeşitliliğine saygı duyarak ve aynı zamanda küresel DIC Group'un ortak gücünü bir araya getirerek çözmeye çalışma
 - Uyum İyi tüzel vatandaşlar olarak sosyal sorumluluklarımızı yerine getirme ve her zaman uyum sorunları hakkında bilinçli olma

Değerlerimiz

İşinizi yaparken aşağıdaki DIC Grubu değerleri ve yaklaşımlarına uygun davranmanız önemlidir.

Mükemmeliyet Tutkusu En yüksek standartlara ulaşma konusunda duyduğumuz gurur bizi motive eder. Öğrenme ve büyüme tutkusunun mükemmelliğin temeli olduğuna inanarak kaliteyi sürekli olarak geliştirme konusunda girişim yapar ve çaba gösteririz. Hedeflerimize heyecanlı, durmaksızın, belirli bir amaca yönelik bir hızla ve kazanan yaklaşımıyla ulaşmaya çalışma konusunda kararlıyız.

Dürüstlük Müşteriler, tedarikçiler, yüklenicilere ve birbirimize karşı dürüst, açık sözlüyüz ve doğru davranış ilkelerine uygun davranırız. Birbirimize güvenmek ve yalnızca yasal zorunluluktan değil, **yapılması doğru olan olduğundan** işimizle ilgili olan yasalara kararlı bir şekilde uygun davranırız.

Yenilik Sürekli olarak müşterilerimiz ve toplumumuz için değer katan en yeni çözümleri bulmaya çalışırız. Yaratıcılığı, stratejik düşünmeyi ve çalışanlarımızın bu çözümleri geliştirme konusundaki kararlılığını destekleriz. Gerek eldeki süreçleri uyumlu duruma getirerek gerekse araştırma ve geliştirme çalışmaları ile sürekli olarak ilerlemeye çalışırız. Başarılarımızın yanı sıra başarısızlıklarımızdan da öğreniriz.

Güvenlik ve Çevreye Saygı ve Toplum Ruhunun Geliştirilmesi Bir kimyasal ürün üreticisinin sosyal sorumluluk bakış açısına göre en yüksek önceliği olan konulardan biri, güvenli bir çalışma şekliyle “güvenliği sağlamaktır” ır. Çalışanlarımızın ve komşularımızın sağlığına ve güvenliğine değer verilen iş ortamlarını sürdürmeliyiz. Çevreye karşı sorumluluk bilinciyle üretilebilen, kullanılabilen ve imha edilebilen ürünler geliştiriyoruz. Kaynaklarımızı koruyoruz. Çalışanları yaşadıkları ve çalıştıkları toplumlarda aktif bir görev üstlenmeye teşvik ediyoruz.

Güvenilirlik Hem bireysel hem de bir şirket olarak ofiste, laboratuvarında veya üretim ortamında yaptıklarımızla ilgili tüm sorumluluğu üstleniyoruz ve kendi çalışmamızın ortaya çıkardığı ürünleri sahipleniyoruz. Yaptıklarımızın nihai

sonucu için cevap vermek durumunda olduğumuzu kabul ediyoruz ve performansımızın çalışma arkadaşlarımız, müşterilerimiz ve şirketimizin başarısını doğrudan etkilediğini biliyoruz.

Takım çalışması İşbirliği içinde çalışmanın sınırsız sayıda olasılığı ortaya çıkardığına inanıyoruz. Ortak hedefleri kişisel çıkarların önüne alarak mükemmelliğe ulaşıyoruz. Birbirimizi hem motive ediyor hem teşvik ediyoruz ve çeşitli altyapılardan ve çalışma alanlarından gelen çalışma arkadaşları arasında anlamlı bir işbirliği olmasını destekliyoruz. Bireysel farklılıklara saygı gösteriyoruz, çeşitliliğe önem veriyoruz ve bilgimizi Grup genelinde paylaşıyoruz.

Bireye Saygı Herkesin saygın, değerli olduğuna ve yaratıcı bir potansiyeli olduğuna inanıyoruz. İş yaşamı / özel yaşam dengesini sağlamanın gerekli olduğuna inanıyoruz ve tüm çalışanlara bu konuda adil ve tutarlı davranıyoruz. Başarıyı ödüllendiriyor ve takdir ediyoruz, uzmanlığa değer veriyoruz ve aktif olarak çalışanların katılmalarını ve katkı sağlamalarını istiyoruz. Kişisel gelişim ve ilerlemeye yatırım yapıyoruz ve çalışanlarımıza etkili ve tatmin olabilecekleri bir ortam sunuyoruz.

Liderlik Biz sektörümüzde uzun süreli ortaklar kurarız ve küresel lider konumundayız. Yaptıklarımızda hem şirket hem de birey olarak, sürekli olarak en iyisi olmaya çalışırız. Yeterlilik, güven ve beklentileri aşma tutkusu gibi kişisel liderlik özelliklerini memnuniyetle kabul eder, diğer kişileri de aynı tutum içinde olmaya teşvik ederiz. Müşterilerimize en kaliteli ürün ve hizmetleri sunarız.

Bağlılık Gruba karşı bağlılık duyarız ve de müşterilerimize ve birbirimize karşı güçlü bir bağlılık gösteririz. Bildiklerimizi cömertçe paylaşır, çalışma arkadaşlarımıza verebileceğimiz en iyi önerilerde bulunur ve onları en iyi şekilde teşvik ederiz. Sorunlarımızı açıklıkla ve samimiyetle çözeriz. Grup’un bir parçası olmaktan gurur duyarız ve buna kişisel olarak önem veririz. Bu alanda uzun süreler birlikte olduğumuza inanırız.

Değerlerimiz

Cesaret Her düzeyde yeniliğe ve planlı şekilde risk alınmasına önem ve destek veririz. Değişimin ve çalışmanın, esnekliği ve uyumluluğu korurken, başarının önündeki engelleri kaldırdığına yürekten inanırız. Değişken ortamımız genellikle çabuk kararı ve cesurca hareket etmeyi gerektirse de, ilk adımı atmaktan veya hata yapmaktan korkmayız çünkü deneme ve yanılmanın öğrenmenin ayrılmaz bir parçası olduğunu biliyoruz.

Müşteri Odaklı Olma Hedefimiz hem şirket içi hem de şirket dışındaki her müşteriye zamanında ve her zaman kusursuz kalitede ve hatasız ürünler ve hizmetler sunmaktır. Faaliyetlerimizi müşterilerimize verdiğimiz değeri arttırarak en yüksek düzeye çıkaracak şekilde düzenliyoruz. Bunu ihtiyaçlarını önceden tahmin ederek, ihtiyaçların ötesine geçerek ve sürekli olarak iyileşmeye çalışarak yapıyoruz.

İletişim Çeşitli altyapılardan ve çalışma alanlarından gelen çalışma arkadaşları arasında açık bir iletişim ve anlamlı bir işbirliği olmasını destekliyoruz. İşimiz konusunda tam olarak bilgi sahibi oluyoruz ve işimizle ilgileniyoruz. İş arkadaşlarımızın işbirliği ruhuna güvenerek bilgilerimizi rahatça paylaşıyoruz. Hem şirket içinde hem

şirket dışında fikirlerin özgürce ve dürüstçe paylaşılması gerektiğine inanıyoruz.

İnsan Hakları İnsan haklarına saygı göstermenin modern ve sürdürülebilir bir toplumun temel ögesi olduğuna inanıyoruz ve insan haklarına daha fazla saygı gösterilmesini sağlamaya çalışıyoruz. Grup, insan hakları ihlallerini görmezden gelmez veya bunlara olanak sağlamaz ve çalışanlarının insan haklarına saygı gösterir.

Tedarik Zinciri Uyum Grup Şirketleri, ham madde tedarikçilerinin (dağıtımıcılar dahil) DIC Grubu Tedarik Zinciri Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulama Kılavuzu'na ve köleliği ve insan kaçakçılığını ortadan kaldırmaya yönelik olan yasalarla birlikte sözleşmelerde rüşveti ve yolsuzluğu önlemeye yönelik olan yasalar dahil yürürlükteki tüm yasalara uyum göstermelerini bekler.

Sürdürülebilirlik DIC Grubu “gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama kapasitesine zarar vermeden şu andaki ihtiyaçları karşılayan” bir gelişme sağlamayı ve toplumun ve küresel ortamın sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesine katkıda bulunan bir grup olmayı hedeflemektedir.

Bu Standartlar ve İlkeler birey ve işyeri davranış kuralları için geçerli olan politikalardır ve herhangi bir sözleşmeye bağlı istihdam hakkı, istihdamla ilgili diğer hakları ortaya çıkarmaz veya istihdamın sürekliliği hakkında bir teminat anlamına gelmemektedir.

Ve Sun Chemical Çalışanları, isteğe bağlı olarak, yazılı bir anlaşma kapsamında özellikle belirtilmediği sürece, işlerine kendileri veya Sun Chemical herhangi bir zamanda, gerekçeli veya gerekçesiz olarak veya bildirim yaparak veya yapmayarak son verebilir.

İşyeri Davranış Kurallarının Temelleri

Bir DIC Grubu Şirketi'nin çalışanı olarak Grup'un değerlerini yansıtan davranış kurallarını bilmeniz ve bunlara göre faaliyet göstermeniz gerekmektedir. Hiç kimse sizden bir hukuk uzmanı olmanızı beklemez. Bu nedenle de önemli olan “doğru olanı yapmak”tır. Bu Standartlar ve İlkeler işletmemizi yönetmemize ilişkin ortak değerleri oluşturmamız açısından önemlidir.

Bu İşyeri Davranış Kuralları kapsamında kullanılan “Grup,” “Grup Şirketi” ve “Grup Şirketleri” Sun Chemical Group Coöperatief U.A., DIC Asia Pacific Pte. Ltd. ve DIC (Çin) Co. Ltd. dahil olmak üzere tüm bağlı şirketleri ve nerede olursa olsun DIC Grup Şirketi'nin yönettiği ve denetimi altında olan bağlı şirketleri ve müşterek girişim ortakları ve bağlı ortaklıkları anlamına gelir.

Grup Şirketleri'nin tüm çalışanlarının yerine getirmesi beklenen standartlarının bir özeti:

- İşletmemizi ilgilendiren yürürlükteki tüm yasalara uygun davranın.
- Yaptığınız tüm işlerde dürüst, adil ve güvenilir olmaya çalışın.
- İş yaşamınız ve özel yaşamınız arasında olabilecek her türlü çıkar çatışmasından kaçının.
- Tüm çalışma arkadaşlarıyla adil çalışma uygulamalarını gözlemleyerek çeşitliliğe değer verin.
- Güvenli bir iş yeri oluşturmaya ve çevreyi korumaya çalışın.
- Çalışma arkadaşlarının ve Grup Şirketiniz adına birlikte çalıştığınız diğer kişilerin haklarına, saygınlığına ve gizliliklerine saygı gösterin.
- İş ortamlarımızda hiçbir türde taciz ve ayrımcılık olmamasını sağlayın. Grup'un tescilli ve gizli bilgilerini uygun olmayan şekilde ifşa edilmekten koruyun.
- Herhangi bir müşteri, tedarikçi, kamu görevlisi veya üçüncü bir tarafa uygun ya da uygun olmayan ödeme yapmayın

- veya bu taraflardan uygun olmayan hediye veya bağış kabul etmeyin veya bunları söz konusu kişilere teklif etmeyin.
- Başka bir kişiden veya şirketten gizli bilgi kabul etmeyin veya uygun bir onay almadan ve hukuki değerlendirme yapılmadan üçüncü bir tarafın lehine olabilecek bir gizlilik anlaşması imzalamayın.
- Uygun onayı almadan veya hukuki değerlendirme yapılmadan herhangi bir sözleşme yükümlülüğü almayın.
- Grup Şirketleri'nin mali kayıtlarının doğru ve eksiksiz olduğundan, belirtilen işlemin tüm ayrıntılarını gösterdiğinden ve yürürlükteki yasalar ve muhasebe standartlarına uygun olduğundan emin olun.
- Grup müşterileri, tedarikçiler, rakipler ve devletlerle olan iş ilişkilerinizin rekabet, atekelciliği önleme, rüşvetle mücadele, mali işlem, vergi ve terörü önleme dahil olmak üzere yürürlükteki tüm yasalara uygun olmasını sağlayın.
- Organize suç grupları, nefret suçlarını savunan gruplar veya teröristler gibi topluma zararlı örgütlerin taleplerine karşı katı bir tutum izleyin veya bunlara boyun eğmeyin.

Hepsi bu kadar mı?

Bu sayfadaki kısa özet, “Davranış Kuralları ve İlkeleri Standartları”nı burada belirtilenlerle kısıtlamamakta veya sınırlamamaktadır. Yalnızca Grup'un değerlerini destekleyen bazı önemli kavramları anlatmayı amaçlamaktadır. Yüksek bir davranış standardını sürdürmek ve Grup'un saygınlığını korumak için sağduyulu olmanız ve temel olarak hukuki ve doğru davranış ilkelerini anlamanız sizin kendi adınıza yapmanız gerekenlerdir. Lütfen bu kitapçıktaki “Standartlar ve İlkeler” bölümünü dikkatli şekilde okuyun. Bu açıklamalar size ortaya çıkan hukuki ve etik sorunları belirlemenizde destek sağlayacak ve bunları çözümlemenize yardımcı olacaktır.

Ulusal Farklılıklar Neleri Değiştirir?

Grup Şirketleri küresel şirketler olduğundan bizim bazı genel “Standartlarımız ve İlkelerimiz” vardır. Grup, yasaların ülkeden ülkeye ve bölgeden bölgeye farklılık gösterdiğinin bilincindedir ve çalışanların kendi bulundukları yerler ve yaptıkları iş için geçerli olan yasalara uygun davranması gerekmektedir. Ancak, bu yalnızca asgari bir standarttır. “İşyeri Davranış Kuralları Standartları ve İlkeleri”nin yerel yasalara göre daha katı olduğu durumlarda, Grup bu belgede belirtilmiş olan daha yüksek düzeydeki genel işyeri kurallarına uyum gösterilmesini istemektedir. Biz ancak bu şekilde, dünya genelinde tüm çalışanlarımız, müşterilerimiz ve tedarikçilerimiz için adil ve tutarlı bir davranış biçimi olmasını sağlayabiliriz.

Bu Standartları ve İlkeleri Kimler Uygulamalı?

“Standartlar ve İlkeler”, dünya genelindeki Grup Şirketleri’nin tüm çalışanları (müdürler, yetkililer, yarı zamanlı çalışanlar, geçici çalışanlar, süreli çalışanlar, yardımcı çalışanlar ve DIC Grup Şirketi adına çalışan danışmanlar) için geçerlidir.

Uyum Hangi Konuları Kapsar?

Bu “Standartlar ve İlkeler”, Grup Şirketleri’nin ve çalışanlarının tüm dünyada Grup Şirketleri’nin faaliyetleri için geçerli olan yasalara uyum gösterme, en yüksek doğru davranış kurallarına uygun davranma ve faaliyet gösterdiğimiz toplumların sorumluluk bilinciyle davranan üyeleri olarak davranma konusundaki ortak sorumluluğunu yansıtır ve ortak sorumluluk alınmasını gerektirir. Bu “Standartlar ve İlkeler”, Grup Şirketleri’nin küresel ticari ilişkilerini sürdürmeye yönelik amaçları ve hedeflerine ulaşmak için gerekli olan temel yönlendirmeyi sağlayacak şekilde hazırlanmıştır. Tüm çalışanlar bu “Standartlar ve İlkeler”e ve de Grup faaliyetleri için geçerli olan hükümet yasaları ve yönetmeliklerine ve Grup Şirketleri tarafından uygulamaya koyulabilecek diğer benzeri ilke ve yöntemlere uyum göstermekten sorumludur.

Her çalışan, Grup Şirketi’nin desteğiyle bu “Standartlar ve İlkeler”i anlamak ve bunlara uygun davranmaktan sorumludur. Grup’un yasal ve etik yükümlülükleri yerine getirme konusunda başarılı olması, sorunlar ortaya çıkmadan önce her birimizin durumla ilgili öneriler almamıza ve

bu “Davranış Kuralları”nı ihlal edebilecek olayları bildirmemize bağlıdır. Bir çalışanın kendine veya başkalarına yarar sağlayan yasal veya doğru olmayan bir davranışta bulunması ile çalışanın Grup Şirketleri’nin yarar sağlaması için böyle bir yanlış girişimde bulunması arasında bir fark yoktur. Kısacası, doğru veya yasal olmayan davranışlar kabul edilemez.

Bir Uyumsuzluk veya bir Uyumsuzluk Olasılığı Tespit Etmem Durumunda Ne Yapmam Gerekir?

Çalıştığınız Grup Şirketi’nin bu Davranış Kurallarına uygun davranmaya devam etmesini sağlamak için elinizden gelen tüm çabayı göstermeniz zorunludur. Bununla bağlantılı olarak tüm çalışanların güvenlikle ilgili kurallara, yasalara veya Grup politikalarına uyum gösterilmediği bilinen ve bundan şüphe edilen durumları Ek A’da belirtilen kişilerden birine bildirmesi gerekmektedir. Karmaşık yasal sorunlara neden olabileceğinden, bildirimde bulunan kişinin kendi soruşturmasını YAPMAMASI gerekmektedir. Bir eylemin söz konusu yasalar veya kurallara uyumsuzluk anlamına gelip gelmediği konusunda emin olmasanız da en kısa zamanda bir bildirimde bulunmanız gerekmektedir.

Yasalara veya Grup politikalarına uyum gösterilmeme olasılığıyla ilgili tüm bildirimler mevcut şartlar altında mümkün olduğu kadar gizlilikle ele alınacak ve uygun bir kurum yetkilisi tarafından adil ve hızlı şekilde değerlendirilecektir. Ve bu kişi gereken düzeltici önlemleri alacaktır. DIC Grubu bildirimlerin hızlı şekilde ve zamanında yapılmasıyla sorun hızlı şekilde çözebilir.

Uyumsuz olduğundan şüphelenilen konuları bildirme konusunda iyi niyetle davranan kişileri desteklemek ve korumak Grup politikasıdır. Soruşturma sonucunda bildirilen faaliyetin uyumsuzlukla ilgili bir konu olmadığı belirlense de, bildirim iyi niyetle yapıldıysa ve (başka birine iftira atmak gibi) kötü niyetli değilse, bildirimde bulunan kişi bunu yapmaktan dolayı sorumlu tutulmayacaktır.

Uyumsuzluğu bildiren veya söz konusu bildirimle ilgili soruşturmada yer alan herhangi bir kişiye misilleme yapmak yasaktır ve bu tür bir tutum göstermek “Davranış Kuralları”nın ciddi ihlali anlamına gelir. Davranış. Bu tür bir

misilleme yapan kişilere disiplin cezası verilir.

Soruşturmalar da İşbirliği Ne Anlama Gelir?

Tüm çalışanların ihlal iddialarıyla ilgili olarak yapılan soruşturmalarda işbirliği yapması gerekmektedir. Düzeltici bir önlemin alınması gerektiği belirlenirse ilgili Grup Şirketi ve üst düzey yönetimi durumu düzeltmek ve yeniden ortaya çıkmasını önlemek için hangi önlemler alınması gerektiğine karar verecektir.

Sorularımı Kimler Yanıtlayabilir?

Bu “Standartlar ve İlkeler”de Grup içindeki çalışma sırasında karşılaşılabilecek tüm sorular için ayrıntılı yanıtların bulunması mümkün değildir. Bu nedenle, doğru davranışla ilgili destek istemenin uygun olduğu durumlar dahil olmak üzere Grup’un yüksek standartlarına uyum göstermek için gerekenler konusunda, sağduyumuza ve mantıklı kararımıza güvenmeliyiz.

Bu “Standartlar ve İlkeler”, çalıştığınız Grup Şirketi’nin ilgili ilkeleri veya yöntemleri, çalıştığınız Grup Şirketi adına yürüttüğünüz faaliyetler için geçerli olan yasalarla ilgili sorularınız için veya yasalarla veya doğru davranışla ilgili bir sorunuzun cevabını almak için yardım almak amacıyla veya herhangi bir sorunu bildirmek amacıyla aşağıdaki kişilerden biriyle iletişim kurabilirsiniz:

- Müdürünüz veya Şefiniz
- Bildirim sıradüzenine göre bulunduğunuz yönetim biriminde sizden daha yüksek olan bir müdür
- Ek A’da belirtilen “İletişim Kurulacak Kişiler”

Bu “Davranış Kuralları”yla ilgili ihlalleri bildirmek için, lütfen Ek A’da belirtilen “İletişim Kurulacak Kişiler”den biriyle iletişim kurunuz.

1 Bir Çalışan Olarak Haklarınız: Saygı, Onur, Gizlilik

Fırsat Eşitliği

Grup, gücünü çalışanlarının yetenekleri ve kabiliyetlerinden aldığının farkındadır. Bizden beklenen, tüm iş ilişkilerimizin temelini oluşturan karşılıklı saygı ile iş davranışı ilkelerine en uygun biçimde sorumlu davranmamızdır. Bunun en önemli kısımlarından biri de ayrımcılık, korku, taciz ve sosyal açıdan olumsuz olan durumların söz konusu olmamasıdır. Bu nedenle Grup, çalışanlarına elden geldiğince olumlu ve özgürlüğün temel alındığı bir çalışma ortamı sağlamayı amaç edinmiştir. Bazı İnsan Kaynakları programları ve politikaları şirkete, bölüme, işletme birimine, yan kuruluşa veya bağlı kuruluşa göre değişse de, Grup'un çalışan ilişkilerini yönlendirecek genel hedefler belirlenmiştir. Grup'un politikasına göre:

- Irka, dine, rengine, yaşa, medeni duruma, cinsiyete, cinsel yönelime, fiziksel veya zihinsel engelliliğe, kıdem durumuna, milliyete veya yürürlükteki yasalar kapsamında korunan diğer bir özelliğe bakılmaksızın ve yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere göre işe alma, ücretle iş verme, geliştirme, terfi ettirme, ücret verme ve diğer tüm istihdam şartları ve koşullarında herkes için eşit fırsat sağlanmalıdır.
- Profesyonel, güvenli, uyuşturucunun kullanılmadığı ve ayrımcılığın olmadığı bir iş ortamı sağlanmalıdır.
- Çalışanlar iş başarılarına göre değerlendirilmeli ve ücretlendirilmeli ve de diğer kuruluşlarda verilen yan ödemelerle yarışır nitelikte yararlar sağlanmalıdır.

Tacizi Önleme ve Ayrımcılık Yapmama

Grup'un ilkelerine ve birçok ülkenin yasalarına göre işyerinde veya şirket veya işletmeyle ilgili olan bir birimde, etkinlikte veya toplantıda ayrımcılık, taciz, bezdirmeye çalışmak, korkutmak ve misilleme yapmak yasaktır. Yasaklanan uygulamalar aşağıdakilerle sınırlı olmasa da şunları kapsar:

- **Sözlü taciz:** Kötü sözler, aşağılayıcı yorumlar, tehditler veya etnik, ırksal, dini veya cinsiyeti temel alan rahatsız edici bir dil kullanmayı kapsar.
- **Görsel taciz:** Etnik, ırksal, dini veya cinsel içeriği nedeniyle aşağılayıcı, saldırgan, tehdit edici veya küçük düşürücü olan, diğer kişilere gösterilen veya başka kişilerin görmesi sağlanan yazılı, basılı veya elektronik materyaller, hareketler, resimler veya fiziksel eşyaları kapsar.
- **Fiziksel taciz:** İstenmeyen şekilde dokunma, bezdirmeye çalışma veya bir kişiye veya bir kişinin malına fiziksel müdahaleyi kapsar.
- **Cinsel taciz:** İstihdam, yükselme veya diğer bir çıkara ilişkin örtülü veya açık bir durum veya söz konusu taleplerin reddedilmesi durumunda işle ilgili olumsuz bir gözdağı verme söz konusu olsun veya olmasın, istenmeyen tüm cinsel davranışları kapsar.
- **Ayrımcılık:** İşe alma, terfi, ücret, işle ilgili görevler, çalışma saatleri gibi istihdamla ilgili ayrımcılık; cinsiyete, yaşa, milliyete, ırka, ten rengine, etnik kökene, dine, mezhebe, sosyal konuma, kökene, medeni duruma, cinsel yönelime göre işten çıkarma; fiziksel veya zihinsel engelliliğe veya yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerle korunan diğer niteliklere göre ayrımcılığı kapsar.
- **Fiziksel cezalandırma:** Sözlü olarak kötü davranma ve psikolojik veya fiziksel kısıtlamaları kapsar.

Misilleme Yapmama

Misilleme, şirket içinde veya dışında bir ayrımcılık veya taciz iddiasında bulunmuş veya bunu desteklemek için kanıt vermiş olan bir çalışana karşı yapılan olumsuz davranışları kapsar.

Misilleme kesinlikle yasaktır ve bu kuralı ihlal edenlere gereken disiplin cezası verilecektir.

Bir Taciz, Ayrımcılık veya Misilleme İddiasını Bildirme

Taciz, ayrımcılık veya misillemeyle ilgili şikayetler Ek A'da belirtilen iletişim kurulacak kişilere yapılmalıdır.

İşyerinde Gizlilik

Grup'un tüzüğüne göre, işyerinde gizlilikle ilgili olan yürürlükteki yasal gerekliliklere uyum gösterilmelidir. Ancak çalışanlar ve yükleniciler, İnsan Kaynakları'nın sakladığı bilgiler ve dosyalar veya ilgili yasada özellikle düzenlenen hususlar hariç olmak üzere; çalıştığınız Grup ve / veya Grup Şirketi'nin bilgisayar sistemleri, sesli posta, e-posta veya diğer teknik veya elektronik kaynaklarında saklanan, bunlar aracılığıyla iletilen veya bunlarda kayıtlı olan bilgiler veya dosyalarla ilgili kendilerine ait olan gizlilik haklarının kısıtlı olduğunu bilmelidir.

Çalıştığınız Grup Şirketi; bir çalışanın bilgisayar dosyaları veya bilgisayarla gönderdikleri, sesli posta, e-postası veya bilgilerin kayıtlı olduğu veya iletildiği diğer Grup ortamlarını denetlemek, soruşturmak veya araştırmak amacıyla geçerli olan bilgisayar şifrelerini geçersiz hale getirebilir. (Avrupa Birliği'nde bilgisayar sistemlerinde saklansa da kişisel gizliliği olduğu kabul edilen bilgileri koruyan ve denetleyen belirli yasalar ve yönergeler vardır ve Grup tüzüğüne göre bu yasa ve yönergelere uyulmalıdır.)

Bir çalışanın kişisel, kamuya açık olmayan bilgileri; bilgilerin elektronik veya diğer iletişim yöntemleriyle geniş bir alanda erişilebilir olması nedeniyle birçok ülkede belirgin şekilde farklılık göstermektedir. Grup'un politikasına göre çalışanlara ait olup kamuya açık olmayan ve ilgili kişinin kimliğinin ortaya çıkmasına neden olan tüm bilgiler için geçerli olan gizlilikle ilgili yasaların tümüne uyulmalıdır. Bu yasalar

karmaşık olduğundan bu "Standartlar ve İlkeler"de Grup'tan ve çalıştığınız Grup Şirketi'nden alması istenen tüm özel önlemler ayrıntılı şekilde ele alınamamaktadır.

Genel olarak, Grup tüzüğüne göre yapılması gerekenler:

- Yürürlükteki yasalara göre herhangi bir Grup çalışanın kamuya açık olmayan, ait olduğu kişinin kimliğinin belirlenmesini sağlayan bilgilerin şirket içinde veya dışında açıklanmasıyla ilgili işlemlere uyum gösterme.
- Kamuya açık olmayan, ait olduğu kişinin kimliğinin belirlenmesini sağlayan bilgilere erişim; şirketin sağlık ve refah planları, programları ve diğer yardımlar ve işinizle ilgili olan insan kaynakları işlevlerini uygun şekilde düzenlemek için bilgilere sahip olması gereken Grup çalışanları ve üçüncü taraf hizmet sağlayıcılar ile sınırlıdır.
- Yürürlükteki yasalara göre sağlık, emeklilik yan ödemesi veya çalıştığınız Grup Şirketi'nin uyguladığı yan ödeme planları veya programlarına göre veya yasalara göre paylaşılmasına izin verilen veya paylaşılması gerekli olan bilgiler hariç olmak üzere, Grup dışındaki herhangi bir üçüncü tarafla paylaşılması teklif edilen kamuya açık olmayan veya kişinin kimliğinin anlaşılmasına neden olabilecek bilgilerin açıklanmasından önce çalışanın yazılı onayı gereklidir.
- Eski çalışanlarla ilgili bilgiler, mevcut çalışanların bilgileriyle aynı şekilde korunacaktır.

2 Çevre, Sağlık ve Güvenlik

Grup Çalışanları Çevreyi, Diğer Kişilerin Sağlığını ve Güvenliğini Nasıl Korur?

Sorumlu bir tüzel kişi ve kimyasal madde üreten ve satan bir işletme olarak DIC Grubu, çalışanlarının ve tesislerinin sağlığı, güvenliği ve emniyetinin yanı sıra çevreye özen göstermenin Grup'un yönetiminde temel öge olduğunun farkındadır. Sürdürülebilir gelişme ilkesine bağlı olan DIC Grubu, işletme ve biyolojik çeşitlilik dahil olmak üzere küresel çevre arasında sürekli bir uyum sağlayarak ve çevre açısından doğru ürünler ve teknolojiyi sunarak topluma katkıda bulunmaktadır.

Üçlü Sorumluluk Bilinci ve Ürün Ömrü

Üçlü sorumluluk; DIC Grubu kimyasal ürünlerinin geliştirilmeleri, ham maddelerin alımı, üretim ve dağıtımdan kullanımlarına, son tüketimine ve imha edilmelerine kadar olan ürün ömrü boyunca sağlığı, güvenliği ve çevreyi koruyacak önlemleri uygulamak ve sürekli olarak geliştirmek için girişimde bulunmaktadır. DIC Grubu, ileriye yönelik etkinliklerle bu faaliyetlerle bulunmaktadır ve çalışanların da bununla bağlantılı olarak yapması gereken şunlardır:

- Üçlü sorumluluğun temelini anlamalı ve bunun bilincinde olmalıdır.
- Yeni bir ürünün veya üretim sürecinin geliştirilmesinden başlayarak tüm ürün ömrü boyunca çevreye, sağlığa ve güvenliğe olan etkilerini anlamalı ve olumsuz etkileri mümkün olduğu kadar azaltmalıdır.

Belirlenen Hedeflerle Sürekli Gelişim

DIC Grubu ticari faaliyetlerini (i) çalışanlarının ve yerel toplulukların güvenliği ve sağlığını ön planda tutarak; (ii) sürdürülebilir bir gelişmeye doğru yönelerek ve (iii) çevre üzerindeki yükü azaltarak değer yaratacak şekilde yürütmektedir. DIC Grubu, bu amaçlarla gelişimi hedefleyen amaçlar belirlemekte ve programlar uygulamaktadır.

Bir DIC Grubu çalışanı olarak sizden beklenenler:

- Güvenlik ve sağlıkla ilgili DIC Grubu programlarında işbirliği yapılmalıdır. Yeryüzü çevresini korumak için DIC Grubu programları ile işbirliği yapılmalıdır.
- DIC Şirketi'nizde belirlenmiş olan acil durum hazırlık planlarını anlamalı ve acil bir durumda uygun olan plana göre hareket etmelisiniz.

İlgili Yasalara ve Yönetmeliklere Uygun Davranma

DIC Grubu, çevrenin korunması ve bunun sürdürülmesini; çalışanlarımızın, müşterilerimizin, bölgedeki komşularımızın ve toplumların sağlığını ve güvenliğini ve sağlıkla, güvenlikle ve çevreyle ilgili olan diğer konuları destekleyen ilgili yasa ve yönetmeliklere uygun davranacaktır.

DIC Grubu tüzüğüne göre, ilgili bir ülkenin sağlık, güvenlik ve çevreyle ilgili yasaları ve yönetmeliklerinin yetersiz görülmesi durumunda DIC Grubu Şirketleri bu "Kurallar"da belirtilen değerlerle tutarlı olan ilkeleri uygulamalıdır. DIC Grubu, yasal olarak uyum gösterme zorunlu olmasa da etkilenen tüm ülkelerin çevre, güvenlik ve sağlıkla ilgili ticari normları ve uygulamalarına mümkün olduğu kadar saygı göstermelidir. DIC Grubu çalışanlarının güvenlik, sağlık ve çevreyle ilgili olan yürürlükteki tüm yasalara, yönetmeliklere ve DIC Grubu ilkelerine uygun davranması gerekmektedir.

Eğitim ve Öğrenim

DIC Grubu, çalışanlarına güvenlik, sağlık ve çevreyle ilgili eğitim ve öğrenim olanakları sunmaktadır. Tüm çalışanlar, DIC Grup Şirketleri tarafından sağlanan eğitimi anlamalı ve DIC Grup Şirketleri'nin güvenlik, sağlık ve çevreyle ilgili taahhüdüne katkıda bulunmak amacıyla sahip oldukları bilgileri ve yetenekleri geliştirmelidir.

Denetimler ve Gözetim

Her DIC Grubu çalışanı, bir kamu kurumunun çevre, güvenlik ve sağlık sorunlarıyla ilgili olarak yapılmasını talep ettiği soruşturmaları çalışanın Grup Şirketi tarafından görevlendirilen

kişiye bildirmesi ve bu kişinin gözetimi altında DIC Grubu tarafından yürütülen söz konusu şirket içi veya şirket dışı bir soruşturmada işbirliği yapması gerekmektedir.

Kimyasal Madde Yönetmeliklerine Uyum

Her ülkede kimyasal maddelerin üretimi, ithalatı, ihracatı ve / veya kullanımına ilişkin değişmez yasalar ve yönetmelikler olabilmektedir. Her Grup Şirketi'nin bulunduğu ülkenin yasaları ve yönetmeliklerine uyum göstermesi gerektiği gibi, diğer sözleşme taraflarının ve ürün kullanıcılarının bulunduğu ülkelerin yasaları ve yönetmeliklerine de uyum göstermesi gerekmektedir. Çalışanlar, yeni kimyasal maddelerin kaydıyla ilgili

yönetmelikler dahil, yeni yasa ve yönetmelikleri ve kimyasal maddelerin kullanım şekilleri ve miktarlarıyla ilgili mevcut geçerli yasa ve yönetmelikleri her zaman araştırmalı ve bunlar hakkında bilgi sahibi olmalıdır.

Kalite Güvencesi ve Kalite Yönetimi

Grup, kalite güvencesi ve kalite yönetimini, işletme yönetiminin temel yapı taşlarından biri olarak görmektedir.

Çalışanların; müşterilerimizin ve piyasanın ihtiyaçlarını karşılayan ürünler, hizmetler ve bilgileri sağlamaya çalışırken sürekli olarak kaliteyi iyileştirmeye ve kalite güvencesini desteklemeye çalışması gerekmektedir.

3 Olası Çıkar Çatışmalarını Önleme ve Grup Mallarını Koruma Sorumluluğunuz

Bir Grup Şirketi çalışanı olarak görevlerinizi Grup'un çıkarlarına uyumlu şekilde yerine getirme sorumluluğunuz bulunmaktadır. En azından çıkar çatışmalarından kaçınmanız, Grup'un gizli bilgilerini izinsiz kullanım veya ifşadan korumanız ve Grup'un mallarını kullanma ve diğer çalışanlarla iletişiminizi kapsayan tüm geçerli Grup tüzüklerine uyum göstermeniz gerekmektedir.

Çıkar Çatışması Nedir?

Kişisel çıkarlarınız ve / veya üçüncü bir tarafın çıkarları ile Grup'a karşı sorumluluklarınız arasında bir seçim yapmanızı gerektirebilecek herhangi bir durumda çıkar çatışması ortaya çıkar. Çıkar çatışmaları, genellikle bir çalışanın kendi konumunu kişisel olarak maddi bir kazanç sağlamak veya çalıştığı Grup Şirketi dışında bir işte çalışmak için kullandığında ortaya çıkar. Bir kişinin kişisel eylemlerinin Grup'un ticari çıkarlarıyla tutarsız olduğu durumlarda çatışma ortaya çıkar. Gerçek çıkar çatışması olan eylemler kesinlikle kabul edilemez. Bir çıkar çatışması gibi görünebilecek eylemlerden de kaçınılmalıdır.

Çıkar çatışmalarına örnek olarak şunlar verilebilir:

- Herhangi bir rakip, tedarikçi veya müşteri sayesinde kişisel kazanç elde etmek, bunlar için çalışmak veya danışman, uzman, çalışan veya müdür olarak görev yapmak.
- Bir Grup Şirketi'nin sağladığı ürünler veya hizmetlerle rekabet eden veya bunlara benzeyen ürün veya hizmetleri satmak.
- Grup Şirketi'nizin CEO'su / Başkanı veya CFO'su / Mali Müdürü tarafından yazılı olarak açıkça onaylanmadığı sürece şirket dışında kar amaçlı bir işletmeyi yönetmek.
- Grup Şirketi'nizin CEO'su / Başkanı veya CFO'su / Mali Müdürü tarafından yazılı olarak açıkça onaylanmadığı sürece Grup'a ait donanımı, varlıkları veya zamanı Grup ile ilgili olmayan faaliyetlerde

bulunmak için kullanmak.

- Menkul kıymetleri borsada halka açık olarak alınıp satılan bir şirkette en fazla %5 hissesi olmak dışında herhangi bir rakip, müşteri ve tedarikçiyle mali bir işlem yapmak veya bunlarda herhangi bir mali menfaat sahibi olmak veya bunları idare etmek.
- Hak olarak Grup Şirketlerine ait olan ticari fırsatlardan kişisel olarak yarar sağlamak.
- Grup Şirketinizin CEO'su / Başkanı veya CFO'su / Mali Müdürü'nün önceden verdiği yazılı onay olmaksızın kişisel yarar sağlamak veya kendiniz, sizinle aynı evde yaşayan kişi veya aile üyeniz için doğrudan veya dolaylı olarak kazanç sağlamak için Grup'la ticari işlem yapmak.
- Grup Şirketi'nizin CEO'su / Başkanı veya CFO'su / Mali Müdürü'nün önceden yazılı onay verdiği durumlar hariç olmak üzere aile üyelerinizi veya aynı evde yaşadığınız kişiyi yönettiğiniz bir işletme biriminde çalışmak üzere işe almak.
- Grup Şirketi'niz adına sağladığınız hizmetler için üçüncü taraflardan ücret veya maddi değeri olan bir şey kabul etmek.
- Grup Şirketi'yle ticari ilişkisi olan veya bu tür bir ilişki içinde olmak isteyen üçüncü taraflardan ücret veya maddi değeri olan bir şey kabul etmek.
- Grup Şirketi'nizin CEO'su / Başkanı veya CFO'sunun / Mali Müdürü'nün önceden açıkça verdiği yazılı onay olmaksızın aynı anda iki veya daha fazla işveren için çalışmak veya kar amacı güden şirket dışında bir işletme için herhangi bir iş yaparak veya danışman, uzman, çalışan veya müdür olarak çalışarak kişisel kazanç sağlamak. Bu tür onaylar genelde, çıkar çatışması veya olumsuz etki olmaması veya olası bir çıkar çatışması veya iş performansınızın olumsuz etkilenmesine ilişkin bir kuşkuyla yer olmaması durumunda verilir.

Bu çıkar çatışması ilkesini ihlal eden bir çalışana işe son verilmesi ve diğer cezalar dahil olmak üzere disiplin cezası verilebilir. Olası bir çıkar çatışmasıyla ilgili bir sorunun ortaya çıkması durumunda çalışan kuşku duyulabilecek bir faaliyette bulunmadan önce ilgili unsurları Ek A'da belirtilen hususları uygun kişiye bildirmelidir.

Grup Varlıklarını Nasıl Kullanmalıyım?

Grup'un varlıklarını satın almak ve korumak maliyetlidir. Çalışanların bu varlıkları yalnızca asıl amaç için kullanmaları ve bu varlıkların değerleri ve yararlarını sürdürmeleri ve korumaları gerekmektedir. Grup mallarının hatalı veya kötüye kullanımı veya ortadan kaldırılması, Grup mallarını özel olarak ticari amaçlarla sorumlu şekilde kullanmanız konusundaki görevinizin ciddi olarak ihlal edilmesi anlamına gelir.

Çalışanlara verilen makineler, cep telefonları ve diğer taşınabilir elektronik cihazlar, bilgisayarlar, yazılım, araçlar ve diğer Grup malları şirket işlerinde kullanıma yöneliktir. Çalışanlar bu tür donanımı ve diğer Grup mallarını Grup ve çalıştıkları Grup Şirketi'nin tüzüklerine uygun şekilde ve söz konusu donanımın kullanılmasına ilişkin yürürlükteki yasalara, kurallara, düzenlemelere ve koruma kurallarına uygun şekilde kullanmalıdır. Çalışanlar bu tür donanımın ve diğer Grup mallarının kişisel kullanımı konusunda sınırlama koymalı ve bu tür donanımı veya diğer Grup mallarını kişisel kazanç sağlamak veya yasal olmayan faaliyetlerde bulunmak amacıyla kullanmamalıdır.

Çalışanlar, Grup Şirketi donanımını veya mallarını kendi çıkarları veya amaçları için satmamalı, kiralamamalı, ödünç vermemeli, bağışlamamalı veya başka şekillerde kullanmamalıdır.

Grup'un Gizli Bilgilerini Nasıl Korumam Gerekir?

Tescilli ve gizli bilgiler, Grup Şirketlerinin en değerli varlıkları arasındadır. Grup Şirketleriyle, ürünleriyle, planlarıyla veya işiyle ilgili olup genel olarak halka açık olmayan bilgiler gizlidir. Bu bilgilerin uygun olmayan veya izinsiz şekilde açıklanması Grup'un rekabet durumuna önemli oranda zarar verebilir ve değerli varlıkların israfına neden olabilir. Bu bilgilerin

uygun olmayan şekilde açıklanması veya kullanılması, ceza gerektiren bir suç olabilir ve suçu işleyen kişinin ceza almasına, bu kişi hakkında hukuki işlem başlatılmasına veya bu kişinin hapis cezası almasına neden olabilir.

Buna benzer şekilde müşteri listeleri, mal kayıtları ve diğer ticari bilgiler, halka açık olan kaynaklardan alınsa da, Grup'un malıdır ve kişisel çıkar için alınamaz veya kullanılamaz. Grup'un tescilli bilgileri "Gizli" olarak işaretlenmelidir ve bu tür bilgilere erişim, söz konusu bilgileri "bilmesi gereken" kişilerle sınırlı olmalıdır.

Sizden gizli bilgileri korumanız ve bu tür bilgileri (çalıştığınız Grup Şirketi'nin önceden verdiği yazılı onay ve kabul ile özellikle izin verilen durumlar hariç) herhangi bir üçüncü tarafa açıklamamanız veya kişisel kazanç sağlamak veya Grup Şirketleri'nden herhangi biriyle rekabet etmek amacıyla kullanmamanız istenmektedir. Bu durum yalnızca çalışan olduğunuz süre boyunca geçerli değil aynı zamanda çalışmanız sona erdikten sonra da geçerlidir.

Ayrıca, bir çalışan olarak elektronik kayıtlarınız ve sesli postanız dahil olmak üzere işle ilgili tüm bilgilerin bütünlüğünü ve korunmasını sağlamaktan sorumlusunuz. Size verilen bilgileri korumak için gereken önlemleri almanız gerekmektedir. Örneğin, bilgi üzerinde uygun olmayan düzeltmeler yapmamanız veya bilgileri tahrip etmemeniz, bozmamanız veya ifşa etmemeniz gerekmektedir.

Aynı zamanda bilgilere izinsiz kişiler tarafından erişilmesini önlemek amacıyla Grup'un tüm gizli bilgilerinin doğru şekilde güvenceye alınmasından veya elektronik olarak korunmasından sorumlusunuz. Bilgilerin, kötü amaçlı erişime karşı herhangi bir koruma önlemi olmayan kablosuz veya cep telefonu ile iletişim olanaklarının kullanılması suretiyle, elektronik yöntemlerle istenmeden ifşa edilmelerini önlemeniz gerekmektedir.

Çalışanlar, bilgisayar ortamında olsun ya da olmasın, yalnızca erişme izni olan belgelere, dosyalara veya programlara erişebilir. Çalışanlar, Grup Şirketi tarafından bu tür durumlarla ilgilenmek üzere görevlendirilmiş olan kişinin izni olmadan (ister Grup'a ait ister üçüncü taraflara ait olsun) gizli bilgiler

erişemez veya bunları indiremez.

Elektronik ve e-posta kayıtlarına özgün veya özel olarak erişebilen çalışanlar, bu kayıtlara gereken izin olmaksızın bu sistemlerin normal desteklenme veya yönetilme süreçleri dışında erişmeyecektir. Dosyaların, şifrelerin, bilgisayar sistemlerinin veya programların izinsiz olarak gözden geçirilmesi, çoğaltılması, dağıtılması, kaldırılması, bozulması veya değiştirilmesi veya izinsiz yöntemler kullanılarak alınan bilgilerin uygun olmayan şekilde kullanılması işe son verilmesine kadar uzanabilecek bir disiplin cezası için gerekçe oluşturabilir.

Fikri Mülkiyet Hakları

Grup politikasına göre patentler, kayıtlı tasarımlar, ticari markalar, uzmanlık bilgileri, teknik veriler ve telif hakları dahil olmak üzere Grup'un tüm fikri mülkiyet hakları korunmalı, sürdürülmeli ve kullanılmalıdır. Grup Şirketleri, diğer taraflarla olan tüm lisans anlaşmalarının şartları ve koşullarına uymalıdır.

Örneğin, çalışanlar sözcük işleme, finansal raporlama, veri yönetimi ve diğer uygulamalar için yazılım programları kullanır. Çalıştığınız Grup Şirketi için satın aldığınız yazılım ürünlerinin çoğu; şartların, koşulların ve izin verilen kullanımların anlatıldığı bir tür lisans anlaşması kapsamına alınır.

Uluslararası telif hakkı yasalarına göre yasalara uygun olmayan şekilde çoğaltma işlemi yapılması ve lisanslı yazılım kullanımı için idari veya hukuki cezalar verilmektedir. Her kullanıcının yazılımın kullanımıyla ilgili kısıtlamalar konusunda bilgi sahibi olması ve bu kısıtlamalara uygun davranması gereklidir. Duruma özel sorularınızla ilgili ayrıntılı bilgi almak için yerel BT Sistemleri temsilcisiyle görüşmeniz gerekmektedir.

Çalışanlar, Grup Şirketinde ilgili yetkilinin önceden yazılı iznini almaksızın Grup tarafından sağlanan donatım ve / veya donanım herhangi bir kişisel veya izinsiz bir yazılım kurmamalıdır. Çalışanlar korsan yazılımları indirmemeli, kurmamalı veya kullanmamalıdır.

Ayrıca işiniz kapsamında sizin geliştirdiğiniz herhangi bir iş, bilgi veya buluş çalıştığınız Grup Şirketi'ne aittir. İşle ilgili olan bu tür ürünler, hemen çalıştığınız Grup Şirketi'ne açıklanmalı ve devredilmelidir.

İşlem Belgeleme ve Kayıt Tutmayla ilgili Gereklilikler Nelerdir?

Çalıştığınız Grup Şirketi adına yapılan tüm ödemeler, harcamalar ve diğer mali işlemler, söz konusu ödemenin yalnızca ödemeleri destekleyen belgelerde belirtilen amaçlarla kullanılacağı maksadıyla, anlayışıyla ve bilinciyle onaylanmalı, kaydedilmeli ve yapılmalıdır.

Tüm faturalar ve harcamalar çalıştığınız Grup Şirketi'nin defterlerinde ve kayıtlarında tam olarak ve doğru şekilde açıklanmalı ve söz konusu amaçları doğru şekilde açıklayan uygun belgelerle desteklenmelidir. Hatalı muhasebe uygulamaları, gizli ödenekler, kayıt dışı veya gizli hesaplar, kişilere verilen komisyonlar ve siyasi gruplara ve kişilere yasal olmayan şekilde katkıda bulunmak kesinlikle yasaktır.

Harcanan para üzerinde gereken şekilde kontrol sahibi olmak amacıyla banka hesabı açarken ve kapatırken ve uygun olan imza yetkilisini belirlerken, çalıştığınız Grup Şirketi'nin belirlenmiş yöntemleri ve tüzükleri tam olarak uygulanmalıdır.

E-Posta, Telefon ve İnternet Kullanımı ve Erişimi ile ilgili Politika Nedir?

Grup, ticari hedef ve amaçlarımızın geliştirilmesini desteklemek için internet erişimi ve diğer bilgi hizmetlerini sunmaktadır. İnternet bir ticaret ve eğitim aracı olarak kullanılacaktır. Grup için yarar sağlayacak olan eğitim, gelişim ve öğrenim internete sık sık kısa süreli olarak erişmek kabul edilebilir ve işle ilgili / kişisel faaliyetlerinizi iyileştirerek verimli olmanızı sağlar.

Ancak iş sırasında ve sonrasında her zaman çalıştığınız Grup şirketi tarafından size sağlanan internet hizmeti erişiminizi veya donatım kullanımınızda kişisel eğlence, kişisel kazanç veya diğer kişisel kullanım amaçlı olan internet sitelerine erişiminizi sınırlamanız gerekmektedir. Ayrıca, bu tür internet hizmetlerinin veya donatımın kumar oynamak, pornografik öğeleri görüntülemek ve / veya bunlarla ilgili işlem yapmak, saldırgan, tahrik edici veya diğer profesyonel olmayan içeriği görmek veya cinsel tacizle ilgili ilkeleri veya diğer ilkeleri ihlal eden işlemler yapmak

amacıyla kullanılması kesinlikle yasaktır.

Çalıştığınız Grup Şirketi'nin Grup tüzüğüyle uyum sağlamak amacıyla saldırgan, yasal olmayan ve işle ilgili olmayan siteleri engellemek veya internet erişimini önlemek veya kısıtlamak amacıyla uyguladığı, internet ve e-posta faaliyetlerini takip etmeyle ve kaydetmeyle ilgili belirli hakları bulunmaktadır. İnternet kullanıcısının bir sitenin Grup tüzüğüne veya yasaya aykırı olup olmadığı konusunda kararsız kalması durumunda ilgili BT sistemleri birimi veya personeliyle görüşmesi gerekmektedir.

İnternet faaliyetleri ve cep telefonu ve diğer kablosuz ortam kullanımı halka açık olarak kabul edilir ve kullanıcılar da faaliyetlerini buna uygun şekilde gerçekleştirmelidir.

Çalıştığınız Grup Şirketi'nin denetimi altında olan internet e-posta sistemleri yürürlükteki e-posta ve internet politikasına uygun olarak belirli gizli konular için kullanılabilir. Hassasiyeti olan gizli konularda iletişim için iletişimden önce alıcının adresinin teyit edilmesi gereklidir.

Elektronik iletişim ortamı, kullanım aşağıdakileri de kapsayan yürürlükteki yasalara, yönetmeliklere ve Grup ilkelerine uyumlu olduğu sürece iletişim ve bilgi alışverişi için kullanılabilir. Söz konusu yürürlükteki yasalar, yönetmelikler ve Grup ilkeleri şunlarla ilgili olmalıdır:

- teknoloji, yazılım ve veri ithalatı ve ihracatı için geçerli olanlar
- verilerin, özellikle gizlilik yasasındaki koruma kapsamında olan kişilerle ilgili

olanların ulusal sınırlar ötesine iletilmesi için geçerli olanlar

- telif hakkı, ticari marka ve reklam yasalarıyla ilgili olanlar ve
- yürürlükteki Grup Şirketi tüzüğüne göre şirket içi kullanımı düzenleyenler.

Yürürlükteki yasa ve tüzüklere uyum gösterilmemesi, çalıştığınız Grup Şirketi'nin faaliyetlerini elektronik ortam kullanarak rahatça gerçekleştirme olanağını tehlikeye atabilir. Bu nedenle de, bu varlıkları doğru şekilde kullanarak korumak önemlidir.

Ayrıca, Grup'un işletmesinde elektronik yolla ve / veya sesli mesajla gerçekleştirilen tüm iletişimin Grup'un ve / veya çalıştığınız Grup Şirketi'nin kayıtları ve özel malı olarak kabul edildiği unutulmamalıdır. Grup, yürürlükteki gizlilik yasalarına göre ve "Çalışan olarak Haklarınız" bölümünde daha ayrıntılı olarak açıklandığı gibi, sistemleri üzerinden oluşturulan, gönderilen veya alınan mesajları ve diğer materyalleri ve verilerin içeriğini denetleme ve bunlara erişme hakkına sahiptir.

4 Rüşveti ve Yolsuzluğu Önleme Politikası

Grup, rüşvet ve yolsuzluk konusunda kesinlikle hoşgörü göstermemektedir. Tüzüğümüze göre faaliyet gösterdiğimiz yargı alanlarında yürürlükte olan tüm yasalara uyum gösterilmelidir. Bu “Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele” ilkesi faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerdeki iş anlaşmaları ve işlemleri kapsamaktadır. Bunlara uyum göstermemek söz konusu değildir. Grup Şirketleri hiçbir türdeki rüşvet veya yolsuzluğa (doğrudan veya dolaylı olarak) karışmış yöneticileri, müdürleri, çalışanları, temsilcileri veya tedarikçilerine karşı hoşgörü göstermeyecektir.

Rüşvet Nedir?

Rüşvet;

- teklif etme, vaat etme veya verme veya
- veya bunlardan isteme, almayı onaylama veya kabul etme olarak tanımlanır.
 - maddi bir avantaj veya diğer bir avantaj
 - bu bir kişi veya (kamu veya özel sektör) bir kuruma
 - Bir kişinin ilgili işlevi veya faaliyeti uygun olmayan şekilde yapmasını sağlamak veya söz konusu uygun olmayan işlemi ödüllendirmek amacıyla

“Uygun olmayan davranış”, bir kişinin iyi niyetle, tarafsız olarak veya güven konumuna uygun olarak davranacağı beklentisinin yerine getirilmemesine neden olan bir davranış anlamına gelir.

Rüşvet Örnekleri

- Rüşvetin tanımı çok geniş kapsamlıdır ve yalnızca nakit ödemelerle sınırlı değildir. Rüşvet örnekleri: Grup’un bir ihale kazanmasına yardım etme beklentisi veya umuduyla bir müşteriye nakit ödeme yapmak veya hediye vermek,
- Bir lisansın daha hızlı verilmesini sağlamak veya düzenli yapılması zorunlu işlemler veya faaliyetlerin tamamlanmasını veya hızlandırılmasını sağlamak amacıyla, bir kamu görevlisine (miktarı az da olsa) (bazen “hızlandırıcı” veya “kolaylaştırıcı” ödeme olarak da anılan) bir tür ödeme yapmak,

- Bir kamu görevlisinin bir yeri ziyaret etmesi için birinci sınıf seyahat ve / veya beş yıldızlı konaklama olanağı sunmak.

Grup’ta “hızlandırıcı” veya “kolaylaştırıcı” ödemeler yapmak yasaktır.

Temsilciler, Tedarikçiler, Danışmanlar, Dağıtımçılar, Ortak Girişimler ve Ticari Birliklerle İş Yapma

Temsilciler, tedarikçiler, danışmanlar, dağıtımçılar veya Grup Şirketleri için hizmetlerin yüklenicisi olan diğer iş ortaklarıyla veya ortak girişim / ticari birlik ortaklarıyla yapılan işlerle ilgili olan Grup müdürü, Grup’un hoşgörü göstermediği konularla ilgili tüzükler konusunda bu kişiliklerin bilgi edinmelerini ve bu tür benzer nitelikte değişmez ilkeleri olmasını ve bunlara bağlı kalmalarını sağlamalıdır.

Grup Şirketleri’nin temsilcileri ve iş ortaklarıyla yapılan işlerde “görmezden gelmek” veya “en iyisi sormamak” ilkesine göre çalışmak kesinlikle kabul edilemez, çünkü söz konusu tarafların davranışları sizin ve / veya Grup Şirketleri’nin cezai yükümlülüklerle karşı karşıya kalmanıza neden olabilir. Bu nedenle de, olası temsilciler, tedarikçiler, danışmanlar, dağıtımçılar, ortak girişim ortakları ve Grup Şirketleri adına hareket eden diğer iş ortaklarıyla ilgili olan uygun değerlendirme sürecini gerçekleştirmeniz gereklidir.

Bu Kuralların Diğer Bölümlerinde Geçerli Olan Konular Nelerdir?

Bu “İşyeri Davranış Kuralları Standartları ve İlkeleri”nin bu tüzüğün bir parçasını oluşturan “Devletle ve Kamu Görevlileriyle olan İlişkileriniz” ve “Müşteriler, Tedarikçiler ve Şirket Dışı Üçüncü Taraflarla İlişkileriniz” bölümlerine de bakmanız gereklidir.

Cezalar

Bu tüzüğün ihlal edilmesi nedeniyle disiplin cezası almaya ek olarak, bir rüşvet suçu nedeniyle ceza almış ilgili Grup Şirketi ve kişiler için ciddi hukuki cezalar uygulanmaktadır. Bir rüşvetin verildiğini bilmeniz veya bundan şüphelenmeniz durumunda, bunu bu “İşyeri Davranış Kuralları”nda belirtilen tönteme uygun olarak bildirmeniz gerekmektedir.

5 Devletle ve Kamu Görevlileriyle olan İlişkileriniz

Grup, ticari uygulamalarını ve işlemlerini düzenleyen çeşitli devletler ve kuruluşlarla olan ilişkilerin iyi seviyede tutulması gerektiğine inanır; ancak bu her zaman yürürlükteki tüm yasalara ve Grup'un dürüstlük ve bütünlük ilkesine tam olarak uyarak yapılmalıdır. Yalnızca yürürlükteki yasalara uyum değil, aynı zamanda Grup Şirketleri ve birlikte çalıştıkları kamu görevlileri arasında temeli güven ve işbirliğine dayanan ilişkiler oluşturmak ve bunu korumak da önemlidir.

Kamu Görevlilerine ve Devlet Mütahhitlerine Verilen Hediyeler ve Ödemeler Ne Zaman Uygunsuz Olur?

Bir kamu görevlisinin veya konuyla ilgili bir görevi veya faaliyeti olan diğer bir kişinin uygunsuz davranışta bulunmasını sağlamak amacıyla herhangi bir kamu görevlisine değeri olan bir şey vermek, ödünç vermek, sunmak, söz vermek veya değeri olan herhangi bir şeye teşvik etmek veya bu tür bir uygunsuz davranışı ödüllendirmek, Grup Şirketi'nin ticari faaliyeti sürdürmesi veya elde etmesi için yardımcı olmak veya uygun olmayan bir üstünlük sağlamak kesinlikle yasaktır. Söz konusu uygun olmayan ödemeler, bir kamu veya devlet görevlisine rüşvet, para iadesi, hediye, bağış, hızlandırma ödemesi veya komisyon şeklinde olabilir. Örneğin, bir kamu tedarik yetkilisine küçük miktarda bağışlar veya pahalı olmayan yemek sunmak bile uygunsuz veya yasalara aykırı olabilir. Bazı kolluk kuvvetlerine göre küçük miktarlar bile uygunsuz olarak görülebilmekte ve rüşvet veya komisyon olarak kabul edilmektedir.

Bu yasalar tam olarak uygulanır ve konuyla ilgili olan Grup Şirketleri ve kişiler için ciddi cezalar uygulanır. Bu yasalar dünyanın herhangi bir yerindeki Grup Şirketi adına hareket eden kişiler için geçerli olabilir.

Bu yasaların kapsamı ilk bakışta görüldüğünden daha geniştir ve uluslararası komite veya kuruluş üyelerinin yanı sıra müdürler, yetkililer veya devlete bağlı olan veya devletin denetiminde olan ticari işletmeler ve bağlı

şirketler gibi kamu görevlisi olarak kabul edilmeyen diğer kişiler için de eşit olarak geçerli olabilecektir.

Eğlence veya yemek dahil olmak üzere, küçük çaplı olsa da doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir kamu görevlisine, yukarıda belirtildiği gibi hükümetle ilgili olan diğer kişilere veya siyasi bir görevin adayı veya akrabalarına herhangi bir ödeme veya değeri olan diğer herhangi bir şey teklif etmek, böyle bir vaatte bulunmak veya vermek kesinlikle yasaktır.

Ancak, yukarıda belirtilen ilkeyle ilgili bir istisna olarak, gerektiğinde yalnızca aşağıdaki koşulları yerine getiriyor olması ve her Grup Şirketi'nin belirlediği hediye ve eğlence kuralları ve değer sınırlarını belirleyen ilkelere uygun olması koşuluyla, mütevazı bir yemek ve hediye sunabilirsiniz: (1) bir iş toplantısıyla bağlantılı olması veya işle ilgili bir amaca yönelik olması; (2) makul bir değeri olması (çok yüksek olmaması); (3) herhangi bir davranışı veya kararı uygun olmayan şekilde etkileme amacını taşımaması ve böyle algılanmasının mümkün olmaması; (4) ticari ilişki ve bölge genel uygulamalarına uygun olması; (5) hem sizin ülkenizde hem de alıcı olan tarafın ülkesinde yasal olması ve (6) alıcı olan tarafın işverenin yönetmeliklerini ihlal etmemesi.

Orta seviyede olup kültürel olarak uygun olan (Grup Şirketi'nin logolu tişörtleri veya kupaları) ve bölge geleneklerine uygun olan hediyeler (örneğin, özel dönemlerde kurabiye veya şeker verme) yukarıdaki istisna kapsamında izin verilebilecek durumlara örnek olarak verilebilir.

SUN CHEMICAL GRUBU ÇALIŞANLARI İÇİN: Sun Chemical ayırım yapmaksızın tüm devlet yetkililerine, devlet yüklenicilerine ve devlet kurumlarına her türlü hediye vermeyi yasaklamaktadır.

6 Müşteriler, Tedarikçiler ve Şirket Dışı Üçüncü Taraflarla İlişkileriniz

Müşteri Memnuniyetini Sürdürme

Grup çalışanları işletmenin tüm alanlarında müşterilerimizin ihtiyaçlarını karşılama ve yerine getirmeye ve de devam eden ilişkilerimizin sürdürülmesi ve güçlendirilmesine her zaman çok önem vermelidir. Grup çalışanları müşteri ihtiyaçlarını incelemeli, bu tür analizlerin sonuçlarını kurumsal uygulamalara zamanında dahil etmeli ve söz konusu uygulamaları ürünlerin ve hizmetlerin kalitesini iyileştirmek amacıyla gerçekleştirmelidir.

Grup çalışanları, müşterilerimizin gelecekteki ihtiyaçlarını anlamaya ve müşterilerin beklentilerini aşan kalite seviyelerine ulaşmaya çalışmalıdır.

Üçüncü Taraflarla Hediye Alışverişinde Bulunmanın ve Üçüncü Taraflarla Birlikte Etkinliklere Katılmanın Kuralı Nedir?

Birlikte çalışan kişi ve şirketlerin birbirine küçük hediyeler alıp vermesi, işle ilgili olan yemeklerde karşı tarafın ücretinin ödenmesi ve birbirine eğlence sunmak geleneksel uygulamalardır. Söz konusu alıp verme (hediye, yemek, bir tiyatro veya spor faaliyeti gibi bir eğlence türü) uygunluğu, kişinin bulunduğu yerdeki koşullara ve geleneklere bağlıdır. Genel olarak söz konusu tanıtım amaçlı öğelerin kabul edilmesi veya bunların sunulması aşağıda belirtilen çerçevede kabul edilebilir niteliktedir.

Verme: Müşterilere veya Diğer Üçüncü Taraflara Hediye Verme veya İşletmenizin Tanıtımını Yapmayla İlgili Kurallar Nelerdir?

Şirketin işini desteklemeye yönelik olarak hazırlanmış veya bir defada yalnızca küçük bir Grup'un katıldığı Şirket destekli etkinlikler kabul edilebilir. Spor etkinlikleri gibi etkinlikler, hediyeler ve tanıtımlar, uygun şekilde sunulması durumunda bunu yapmanın etkin yöntemleridir. Aynı zamanda, normal iş faaliyetleri sırasında müşterilere yemek sunulmasına makul ve uygun seviyede yapıldığı sürece izin verilir. Üçüncü taraflarla sağlam ilişkiler oluşturmak son derece önemlidir ve doğru şekilde yürütülen tanıtım faaliyetleri bunu yapmamıza yardımcı olur. Bu “Standartlar ve İlkeler”, bu süreçte şeffaflığı

ve uygunluğu sağlamaktadır.

Buna karşın Grup'la iş yapan veya yapmak isteyen herhangi bir tüzel kişiye veya özel kişiye borç vermek, rüşvet vermek, komisyon vermek, ödeme yapmak, ücretsiz hizmet veya belirgin bir değeri olan şeyler vermek ticari rüşvet olarak kabul edilir ve bunlara izin verilmez. Grup, uyum sağlanması için müşterilerine, olası müşterilerine veya temsilcilerine, çalışanlarına, bağlı şirketlere veya vekillere temsilcileri veya üçüncü taraflar aracılığıyla doğrudan veya dolaylı olarak ödeme yapılmasını veya yüksek bir değeri olan bir hediye, hizmet veya tanıtıcı öge verilmesini yasaklar.

İstisnalar olabilir, ancak bunlar için çalıştığınız Grup Şirketi'nin Baş Hukuk Müşaviri, CEO'su / Başkanı veya CFO'su / Mali Müdürü tarafından önceden yazılı izin verilmelidir. Her zaman nakit veya nakit eşdeğeri şeklinde olan hediyelerden kaçınılmalıdır. Grup çalışanlarının da üçüncü taraflara değeri çok yüksek olan hediyeler veya eğlence (ücreti ödenmiş tatil, mücevherat, pahalı spor malzemesi, ücretsiz konut veya taşıma vb.) veya yüksek değeri olan diğer öğeleri veya hizmetleri sunması da yasaktır.

Alma: Tedarikçilerden veya Diğer Üçüncü Taraflardan Hediye veya Promosyon Öğeleri Alma Kuralları Nelerdir?

Grup, bir çalışanın, temsilcinin, danışmanın veya bir Grup Şirketi'nin danışmanının dolaylı olarak veya doğrudan Grup tedarikçilerinden, olası tedarikçilerden, müşterilerden, olası müşterilerden veya temsilcilerinden, çalışanlardan, akrabalarından veya vekillerinden göstermelik değerden daha yüksek değerde herhangi bir hediye, bağış veya hizmet kabul edilmesini ve alınmasını kesinlikle yasaklamaktadır. Göstermelik önemsiz bir değerden daha fazla değeri olan herhangi bir öge veya hizmeti kabul etmek için çalıştığınız Grup Şirketi'nin Baş Hukuk Müşaviri, CEO'su / Başkanı veya CFO'su / Mali Müdürü'nden onay alınması gereklidir.

Grup çalışanlarının, Grup Şirketi'nin bir kişiyle veya bu kişiyle bağlantılı olan bir kişiyle açık veya zımni olarak iş ilişkisi oluşturma veya.

koruma yükümlülüğü olan üçüncü bir taraftan herhangi bir nedenle nakit veya değeri olan herhangi bir şeyi kabul etme izni yoktur

Geleneksel iş ilişkileri sırasında yapılması koşuluyla, Grup çalışanları bizimle çalışan veya çalışmak isteyen işletmelerin ve kişilerin sunduğu gösterişsiz ve uygun olan yemekleri kabul edebilir. Tedarikçiler, olası tedarikçiler, hizmet sağlayıcılar tarafından desteklenen spor etkinliklerine, eğlence etkinliklerine ve diğer benzeri etkinliklere katılmak bu etkinliklerin taraflar arasında karşılıklı bir iş ilişkisini geliştirmeye ilgili olması durumunda kabul edilebilir.

Çalışanlar, Grup Şirketi'nin Baş Hukuk Müşaviri'nin, CEO'sunun / Başkanı'nın veya CFO'sunun / Mali Müdürü'nün önceden yazılı izni olmaksızın mevcut veya olası tedarikçilerin, mevcut veya olası müşterilerin, temsilcilerinin, çalışanlarının, yakınlarının veya vekillerinin destek verdiği veya katıldığı iş toplantıları, seminerler veya diğer etkinliklerle bağlantılı ücretsiz taşıma, ücretsiz konut, otel odası veya ücreti ödenmiş seyahatleri kabul edemez. Grup Şirketi'nin Baş Hukuk Müşaviri, CEO'su / Başkanı veya CFO'su / Mali Müdürü tarafından etkinliğin çalıştığınız Grup Şirketi için ücretli olduğunun önceden onaylanması durumunda, masraflarınız bu Grup Şirketi tarafından ödenecektir. Aksi takdirde çalışanlar kendi seyahat ve otel masraflarını ödemelidir.

Grup Şirketleri üçüncü taraflarla ilişki kurulmasını destekler ve bu kural, maliyetlerle etkinlikleri ilişkilendirerek net yararın şeffaf olmasını sağlar.

İndirim ve Para İadesi Kuralı Nedir?

Herhangi bir müşteriye, tedarikçiye, dağıtımçıya, yükleniciye, acenteye veya danışmana (bundan sonra "Tüzel Kişilik" olarak anılacaktır) herhangi bir ücret ödeme, indirim, önceden indirim, para iadesi, geri ödeme veya diğer bir ödeme yapmak için aşağıdaki koşulların yerine getirilmesi gereklidir:

- Bir müşteriyle veya tedarikçiyle iş yapılan süre boyunca geçerli olan Tüzel Kişilik'in Grup müşterisi hesabına para yatırmak;
- Grup Şirketi'nin iş ilişkisi içinde olduğu

ve belirli ticari alışverişler sonucunda ödeme yapılması gereken Tüzel Kişilik'e

- Grup Şirketi çekinin verilmesi veya Tüzel Kişilik'in Grup Şirket'le iş yaptığı ülkedeki banka hesabına Grup Şirketi tarafından banka havalesi yapılması gereklidir.

Farklı bir ödeme yöntemine izin verilmez. Özellikle de nakit ödemeler veya nakit yerine geçebilecek şeyler, dışa havaleler, kime ait olduğu bilinmeyen veya üçüncü tarafların hesapları, yüksek bir fiyat için para iadesi veya geri ödemediği sonra miktarı yüksek gösteren faturalar düzenleme, iş ilişkisi bir tüzel kuruluşla olduğunda sahipleri, yetkilileri veya müdürlerinin şahsi hesaplarına ödeme yapmak veya bir ödemenin gizlenmesi veya başka bir ödeme gibi görünmesi için şirket dışı bir tarafça istenmeden kullanılacak benzeri bir yöntem bir ödemenin yapılması için kullanılamaz veya uygulanamaz; aksi durumda şirket kuralı çiğnenmiş olur.

Ödemeler, yalnızca Tüzel Kişilik'in hesabının olduğu veya bu Kişilik'in hizmet veya ürün sağladığı Grup Şirketi tarafından yapılmalıdır. Tüzel Kişilik'in birlikte iş yaptığı Grup Şirketi'nden Tüzel Kişilik'in yan veya bağlı bir şirketine veya Tüzel Kişilik dışında başka bir kuruluşa veya kişiye ödeme yapması talebinde bulunması durumunda, Grup Şirketi söz konusu ödemenin yapılması için Tüzel Kişilik'in yazılı onay ve talimatlarını almadan söz konusu olan diğer kuruluşa veya kişiye ödeme yapmayacaktır. Ayrıca söz konusu onay, Tüzel Kişilik'in antetli kağıdı üzerinde olmalı ve Tüzel Kişilik'in buna yetkisi olan bir yetkilisi, müdürü veya yöneticisi tarafından imzalanmalıdır. Ödeme onayı, önceden ilgili olan Grup Şirketi'nin uygun düzeydeki yetkilisinden alınmalıdır.

Bir Tüzel Kişilik'e yapılacak olan tüm indirimler, para iadeleri, geri ödemeler veya ödemeler için Grup Şirketi'nin uygun CFO'su / Mali Müdürü veya onun görevlendirdiği kişinin önceden yazılı onayı alınmalıdır. Bu tür ödemelerle ilgili olarak ortaya çıkan sorular ilgili Grup Şirketi'nin uygun düzeydeki yetkilisinin onayına sunulmalıdır.

Tekelciliği Önleme ve Rekabet Yasalarıyla İlgili İzin verilen Uygulamalar Nelerdir?

Birçok ülkede, özellikle müşterinin ürünleri dağıtımçı olarak yeniden satışa sunduğu durumlarda, satıcı / müşteri ilişkilerini düzenleyen yasalar vardır. Maliyetin altında satış yapmak veya müşterilerin rekabet etme kapasitesini sınırlama amacını taşıyan fiyat uygulamalarına başvurmak, genellikle yasalarla bağdaşmaz. Müşterilerle olan ilişkilerde aşağıda belirtilen uygulamalardan kaçınılmalı ve bu uygulamaların desteklendiği herhangi bir programa katılmadan veya bunu uygulamayı kabul etmeden önce hukuk desteği alınmalıdır.

- **Yeniden Satış Fiyatının Belirlenmesi:** Yeniden satmak üzere ürün satın alan bir müşterinin ürünleri belirli bir fiyatta satmasını veya belirli bir fiyatın altında satmamasını istemek yasaktır.
- **Yeniden Satışla ilgili Kısıtlamalar:** Yasal ticari nedenler hariç olmak üzere, yeniden satış şartları veya koşulları için kısıtlamaların uygulanması yasaktır. Coğrafi kısıtlamalar, belirli müşterilere satışla ilgili yasaklar, rekabet yapılmayacağına ilişkin anlaşmalar ve benzerlerinin şüpheli uygulamalar olasılığı olabilir ve bunlar herhangi bir anlaşma yapılmadan önce hukuk danışmanı tarafından dikkatlice gözden geçirilmelidir.
- **Bağlama:** Ürünler birlikte bir “paket” olarak satışa sunulmuş olabilir ve her bir parça aynı zamanda uygun fiyatlarda ayrı olarak satışa sunulabilmelidir. Müşteriden diğer bir ürünü veya hizmeti satın alabilmesi için bir ürünü veya hizmeti satın alması şartına uymasını istemek yasaktır.
- **Fiyat Ayrımcılığı:** Hacim, miktar, randıman, özel gereklilikler nedeniyle söz konusu olan ve fiyat farklarının gerekçesi olan diğer etkenler nedeniyle ortaya çıkan, yasalara uygun farklara izin verilir. Bu, müşteri için değer farkının temelini oluşturur ve pazarlama ve satışın önemli bir kısmıdır. Ancak, fiyat farklarının üretim veya teslimat ücretleriyle ilgili farklardan kaynaklanması veya rakibin fiyatına yaklaşma amacını taşıması gibi, ilgili yasalara göre ayrımcılık gerekçesi sayılan durumlar hariç olmak üzere, belirli yasalar bir satıcının belirli fiyat

ayrımcılığı yapmasını veya satış işlemlerinde promosyon indirimleriyle ayrımcılık yapmasını yasaklayabilir. Özellikle ABD'de olmak üzere bu hukuk alanı oldukça karmaşıktır ve rekabet içinde olan iki müşteriden birinin diğerine oranla baştan kazanan veya yitiren durumda başlamasına neden olabilecek sorular hukuk danışmanı ile konuşulmalıdır.

- **Yanlış Yönlendirici Reklamlar:** Bir ürünün üreticisi, kaynağı, içeriği veya kalitesi konusunda yanlış yönlendiren veya yanlış yönlendirme olasılığı olan herhangi bir şey tasarlamak, etiketlemek, reklamını yapmak veya benzeri eylemler yasaktır.
- **Karteller:** Kartellere veya kartel anlaşmalarına dahil olmak yasaktır.

Rakiplerle Olan İlişkimle ilgili Kurallar Nelerdir?

Rakiplerle iletişim ticari faaliyetin önemli bir parçasıdır. Aktif rekabette bulunulması, yasal olan işbirliği ve menfaatlerden kaçınılması gerektiği anlamına gelmez. Rakiplerle birlikte, ticaret, ilkeler, yardım ve eğitimle ilgili örgütlerde birlikte çalışma önerilir ve faydalıdır. Ancak rakiplerin çalışanlarıyla olan ilişkilerimizin doğru davranış kurallarına ve yasalara uygun olmasına özen göstermeliyiz.

Ticaret Engeli Nedir?

Hemen hemen her ülkedeki tekelciliği önleme ve rekabet yasaları, rakiplerle yapılabilecek anlaşma türlerini kısıtlar. Ticareti veya fiyat rekabetini sınırlama girişimlerini kısıtlamak yasalara aykırıdır. Ayrıca, bu tür kısıtlamalarla ilgili tartışmalara girmek, tartışılan önlemler hiçbir zaman alınmamış veya başarılı olmamış olsa da, ticareti kısıtlayabilecek bir gizli anlaşma olabileceğinden yasal değildir.

Rakiplerle olan yasal olmayan anlaşmalar için örnekler:

- Fiyatları, fiyatlarla ilgili şartları, indirimleri ve kredi ve ödeme şartlarını, para iadelerini veya ücretsiz ürünler, hizmetler veya nakliye gibi diğer koşulları belirlemek.
- Belirli piyasalarda veya belirli yerlerde ya da belirli müşterilerle satış yapmamak için miktar, müşteri veya satış bölgesi paylaşımı yapmak.

- Ürünlerin geliştirilmesini veya üretimini kısıtlamak.
- Belirli müşteriler veya tedarikçilerle iş yapmayı reddetmek veya işi tercih edilen belirli tedarikçilere yönlendirmek.

Rekabetle ilgili olan bu yasaların ihlal edilmesi son derece ciddi bir ihlaldir. Sadece rakiplerin bulunduğu ortamlarda ilgili konular hakkındaki tartışmalara katılma veya bunları pasif olarak dinleme sonucunda bile anlaşmalar ortaya çıkabileceğinden, bir rakibin çalışanlarıyla belirli ücretler, müşteriler, tedarikçiler veya ürün planları konusunda konuşulmamalıdır. Bir rakibin bulunduğu herhangi bir etkinliğe katılmanız ve burada yasalara aykırı konuların konuşulması durumunda, hemen bu konuşmalara son verilmesi gerektiğini bildirmeniz ve konuşmanın gerçekleştiği yerden ayrılmanız gerekmektedir. Bir yasanın ihlal edilmesi sonucunda size para ve hapis cezası verilebileceği gibi Grup Şirketleri'ne de yüksek miktarda para cezaları verilebilir.

Rakiplerin Bilgileriyle İlgili Kurallar Nelerdir?

Yasal olarak elde edilen rekabet bilgileri, Grup Şirketleri'nin faaliyet gösterdikleri piyasalarda güçlü olmasını sağlamak açısından önemlidir. Piyasa araştırması, ürün değerlendirme ve sınama, rakiplerin halka açıkladıkları dahil olmak üzere tüm halka açık bilgiler, üzerinde çalışma ve faaliyet gösterdiğimiz piyasalar ve sektörler hakkında bilgi almak için üçüncü taraf olan danışmanlardan destek almak, işle ilgili yasal araçlardır.

Ancak, sanayi casusluğu, uygunsuz erişim, çalma, rakiplerin çalışanlarına rüşvet verme veya bir rakip hakkındaki gizli bilgileri elde etmek için yasal olmayan farklı bir yöntem kullanarak edinildiği gibi doğru veya yasal olmayan yöntemlerle bilgi edinmek yasaktır. Doğru veya yasal olmayan yöntemlerle elde edilmiş olan herhangi bir bilgiyi almanız veya bunu öğrenmeniz durumunda, hemen Grup Şirketi'nizin konuyla ilgili yetkilisine veya Hukuk Birimi'ne danışın.

Küçük Düşürme Nedir?

Bir şirketin saygınlığı onun değerli bir varlığıdır. Küçük düşürme, bir kişi tarafından bir şirketin, ürünlerinin, faaliyetlerinin, yönetiminin veya

çalışanlarının saygınlığını zedelemek veya yanlış şekilde algılanmalarını sağlamak amacıyla yapılan bir davranıştır. Bir rakibin ürünleri, yönetimi, faaliyetleri veya bu şirketin diğer bir özelliğiyle ilgili olarak dışarıdan biri olarak yanlış veya yanıltıcı söylemlerde bulunmamak gerekir. Her söylediğiniz doğru olmalı ve konuyla ilgili gerçeklere ve verilere dayanmalıdır. Hiçbir şirketin ticari saygınlığı, finansal durumu veya yasal sorunlarıyla ilgili olarak hiçbir zaman yorum yapmamalı veya tahminlerde bulunmamalısınız.

**ABD'DE FAALİYET GÖSTEREN SUN CHEMICAL
ÇALIŞANLARI VE GRUP ŞİRKETLERİ İÇİN**

Diğer DIC Grup Şirketi çalışanları, lütfen çalıştığınız Grup Şirketleri için geçerli olan ihracat kontrol kuralları için DIC Hukuk Bölümü ile görüşün.

Ticari Kısıtlamaları Nasıl Uygulayabilirim?

Sun Chemical ve uluslararası bağlı ve yan şirketleri ("Sun Chemical Grubu") ve ABD'de faaliyet gösteren diğer DIC Grubu şirketlerinin dünya piyasasındaki ticari faaliyette bulunma kapasitesi, ABD hükümeti ve Avrupa Birliği yetkilileri tarafından çıkarılan düzenlemelerle kısıtlıdır. Örneğin, ABD şirketleri; yöneticileri, yetkilileri veya müdürleri, ABD vatandaşı olan ABD'li olmayan şirketler (ABD'de faaliyet gösteren bazı Grup Şirketleri gibi) ve ham madde kullanan veya ABD'de üretilmiş ürünleri yeniden satan tüm şirketlerin dost ülkelere karşı ekonomik boykot uygulaması veya ürünleri ambargo uygulanan ülkelere satabilecek belirli şirketlerle alışverişe girmesi yasaktır.

Boykotu Önleme Yasaları Nelerdir?

Boykotu önleme yasaları, şirketlerin bir ülke tarafından diğerine karşı uygulanan bir boykota destek vermesini önlemeyi amaçlar. Sun Chemical Grup'un ticari faaliyette bulunduğu birçok ülkede bu tür yasalar vardır. ABD ve Avrupa hükümetlerinin bu eylemler için geçerli olan ödün vermez yasaları vardır. Bu yasalara göre, ilgili şirketler ve çalışanların ırk, din veya milli köken nedeniyle herhangi bir kişiyle ticaret yapmayı reddederek onaylanmayan boykotlara dahil olması veya bu konularla ilgili bilgileri müşterilere veya olası müşterilere vermesi yasaktır.

Bu yasalar aynı zamanda, Grup Şirketleri'nin boykot uygulanan bir ülkeyle olan ilişkileri hakkında bilgi verilmesini de yasaklamaktadır. İlgili düzenlemelere göre, bir boykota katılma talepleri hemen devletin ilgili emniyet teşkilatına bildirilmelidir. Bu tür talepler, sözleşmeler, teklife çağrılar, güven mektupları, satın alma emirleri ve olası tedarikçilerle ilgili bilgilerin istendiği anketler dahil olmak üzere herhangi bir ticari belgede bulunabilir.

Malların belirli ülkelere ithal edilmesini yasaklayan veya malların belirli ülkelerin limanlarına giriş yapabilen gemilerle gönderilmesini gerektiren hükümlere özellikle dikkat edilmelidir. Boykotla ilgili olabileceğine inandığınız bir dilin kullanıldığı herhangi bir belge söz konusu olduğunda işlemde bir sonraki aşamaya geçmeden önce yardım ve destek almak için hemen Sun Chemical Hukuk Bölümü ile görüşün.

Uluslararası Ticaret Yönetmeliği Beni Nasıl Etkiler?

Zaman zaman ABD hükümeti ve AB ile üye devletleri, "devlet düşmanı" olduğuna karar verdikleri ülkelere karşı ekonomik ambargolar uygular. Bunlar genellikle terör faaliyetlerinde bulunan veya teröre destek veren, insan hakları ilkelerini ihlal eden veya diğer kabul edilemeyecek davranışlarda bulunan ülkelerdir. Sorumlu bir tüzel kişi olarak Sun Chemical Group ve de ABD'de faaliyet gösteren diğer DIC Grup şirketleri bu ambargoları tam olarak uygular. Örneğin, ABD Ticaret Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı ABD dışındaki çeşitli ülkelere olan ticareti düzenlemekte ve bazı durumlarda yasaklamaktadır.

ABD'de şu anda Küba, İran, Kuzey Kore, Sudan, Suriye ve Taliban kontrolü altındaki bölgeler dahil olmak üzere Taliban'a karşı geniş kapsamlı ekonomik ambargolar uygulanmaktadır. ***Bu ekonomik ambargolar, Şubat 2014 tarihi itibarıyla geçerlidir ve üzerinde değişiklik yapılabilir.***

Güncel liste için lütfen Sun Chemical Hukuk Bölümü ile görüşün.

ABD Maliye Bakanlığı Yabancı Varlıkların Kontrolü Ofisi (OFAC) yaptırımla ilgili çabalarının devamı olarak hedeflenen ülkelere olan veya bu ülkeler adına hareket eden kişiler ve sahibi bu ülkelerde olan veya bu ülkelerin

kontrolünde olup bu ülkeler adına hareket eden şirketlerin listesini yayınlamaktadır. Aynı zamanda, ülkelere özel olmayan programlar kapsamında belirlenen terörist ve narkotik kaçakçıları gibi kişiler, gruplar ve kuruluşlar da bu listede yer alır. Bu tür kişiler ve şirketler, toplu olarak “Özel Durumu Olan Ülke Vatandaşları” (Specially Designated National) veya “SDN” olarak anılır. Bu kişilerin varlıkları engellenir ve ABD vatandaşlarının genellikle bu kişilerle işlem yapması yasaktır. Ayrıntılı bilgi için:

<http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx> ve

http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/program_tags.aspx.

Bu yasaklar, ham madde kullanan ABD şirketlerinin veya ABD'de üretilen ürünleri yeniden satanların veya yönetim kurulu veya yöteci konumlardaki ABD vatandaşlarının çalıştığı şirketlerin uluslararası alandaki bağlı kuruluşları için de geçerlidir. Bu ülkelerle veya tüzel kişilerle ticari işlem yapılması şirketin ciddi cezalara çarptırılmasına neden olabilir. Acenteler, komisyoncular veya dağıtımıcılarla doğrudan veya dolaylı olarak ticari bir ilişki başlatmadan veya kurmadan önce düşüncelerinizi Sun Chemical Hukuk Bölümü'ne bildirmeniz gereklidir. Sun Chemical Hukuk Bölümü size ambargolarla ilgili bilgileri verme konusunda yardımcı olabilir.

Ayrıca, ABD Ticaret Bakanlığı, ürünlerin, hizmetlerin ve teknolojinin ABD dışındaki ülkelere ihraç edilmesini de düzenlemektedir. Bu denetimler; ihraç edilen ürünlerin, hizmetlerin veya teknolojinin türünden çok ihraç edildikleri ülkeye yöneliktir. Teknoloji ve çok sayıda kimyasal ve kimyasal preparatlar dahil olmak üzere hassas malların transferiyle ilgili ambargo düzenlemelerine benzeyen kurallar, bu ürünlerin ABD dışına satılması veya gönderilmesi açısından kısıtlamalar getirir.

ABD kaynaklı teknik bilgilerin veya yüksek teknoloji ürünlerinin ABD dışındaki yerlere satılıp satılamayacağı veya gönderilip gönderilemeyeceği konusunda emin olmaya özellikle dikkat edilmelidir. Bu bölgedeki yasalar

sürekli değiştiğinden, ABD'de üretilmiş veya ABD kaynaklı ürünlerin, bu ürünlerin yerel olarak üretilen ürünlere dahil edilmesi de dahil olmak üzere doğrudan veya acenteler, dağıtımıcılar veya üçüncü ülkelerdeki komisyoncular aracılığıyla ambargo uygulanan bir ülkeye satışı veya ihracatıyla ilgili olabilecek bir ticari faaliyette bulunmadan önce Sun Chemical Hukuk Bölümü ile görüşmeniz gerekmektedir.

AB ve üye devletleri, çeşitli ülkelerle yapılan ticaretle ilgili ambargolar ve ticari yaptırımlar uygulamaktadır. Tüm mevcut gerekliliklerle ilgili güncel liste için:

www.eurunion.org/legislat/sanctions.htm.

Angola / Unita, Bosna-Hersek, Burma / Myanmar, Kongo / Zaire, Hırvatistan, Haiti, Liberya, Eski Makedonya Yugoslav Cumhuriyeti, Sierra Leone, Sudan, Taliban / El-Kaide ve Zimbabwe gibi ülkelere karşı belirli mallarla ilgili ve askeri amaçlarla kullanabilecek olanlar gibi belli alıcılarla ilgili belirli kısıtlamalar uygulanmaktadır.

AB'de ABD'nin Küba ve İran'la ticaret konusunda uyguladığı yaptırımlara karşı mevzuat uygulanmaktadır. Kısaca, AB ülkelerinde yaşayanların ABD'nin Küba ve İran'a karşı uyguladığı yaptırımlara uyum göstermesi yasaktır. Ancak ABD vatandaşları olarak Küba ile yapılan ticari ilişkilerde dikkatli olunmalıdır ve ABD'ye giren kişiler Küba ile ticarete izin verme, ticareti kolaylaştırma veya ticaret yapma nedeniyle tutuklanıp yargılanabilmektedir. AB'de yaşayanların ve yakın aile üyelerinin söz konusu davranışları nedeniyle ABD'ye girmesi süresiz olarak yasaklanabilir. Yetkilileri, yöneticileri veya müdürleri ABD'li olan veya Küba'ya veya İran'a ABD'de üretilmiş olan ürünleri satan şirketler, ABD vatandaşı olan çalışanlarının veya bağlı şirketlerinin ABD'de yargılanmasına neden olabilir.

Ambargolar ve yaptırımların kapsamı hızlı ve önceden bildirilmeksizin değişebileceğinden, yukarıda belirtilen ülkelerden herhangi biriyle ticaret yapmadan önce Sun Chemical Hukuk Bölümü ile konuşulması çok yararlı olur.

7 Para Aklama ve Terörü Önleme

Para Aklama ve Terörle Mücadele Kuralları Nelerdir?

ABD, Japonya ve birçok AB üyesi ve diğer Ekonomik İşbirliği ve diğer Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi ülkelerde kısa bir süre önce kabul edilen yasalara göre, vergi cenneti olan ülkelerin, gizli banka hesaplarının ve paravan şirketlerin, kurumsal rüşvet, vergi kaçırma oyunları ve uyuşturucu kaçakçılığı gibi yasal olmayan işlemler sonucunda elde edilen paranın “aklanması” için kullanımı yoluyla gerçekleştirilen yasaya aykırı mali işlemleri durdurmak için çaba gösterilmektedir. Buna ek olarak, uluslararası terör örgütlerinin elinde bulunan paranın kullanılması; ekonomik yaptırımların uygulanmasıyla, uluslararası ödemelerin takip edilmesiyle ve terör faaliyetlerini destekleyen aracı kuruluşların tespit edilmesiyle engellenmektedir.

Karşı tarafın ya da hak sahibi kişilerinin Grup Şirketleri tarafından tanınmadığı, dünyanın herhangi bir yerinde bulunan kişilerden ya da tüzel kişiliklerden herhangi bir miktarda nakit veya nakit eşdeğerinin (çek, banka havalesi, ödeme emri, teminat mektubu vb.) alınması, Grup Şirketleri’nin para aklama faaliyetlerine yardım etme veya bunları kolaylaştırmayla suçlanmasına neden olabilir ve bu da birçok ülkede ceza gerektiren bir suçtur.

Mali işlemlerin yalnızca bilinen, yasal olan ticari kuruluşlarla ve saygın bankalar ve finans kuruluşlarıyla yapılmasına çok dikkat edilmelidir. Aracı taraflarla, isimsiz taraflarla veya “bilinmeyen kuruluşlarla” (daha önce bir iş ilişkisinin olmadığı ve sahibi veya yönetimi açısından kolaylıkla belirlenemeyenler) veya bunlar aracılığıyla yapılan işlemlerin Grup Şirketi’nin para aklama için bir aracı olarak kullanılmasını önlemek için, herhangi bir işlemi tamamlamadan önce ayrıntılı olarak incelenmelidir.

Daha önce de ele alındığı gibi, ticaretle ilgili genel yasaklara ek olarak terör faaliyetlerini destekleyen kişi ve şirketlerle iş yapmak yasaktır. Grup çalışanlarının “Yabancı Terör Örgütleri” ya da “Özel Durumu Olan Küresel Teröristler” listesinde olan bir kişi veya kurumu bünyesinde çalıştırması, bunlarla herhangi bir işlemi başlatması, kolaylaştırması veya tamamlaması yasaktır. Aylık olarak güncellenen bu listeler, ABD Maliye Bakanlığı’nın internet sayfasında (www.ustreas.gov) adresine girip daha sonra site haritasından “Yabancı Varlıklar Denetim Birimi’ne gidin), Birleşmiş Milletler’in, Avrupa Birliği’nin, Bank of England’ın internet sitelerinde yayınlanır. Terörü önleme yasalarının ihlali sonucunda, ABD de dahil olmak üzere ilgili Grup Şirketleri ve kişilerin ömür boyu hapis ve bazı durumlarda ölüm cezası gibi ciddi cezalar alması söz konusu olabilir.

Grup Şirketleri, para işlemlerinin teröristleri, terör örgütlerini veya terörü veya terör faaliyetlerini destekleyen taraflar veya kuruluşlara yardım veya destek sağlamak için kullanılmamasını sağlamalıdır.

8 Zorunlu Çalıştırma, Çocuk İşçi Çalıştırma, Anlaşmazlık Bölgelerinde Çıkan Madenler

Zorla veya Zorunlu Olarak Çalıştırmanın Yasaklanması

Zorla veya zorunlu emek ve bunlarla bağlantılı olmak yasaktır. Zorla ve zorunlu emek, bir kişinin ceza verme gözdağı ile çalıştırılarak kendisine zorla yaptırılan ve ilgili kişinin kendi isteğiyle sunmadığı tüm iş ve hizmetler olarak tanımlanmaktadır. En uç noktadaki örnekler arasında, köle iş gücü, hapishane iş gücü ve borç karşılığı iş gücü verilebilir, ancak borçlar da işçilerin zorla çalışmaya devam etmeleri için bir yöntem olarak da kullanılabilir. Kimlik belgelerini vermemek, zorunlu güvence parası almak veya işçileri işten çıkarma tehdidiyle daha önce kabul etmemiş olduklarından daha fazla süreyle çalışmaya zorlamak, zorla çalıştırma örnekleri arasındadır.

Çocuk İşçi Çalıştırmanın Yasaklanması

Çocuk çalıştırma ve bunlarla bağlantılı olmak yasaktır. “Çocuk İşçi”, Uluslararası İş Örgütü’nün, 1973 Asgari Yaş Antlaşması’na (No. 138) göre veya yerel yasalara göre çalışma için uygun olan en düşük yaşa göre (hangisi daha büyükse) tanımlanır.

Çatışma Bölgelerinden Çıkarılan Madenler

Grup Şirketleri, malzeme tedarikçilerinin köleliği ve insan kaçakçılığını ortadan kaldırmaya yönelik olanlarla birlikte sözleşmelerde rüşveti ve yolsuzluğu önlemeye yönelik olanlar dahil yürürlükteki tüm yasalara uyum göstermelerini bekler. Özellikle, uygunsa, tedarikçilerden 2010 yılı “California Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık” yasasına (CTSCA) (California Transparency in Supply Chains), federal 2000 yılı “İnsan Kaçakçılığı ve

Şiddet Mağdurlarını Koruma Yasası”na ve bundaki değişikliklere; 1977 “Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası”na (FCPA) (Foreign Corrupt Practices Act) ve iş yaptıkları ülkelerin yürürlükte olan rüşvetle mücadele yasalarına uygun davranması beklenmektedir.

Aynı zamanda tedarik edilen malların herhangi bir miktarda kalay, tantal, altın veya tungsten içermesi durumunda tedarikçilerin 2010 “Dodd-Frank Wall Street Reformu ve Tüketici Koruma Yasası”nın çatışma bölgelerinde çıkan madenlerle ilgili hükümlere uygun davranması ve bu madenlerin hiçbirinin kaynağının Demokratik Kongo Cumhuriyeti veya yakınındaki bir ülke olmadığını belgelemeleri gereklidir. DIC Grubu, “Çatışma Bölgelerinde Çıkan Madenler” konusu üzerinde ciddi şekilde çalışmaktadır ve tedarik zincirimiz aracılığıyla tedarikçilerle ortak bir şekilde bu konuyla ilgilenecektir. DIC Grup’un “Çatışma Bölgelerinde Çıkan Madenler” ile ilgili “Temel Kural”ı şöyledir:

DIC Grubu, Demokratik Kongo Cumhuriyeti (DPR) ve komşu ülkelerindeki silahlı çatışmalar ve kötüye kullanma koşulları altında çıkarılan madenler anlamında kullanılan "çatışma bölgelerinden çıkan madenler" olarak sınıflandırılan altın, tantal, tungsten ve kalayı kullanmaktan kaçınır. Ayrıca, üçüncü taraf olan tedarikçilerden alınan ham maddelerin söz konusu madenleri içerdiğinin belirlenmesi durumunda, DIC Grubu hemen söz konusu alıma son verecektir.

9 Bilgilerin Şirket İçinden Biri Tarafından Verilmesi

İçeriden Bilgiye Dayalı Ticaret ile İlgili Kurallar Nelerdir?

“İçeriden Bilgiye Dayalı Ticaret”, halka açık bir şirketin halka açık hisse senetlerinin (hisse senetleri, bonolar, vadeli işlemler, satışlar, çağrılar), şirketin gizli bilgilerinin kendisine verilmesine izin veren veya bu bilgiler bir şirket tarafından halka açıklanmadan önce bu şirketle ilgili önemli bilgileri alan veya bunlara erişen bir çalışan tarafından alınıp satılması ve bunlar için diğer işlemlerin yapılmasıdır.

DIC, Japonya'da borsada hisseleri alınıp satılan bir şirkettir. Bu nedenle de, tüm Grup Şirketleri'nin çalışanları, danışmanları, denetçileri, avukatları ve gizli bilgilerin kendisine verilmesine izin veren bir Grup Şirketi'yle gizli ilişkileri olan diğer kişiler içeriden bilgiye dayalı ticaret yasaları kapsamındadır.

Önemli bilgiler, borsada işlem gören şirketlerin bağlı kuruluşlarıyla da ilgili olabileceğinden, DIC hisselerinin alım satımını yapmak için Grup Şirketi'yle ilgili olarak halka açık olmayan önemli bilgileri kullanmak içeriden bilgiye dayalı ticaretle ilgili yasaların ihlali anlamına gelmektedir. Bir Grup Şirketi'nde çalıştığınız süre içinde DIC, diğer bir Grup Şirketi veya halka açık olmayan ama borsada işlem gören farklı bir şirketle ilgili bilgilere erişiminiz olabilir.

Grup şirketlerinin hiçbir çalışanı kendileri veya başkaları adına yatırım kararları verirken bu tür bilgileri kullanmamalıdır. Söz konusu halka açık olmayan bilgileri temel alarak yatırım yapmak “içeriden bilgiye dayalı ticaret” anlamına gelebilir ve size idari veya hukuki cezalar verilmesine neden olabilir. Bu tür bilgiler, bilgiyle ilişkili olan şirket tarafından halka açıklanmadığı sürece, her zaman gizli tutulmalıdır. Bir kişinin yatırım kararı vermesini sağlayan ve bir kişiyi bu bilgilere dayanarak hisse senedi alıp satmaya teşvik eden bu tür bilgilerin başka kişilere söylenmesi de yasalara aykırıdır ve içeriden bilgiye dayalı ticaret olarak kabul edilir. Hem size hem de diğer kişiye bu tür eylemler nedeniyle idari ve hukuki cezalar verilebilir.

Tüm çalışanlar; gizli, önemli ve halka açık olmayan olarak kabul edilebilecek bilgilere dayanarak DIC hisseleri veya diğer hisse senetlerini veya DIC ile iş ilişkisi olan ve borsada işlem gören diğer şirketlerin hisse senetlerini almadan veya satmadan önce DIC Hukuk Bölümü'ne danışmak dahil olmak üzere uygun olan tüm önlemleri almalıdır.

o Finansal Bildirimlerle İlgili Doğru Muhasebe ve Şirket İçi Denetim

J-SOX nedir?

J-SOX (Japonya Yatırım Araçları ve Döviz Yasası), hileli bildirim ve mali bildirimlerde hataları önlemek amacıyla kabul edilmiştir. Bu yasa ABD Sarbanes-Oxley Yasasını temel alarak oluşturulmuştur ve şirket içi denetimlerin yönetim tarafından değerlendirilmesini gerektirmektedir. J-SOX Japonya'da borsada işlem gören tüm şirketler ve birleşik grup şirketleri için geçerlidir ve buna göre mali bildirimlerde yapılan şirket içi denetimlerin yönetim tarafından değerlendirilmesi ve yeminli muhasebeciler tarafından denetlenmesi gereklidir. DIC, Japonya'da borsada işlem gören bir şirket olduğundan J-SOX tüm Grup Şirketleri için geçerlidir.

Muhasebe İşlemleri ve Bildirimleri Hakkında Yapmanız Gerekenler

DIC'nin mali bildirimlerin şirket içi denetimleri ile ilgili J-SOX hükümlerine uyum göstermesi konusunda bir Grup Şirketi çalışanı olarak yapmanız gerekenler şunlardır:

- Grup Şirketi'nizdeki çalışma yöntemleri ve şirket içi denetim düzeneklerinin hedefleri ve amaçlarını anlamaya çalışmalı ve söz konusu yöntemlerin ve düzeneklerin etkin şekilde çalışmasını sağlamak için işbirliği yapmalısınız.

- Çalışma yöntemleri veya şirket içi denetim düzenekleri ile ilgili bir dolandırıcılık, yolsuzluk veya gizleme çabasını kesinlikle görmezden gelmemelisiniz.
- Tüm defterlerin ve ticari kayıtların (mali, ticari, masraf kayıtları ve diğer ilgili raporlar) doğru ve eksiksiz olmasını sağlamak için uygun önlemleri almalısınız.
- Hatalar, yanlış beyanlar veya mali bir belgedeki veya ticari kayıttaki düzensizlikler (bunlarla ilgili şüpheler dahil) en kısa zamanda ilgili kişilere bildirmelisiniz.
- Bu “İşyeri Davranış Kuralları”na ve Grup Şirketi'nizin muhasebe kuralları ve çalışma yöntemlerine uymalısınız.
- Genel olarak çalışma yöntemlerinin iyileştirilmesi gerektiğini görmeniz durumunda, iyileştirmeye ilgili düşüncelerinizi ve önerilerinizi belirtmelisiniz.

EK A

İhlal Bildirimleri için İletişim Bilgileri

Bu “İşyeri Davranış Kuralları”yla ilgili ihlalleri bildirmek veya bu “Standartlar ve İlkeler”, DIC Grup’un ilgili ilkeleri ve işlemleri ile ilgili sorularınız için, Grup adına gerçekleştirdiğiniz faaliyetlerle ilgili yasalar konusundaki sorularınız için veya hukuki veya etikle ilgili olarak bir yönlendirmeye ihtiyacınız olduğunda lütfen aşağıdaki kişilere telefon, e-posta veya diğer iletişim yöntemlerini kullanarak ulaşınız.

DIC JAPONYA

Uyumdan Sorumlu İcra Kurulu Başkanı (Kazuo Kudo)*

DIC Building

7-20, Nihonbashi 3-chome

Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japonya

Tel: 81-3-6733-3000 Faks: 81-3-6733-3022

ComplianceOfficer@ma.dic.co.jp

Legal Department

DIC Building

7-20, Nihonbashi 3-chome

Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japonya

Tel: 81-3-6733-3000 Faks: 81-3-6733-3022

legal@ma.dic.co.jp

Kyowa-sogo Law Office ve Kyowa-partners Law Office (yalnızca Japonca) Umeda

Hankyu Building Office Tower 34

8-1 Kakuda-cho, Kita-Ku, Osaka 530-0017

Tel: 81-6-6311-8850

diccompliance@kyowa-sogo.gr.jp

DIC Genel Merkezi İhbar Kurulu: compliance@ma.dic.co.jp

DIC ÇİN

Legal Department

12^m Fl., Metro Plaza

No. 555 Lou Shan Guan Road

Şangay 200051 Çin Halk Cumhuriyeti

Tel: 86-21-6228-9922 Faks: 86-21-6241-9221

legal@dic.com.cn

DIC Çin İhbar Kurulu: whistleblower@dic.com.cn

DIC Asya Pasifik

Legal Department

78 Shenton Way, #19-01

Singapur 079120

Tel: 65-6224-0600

Faks: 65-6224-3313

legal@dic.com.sg

DIC Asya Pasifik İhbar Kurulu: compliance@dic.com.sg

Doğru Davranış Destek Hattı

Yasa veya DIC ilkeleriyle ilgili sorularınız varsa veya olası ihlalleri bildirmek için DIC **Doğru Davranış Destek Hattı'nı 00531-121520 / 0066-33-112505** (Japonya) arayabilirsiniz veya www.EthicsPoint.com internet adresine giderek dilinizi seçtikten sonra “Yeni Bildirimde Bulun” (File a New Report) ögesine tıklayın ve çıkan ekrana kuruluş adı olarak “DIC Corporation” yazıp belirtilen talimatları uygulayın. Japonya dışındaki ülkeler için telefon numaraları listesi de bu internet sitesinde bulunmaktadır.

İhlal Bildirimleri için İletişim Bilgileri (devamı)

SUN CHEMICAL

Bu İşyeri Davranış Kurallarıyla İlgili İhlalleri Bildirme

James R. Van Horn, Başkan Yardımcısı, Baş Hukuk Müşaviri ve Sekreter
Tel: 973.404-6550 (doğrudan)
Faks: 973.404-6439
E-posta: jim.vanhorn@sunchemical.com

Kevin Michaelson, Finans ve Mali İşler Genel Müdürü (CFO)
Tel: 973.404.6310 (doğrudan)
Faks: 973.404.6898
E-posta: kevin.michaelson@sunchemical.com

Myron Petruch, Başkan ve CEO
Tel: 973.404.6400
Faks: 973.404.6807
E-posta: myron.petruch@sunchemical.com

Yasa veya Sun Chemical kurallarıyla ilgili sorularınız veya olası ihlalleri bildirmek için Sun Chemical **Doğru Davranış Destek Hattı'nı** (ABD, Kanada ve Porto Riko'da) **1.866.730.7932 numaradan** arayın veya www.EthicsPoint.com internet adresine giderek dilinizi seçtikten sonra "Yeni Bildirimde Bulun" (File a New Report) ögesine tıklayıp çıkan ekrana kuruluş adı olarak "Sun Chemical" yazıp belirtilen talimatları uygulayın. ABD, Kanada ve Porto Riko dışındaki ülkeler için telefon numaraları listesi de bu internet sitesinde bulunmaktadır.

Tüm yazılı belgeleri şu adrese gönderin:

Sun Chemical Corporation
35 Waterview Boulevard
Parsippany, NJ 07054
U.S.A.

Ayrımcılık veya Tacizle İlgili Şikayetler

Ayrımcılık ve tacizle ilgili şikayetler şefinize, İnsan Kaynakları Bölümü'ne, Sun Chemical Hukuk Bölümü'ne veya Doğru Davranış Destek Hattı'na yönlendirilmelidir.

Çevre, Sağlık ve Güvenlikle İlgili Konular

Gerçek veya olası çevre, sağlık veya güvenlik sorunlarıyla ilgili bildirimler veya çalışanların sorumlulukları veya bu konulardaki yönetmeliklerle ilgili sorular en kısa zamanda şefinize veya Çevre İşleri Başkan Yardımcısı'na yöneltilmelidir.

EK B

Sun Chemical Grubu Çalışanları için

ABD'deki Çalışanlar

Bu “Standartlar ve İlkeler” bireysel ve işyeri davranış kuralları için geçerli olan tüzük ve yönetmeliklerdir ve herhangi bir sözleşmeye bağlı istihdam hakkı, istihdamla ilgili diğer hakları ortaya çıkarmaz veya istihdamın sürekliliği hakkında bir teminat anlamına gelmez; çünkü her türlü işe, yazılı bir sözleşme kapsamında özel olarak aksi belirtilmediği sürece, isteğe bağlı olarak herhangi bir zamanda sizin tarafınızdan veya Sun Chemical tarafından gerekçeli veya gerekçesiz ve bildirim gönderilerek veya gönderilmeden sona verilebilir.



Color & Comfort by Chemistry