

WITTENSTEIN Grubunun

# DAVRANIŞ KURALLARI



**WITTENSTEIN**



WITTENSTEIN Grubunun

# DAVRANIŞ KURALLARI


## İçindekiler

Önsöz .....	4
1. Temel bilgiler .....	7
2. Kapsam ve amaç .....	9
3. Yasalara riayet ederiz .....	11
4. İşimizi adil bir şekilde yürütürüz .....	13
5. Yolsuzluğa müsamaha göstermeyiz .....	15
6. Çıkar çatışmalarından kaçınırız .....	19
7. Ayrımcılığa müsamaha göstermeyiz .....	23
8. Çocuk işçiliğine veya zorla çalıştırmaya müsamaha göstermeyiz .....	25
9. Örgütlenme özgürlüğü sağlarız .....	27
10. Sağlık ve güvenlik standartlarına riayet ediyoruz .....	29
11. Çalışanlarımıza adil ödeme yaparız .....	31
12. Çevremizi koruruz .....	33
13. Ürün güvenliğini önemsiyoruz .....	35
14. Geliştirme sonuçlarımızı koruyoruz .....	37
15. İş belgeleri ve veri koruması konusunda dikkatli ve hassasız .....	41
16. Riskleri ve fırsatları dikkatlice değerlendiririz .....	45
17. İhracat, gümrük ve vergi kanunlarına riayet ederiz .....	47
18. Örnek bir davranış sergileriz .....	51
19. İhlalleri bildiren hiç kimseyi mağdur etmeyiz .....	53
20. Davranış Kurallarının uygulanması .....	55
İletişim .....	56

Sevgili meslektaşlarım,

İş dünyasında aktif olan herkes, hangi davranışlara izin verilir ve hangilerine izin verilmez sorusuyla sık sık karşılaşılır. Davranış Kuralları, bu durumlarda size rehberlik eder. WITTENSTEIN sadece yasal hükümlere uymakla kalmaz, aynı zamanda kendisine yüksek etik standartlar da belirler.

İş dünyasında sürdürülebilir ve sosyal açıdan sorumlu davranış, tüm işimizin temelidir ve iyi, uzun vadeli iş ilişkileri için evrensel bir temel sağlar.



Yönetim Kurulu

Dr. Anna-Katharina Wittenstein  
Erik Roßmeißl

Dr. Dirk Haft  
Dr. Bernd Schimpf



## 1. Temel Bilgiler

### Vizyonumuz

WITTENSTEIN, mekatronik tahrik teknolojisi alanında akıllı bileşenler ve kontrol edilebilir servo sistemler ile dünya çapındaki müşterileri için kalıcı, mükemmel bir ortak olmak ister.

### Değerlerimiz

Yönümüzü, dahilî ve haricî olarak yaşadığımız ve dolayısıyla kimliğimizin ayrılmaz bir parçası olan değerlerden yola çıkarak belirliyoruz:  
Sorumluluk - Güven - Açıklık - Yenilik - Değişim.

### Tüm Yasal Ve Şirket İçi Düzenlemelere Riayet Sorumluluğu

Uyum (compliance), WITTENSTEIN Grubunun tüm çalışanlarının\* - yönetimde, üretimde veya genel müdür ve yönetim kurulu düzeyinde - davranışlarının yürürlükteki yasalara ve şirket içi düzenlemelere uygun olması anlamına gelir.

Bu, şirketin yasalara uygunluk ilkesine karşılık gelir:

*„WITTENSTEIN Şirketler Grubu şirketleri ve çalışanları, faaliyet gösterdikleri ülkelerin tüm yasalarına ve diğer düzenlemelerine uyarlar.“*

Belirleyici olan tüm çalışanların dürüstlüğü ve yönetimin, sorumluluk bilinci içerisindeki idareye koşulsuz inancı.

\*Daha kolay okunabilmesi için sadece maskülen form kullanılmıştır.



## 2. Kapsam Ve Amaç

### **Tüm Çalışanlar Ve Tüm İş İlişkileri İçin Dünya Çapında Geçerlilik**

Bu Davranış Kuralları, WITTENSTEIN Grubunun dünya çapındaki her çalışanı için, üretimde, idarede veya genel müdür ve yönetim kurulu düzeyinde olmalarına bakılmaksızın geçerlidir. Çalışanlar, hem belirli süreli hem de süresiz iş sözleşmeleri olan personeli kapsar.

Her birey Davranış Kurallarına uymaktan eşit derecede sorumludur.

Hepimiz dürüst davranıştan yanayız ve aşağıdaki Davranış İlkelerine bağlıyız. Çünkü ticari başarı ancak bu şekilde sürdürülebilir olabilir.

### **İhlallerin Sonuçları**

WITTENSTEIN, uyumluluk (compliance) konusunda sıfır tolerans stratejisi izlemektedir. Kişiden bağımsız olarak şirkete zarar veren her türlü davranış, soruşturulacak, aydınlatılacak ve ihlalin büyüklüğüne göre cezalandırılacaktır. Bir iş ortağının bu Davranış Kurallarında belirtilen kuralları sürekli olarak ihlal etmesi durumunda, söz konusu iş ortağıyla olan iş ilişkisi uygun bir uyarının ardından sonlandırılmalıdır.

### 3. Yasalara Riayet Ederiz

#### Geçerli Yasalara Riayet Edilmesi

Yurtiçinde ve yurtdışında sürdürülebilir iş başarısı, ancak ilgili hukuk sistemine sıkı sıkıya bağlı kalınmasıyla mümkündür. Yasa ihlalleri orta ve uzun vadede daha yüksek maliyetlere yol açar ve para cezaları, cezalar, tazminat talepleri ve şirketin imajına yönelik hesaplanamaz riskler içerir. Nihayetinde işyerlerimiz ihlaller sonucu tehlikeye girer.

Uluslararası kabul görmüş BM Küresel İlkeler Sözleşmesi hükümlerine uygun hareket ediyoruz ve eylemlerimizin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel ilkelerine esas almaktadır.

#### Tüm Çalışanlar Ve İş Ortakları Tarafından Riayet Edilmesi

Tüm yönetimden, geçici personel dahil tüm çalışanlarımızdan ve tüm iş ortaklarımızdan yürürlükteki yasalara mutlak şekilde uyulmasını şart koşuyoruz.

Bu konuda şirketlerimizin idareci ve yöneticilerinin rol model işlevi vardır.



Bu benim için ne anlama geliyor?

Bir WITTENSTEIN çalışanı olarak, her zaman yürürlükteki yasalara uymakla yükümlüyüm. Bu, faaliyet gösterdiğim her hukuk sistemi için geçerlidir.

Davranış Kurallarını biliyorum, burada yer alan ilke ve davranış kurallarını günlük yaşamda uyguluyorum ve bunlara uyulması konusunda sorumluluk alıyorum.

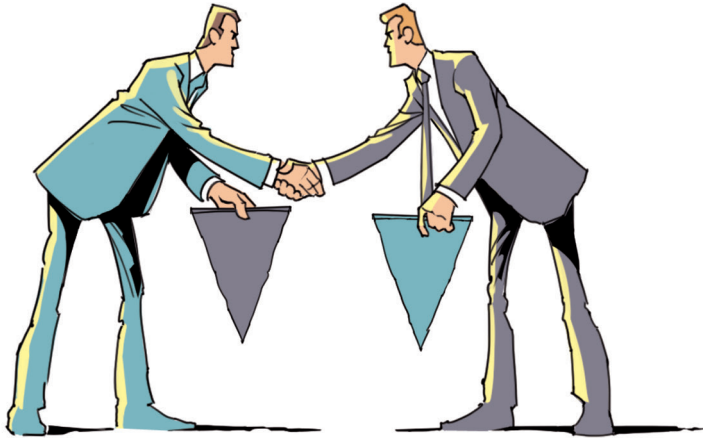
## 4. İşimizi Adil Bir Şekilde Yürütürüz

### Antitröst Yasasına Uygun Olarak Adil Ve Serbest Rekabet

WITTENSTEIN, herhangi bir kısıtlama olmaksızın adil ve serbest rekabet ilkesine bağlıdır.

### Rekabeti Etkileyen Anlaşmalardan Kaçınılması

Fiyatlandırma anlaşmalarını, pazar payı anlaşmalarını, yerel pazarları paylaşmayı, müşteri paylaşımını, fiyat sabitlemeyi ve benzerlerini reddediyoruz. Danışıklı davranış, kayıt dışı görüşmeler veya gayri resmi anlaşmalar gibi diğer anti-tröst yasalarına aykırı eylemlerden kaçınılmalıdır. Şirket içi hesaplamalar, kapasite, geliştirme sonuçları veya planlar rakipler tarafından erişilebilir hale getirilemez. İstisnalar, yalnızca veri alışverişi için bir gizlilik sözleşmesinin vazgeçilmez bir ön koşul olduğu ticari satışlar, şirket satın almaları veya ortak girişim projelerinde mümkündür.



#### Bu benim için ne anlama geliyor?

Bir WITTENSTEIN çalışanı olarak, rakiplerin de bulunduğu bir etkinliğe kesinlikle katılabiliyim ve mevcut ekonomik ortamı gündelik bir sohbette tartışabiliyim. Ancak bu görüşmede bir rakip önümüzdeki yıl fiyatları yüzde beş artırmayı düşündüğünü söylerse ve başka bir rakip bunun şu anda uygulanamaz olduğunu ve önümüzdeki yıl fiyat artışlarından kaçınacağını söylerse, o zaman açık ve net bir şekilde, pazarla ilgili bilgiler hakkında bir sohbete dahil olmayacağımı ifade eder ve hemen gruptan uzaklaşırm. Konuşulanları pasif bir şekilde dinlesem bile kartel üyesi muamelesi görebilir ve ağır para cezalarına çarptırılabilirim. Gerekirse sohbete dahil olmadığımı ayrıca yazılı olarak ifade edebilirim.



## 5. Yolsuzluğa Müsamaha Göstermeyiz

### Rvet Ve Yolsuzluk Kabul Edilemez

İ ortaklarımıza uygunsuz hediyeler vermeyiz veya onlara başka avantajlar sağlamayız. WITTENSTEIN alıanları, i ortaklarının haksız kişisel veya ticari avantajlar elde etmesine yardımcı olmak için pozisyonlarını kötüye kullanmazlar.

WITTENSTEIN alıanları yalnızca değeri düşük hediyeleri ve davetleri kabul eder. Ancak, alıanı manipüle etme ihtimali varsa, değeri düşük hediyeler ve davetler de kabul edilmeyecektir. Őüphe durumunda çalışan, bölüm yöneticisine veya Uyum Görevlisine (Compliance Officer) danımalıdır.

Beklentili görünmekten her zaman kaçınılmalıdır.

Başkalarının suistimali, kişinin kendi suistimalini haklı çıkarmaz.



### Uygun Hediye, Ağırlama Veya Haksız Menfaatler

münferit olaylarda tüm koşullara genel bakıldığında anlaşılabilir. Aşağıdaki kriterler kılavuz olarak kullanılır:

#### Zaman Kriteri

Projeleri sonuçlandırmaya veya sözleşme görüşmelerine girmeye ne kadar yakınsak, iş ortaklarımıza ve iş ortaklarımızdan gelen her türlü hediye ve davet konusunda o kadar ölçülü olmalıyız.

#### Nicelik Kriteri

Davetlerin veya hediyelerin sayısı arttığında özellikle dikkatli olunmalıdır.

#### Nitelik Kriteri

Hediyeler, davet ve yardımların uygun olup olmadığını incelerken, sadece maddi değerini değil aynı zamanda bağlamını da dikkate alıyoruz: Hediyeler, iyilikler, ağırlama veya hizmetler, veren ve alan tarafın yerel koşulları ve hiyerarşik konumu göz önüne alındığında sosyal acıdan olağan mı?

Genel müdür düzeyinde verilen hediyeler, davetler ve yardımların değeri genellikle, örneğin satın alma ve satış danışmanları arasındakilerden daha yüksektir. Genel müdürler için lüks bir restorana davet uygun olabilirken, satın alma ve satış ekibi daha basit bir restorana veya bir şirket kantinine davet edilir.

### Kamu Görevlilerine Davetiye Ve/Veya Hediye Verilmemesi

Bazı ülkelerde „normal“ kabul edilse bile, yurtiçinde ve yurtdışındaki yetkililere ve diğer devlet görevlilerine hiçbir şekilde hediye verilmemelidir. Aynı durum, memurlar ve diğer devlet memurları tarafından yapılan davetler için de geçerlidir.

### Danışmanların, Hizmet Sağlayıcıların Ve Diğer Üçüncü Tarafların Dikkatli Seçimi

WITTENSTEIN, rüşvet, yolsuzluk veya benzeri yollarla WITTENSTEIN için sipariş sağlayan danışmanlar, hizmet sağlayıcılar veya diğer üçüncü taraflarla çalışmaz.

#### Bu benim için ne anlama geliyor?

Bir iş ortağı, bir anlaşma yapılması karşılığında bir hayır kurumuna bağış “beklese”, avantaj üçüncü bir tarafa verilse bile bu, yolsuzluk anlamına gelir - bu “beklentiyi” gecikmeden üstüme veya uyum görevlisine (compliance officer) bildireceğim.

Bir iş ortağı beni “alelade” bir restoranda veya şirket kantininde yemek yemeye davet ederse, bu genellikle bir sorun teşkil etmez.

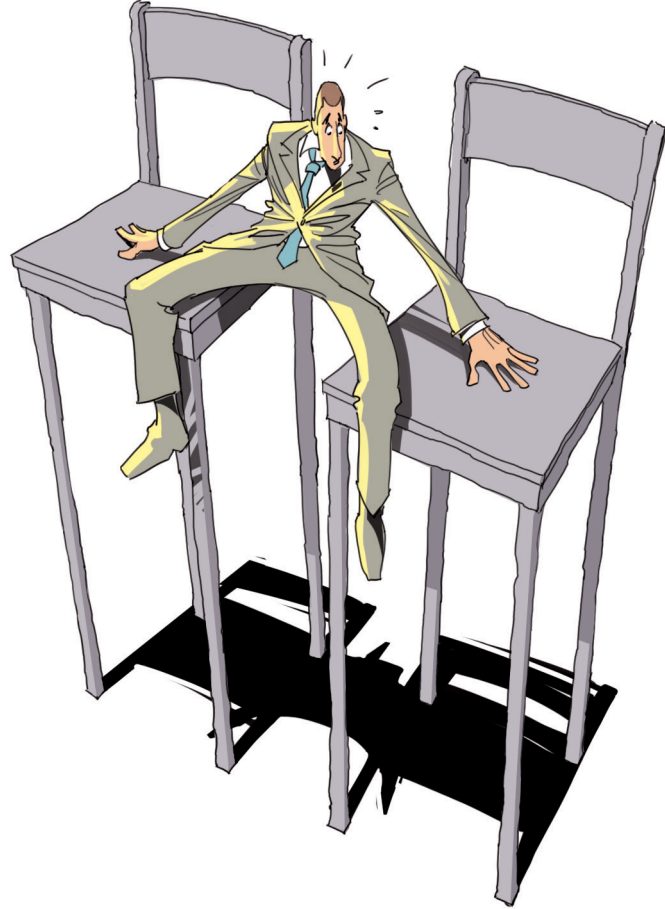
Bir iş ortağı beni önemli bir spor, kültür veya başka bir etkinliğe davet ederse, örn. bir Formula 1 yarışına veya bir konsere, Davranış Kurallarımıza atıfta bulunarak reddederim veya bölüm müdürüm veya Uyum Görevlisi (compliance officer) ile iletişime geçirim.

Küçük, düşük değerli eşantyonlar (kalemler, takvimler vb.) kabul etmem sorun teşkil etmez.

Uluslararası bir proje sırasında bir iş ortağı beni pahalı bir hediyeyle şaşırtırsa ve ben bunu reddedemezsem, örn. Asyalı bir iş ortağının itibarını kaybetmesinden korktuğum için, amirimi ve Uyum Görevlisini (compliance officer) bilgilendirmeliyim. Duruma ve içeriğe göre hediye iade edilir, bağış olarak verilir, çekiliş yapılır, bölümle birlikte tüketilir vb. Hediye hiçbir koşulda kendime saklamayacağım.

Bir iş ortağım tarafından eşim, hayat arkadaşım veya başka bir aile üyesiyle birlikte bir etkinliğe veya yemeğe davet edilirse, bu daveti davranış kurallarımıza atıfta bulunarak reddederim.

## 6. Çıkar Çatışmalarından Kaçınırız



### **WITTENSTEIN Grubunun Çıkarları Önceliklidir**

Bireysel ve departman çıkarları her zaman WITTENSTEIN Grubu'nun genel çıkarlarına göre ikincildir.

### **Özel Ve Şirket Çıkarlarının Ayrılması**

Bağımsızlık, dürüstlük ve şeffaflık davranışlarımızı belirler ve iş ortaklarımız nezdinde güvenilirliğimizi sağlar.

Her çalışan, özel çıkarlarını şirketin çıkarlarından ayrı tutmalıdır.

Herhangi bir çıkar çatışmasından kaçınırız. WITTENSTEIN çalışanlarının veya çalışan akrabalarının, tedarikçiler, müşteriler, rakipler, danışmanlar veya WITTENSTEIN Grubu ile iş ilişkisi olan diğer üçüncü şahıslarla olan bağlantıları, çıkar çatışmalarına yol açabilir. Herhangi bir çıkar çatışması derhal ifşa edilmelidir.

Ayrıca özel çıkarlar veya ilişkiler gözetilerek işe alım yapılamaz.



### Kişisel Menfaat İçin Şirket İçi Bilgilerin Kullanılmaması

Geliştirme sonuçları, siparişler, stratejiler ve diğer projeler veya planlar ile ilgili şirket içi bilgiler, kendinizi zenginleştirmek veya şahsi menfaat elde etmek veya üçüncü şahıslara avantaj sağlamak için kullanılamaz.

### Şirket Mülkü Özel Amaçlar İçin Kullanılamaz

Şirket malları (araçlar, büro malzemeleri, ekipman, veriler, belgeler vb.) veya şirket çalışanları, mevcut şirket düzenlemeleri açıkça izin vermedikçe özel amaçlar için kullanılamaz.

#### Bu benim için ne anlama geliyor?

İyi bir arkadaşım firma sahibi ve kendi departmanımda kullanmak istediğim bir yazılımı satıyor. Yazılımı bana birçok kez tanıttığı için iş yükünü hafifleteceğine çok eminim. Diğer satın alma süreçlerinde olduğu gibi, yine konuyu satın alma ve bilgi yönetimi departmanlarına aktaracağım ve satın alma konusunu arkadaşım ile görüşmeyeceğim. Arkadaşımın fiyat teklifi bir üçüncü tarafın teklifinden daha rekabetçi ise, Satın Alma siparişi kendisine iletir.

Oğlum eğitimini tamamladı ve mezun oldu ama iş bulamıyor. WITTENSTEIN'de onun için uygun bir pozisyon olduğundan eminim ve oğlumun işe alması için İK'ye baskı yapıyorum. Akrabalar veya arkadaşlar için ayrıcalıklı muameleye kesinlikle izin verilmez. İK Yönetimi sadece başvuru sahiplerinin niteliklerine göre karar verir. Diğer adaylar ile aynı niteliklere ve yeteneğe sahip olması durumunda, akraba ve arkadaşın işe alınması hiçbir sorun teşkil etmez.

Bir proje için birkaç tedarikçi veya hizmet sağlayıcı seçeneği vardır. Teklifleri arasındaki fark minimumdur. Bir tedarikçi/hizmet sağlayıcı beni pahalı bir kültürel veya spor etkinliğine davet ediyor. Davranış Kurallarımıza atıfta bulunarak bu tür özel davetleri reddedeceğim.

Bir iş ortağıyla uzun yıllardır özel hayatımda arkadaşsam ne yapmalıyım? Şayet bir iş ortağıyla, iş ilişkisini hiç bir şekilde etkilemeyen özel bir arkadaşlığım varsa, davet haricinde ve herkesin biletlerini/hesaplarını kendisi ödediği sürece, ortak veya ailece sosyal bir etkinlikte bulunmak makul kabul edilir.

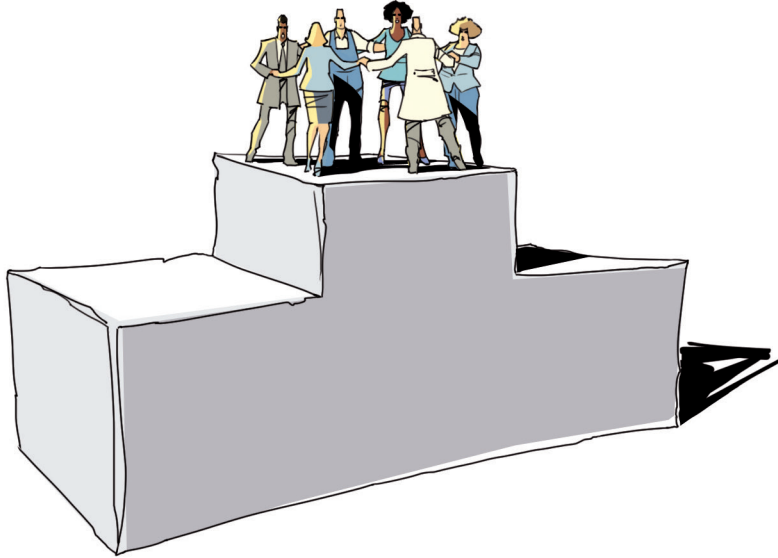
## 7. Ayrımcılığa Müsamaha Göstermeyiz

### Adil Ve Saygılı Davranış

Tüm ülkelerdeki tüm çalışanlar, eşit muamele ve eşit fırsatlar hakkına sahiptir. Hiç kimsenin ırkı, ten rengi, uyruğu, kökeni, etnik kökeni, inancı, ideolojisi, işçi örgütlerine üyeliği (sendikalar dahil), cinsiyeti, yaşı, sosyal geçmişi veya sosyal kökeni, cinsel yönelimi, fiziksel yapısı, görünümü veya diğer kişisel özellikleri nedeniyle mağdur edilemez, kayırlamaz, taciz edilemez veya kınanamaz.

### Saygılı Ve Sorumlu Etkileşim

Kurumsal kültürümüz, karşılıklı saygı, takdir ve sorumlu etkileşim ile karakterizedir. Bu, hem iş ortaklarıyla çalışırken hem de WITTENSTEIN Grubu içinde geçerlidir.



Bu benim için ne anlama geliyor?

Bölüm müdürüm\* müstehcen sözler söyleyerek beni taciz ediyor. Bölüm yöneticimden sözlü tacize derhal son vermesini isteyeceğim. Talebime uymazsa, konuyu derhal İK yönetimine veya Uyum Görevlisine (compliance officer) havale edeceğim.

\*Daha kolay okunabilmesi için sadece maskülen form kullanılmıştır.



## 8. Çocuk İşçiliğine Veya Zorla Çalıştırmaya Müsamaha Göstermeyiz

### Çocuk İşçiliği Ve Zorla Çalıştırma Yasağı

WITTENSTEIN, kendi şirketlerinde veya tedarik zincirinde çocuk işçi çalıştırmaya veya zorla çalıştırmaya izin vermez. Genç işçileri koruyan ulusal düzenlemelere uyulmalıdır.

Her türlü istihdam gönüllü ve ulusal yasa ve prosedürlere uygun olmalıdır.

### Disiplin Önlemleri Yasalara Ve İnsan Haklarına Uygun Olmalıdır

Çalışanlara yönelik disiplin önlemleri ulusal yasalara uygun olmalı ve uluslararası kabul görmüş insan haklarını ihlal etmemelidir.

#### Bu benim için ne anlama geliyor?

Bir tedarikçinin insanlık dışı koşullarda çocuk işçi çalıştırdığını öğrenirsem, durumu derhal amirime bildirir ve tedarikçinin acilen yasal gerekliliklere uygun aksiyon almasını talep ederim. Tedarikçi gerekli önlemleri almaz ve alınan önlemleri belgeleyemezse, kendisiyle olan iş ilişkisi sona erer.

Bir tedarikçinin reşit olmayan personeli “ücretsiz stajyer” vasfıyla istihdam ettiğini, ancak onların “işçi statüsünde” gibi çalıştırdığını öğrenirsem, durumu derhal amirime bildirir ve tedarikçinin acilen yasal gerekliliklere uygun aksiyon almasını talep ederim. Tedarikçi gerekli önlemleri almaz ve alınan önlemleri belgeleyemezse, kendisiyle olan iş ilişkisi sona erer.

Bir tedarikçinin çalışanlarından pasaport alıkoymadığını ve böylece işten ayrılmalarını engellediğini öğrenirsem, durumu derhal amirime bildirir ve tedarikçiden pasaportları çalışanlara ivedilikle iade etmesini isterim. Tedarikçi gereğini yapmaz, pasaportların çalışanlara iade edildiğini yazılı olarak bildirmezse, kendisi ile olan iş ilişkisi sona erer.

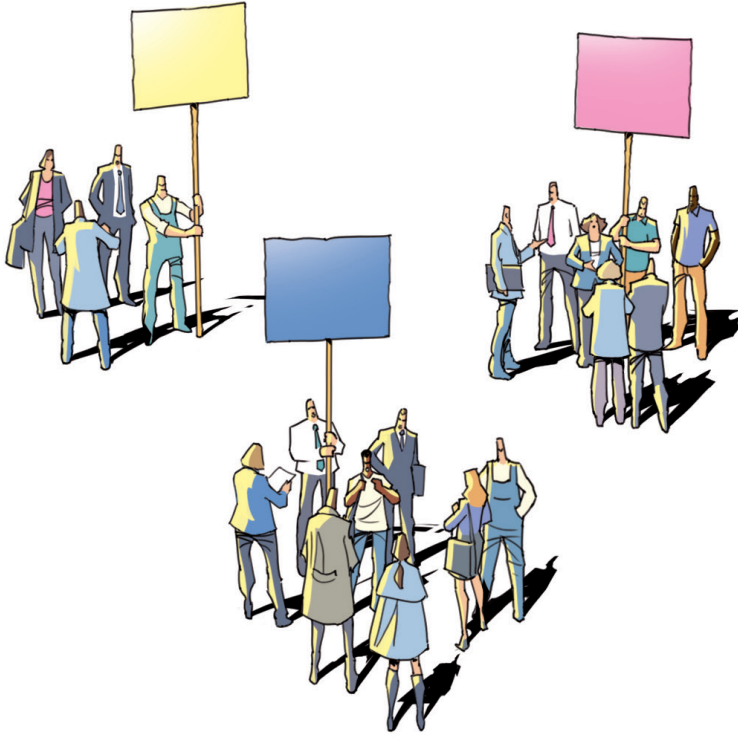
Örneğin, tedarikçi ve onların alt tedarikçileriyle sorun yaşamamak veya örneğin daha iyi fiyatlar almak için emareleri „görmezden“ ve „bilinçli olarak“ göz ardı ettiğimde, Davranış Kurallarını ihlal etmiş olurum.

## 9. Örgütlenme Özgürlüğü Sağlarız

Tüm çalışanlar, örgüt kurma ve bunlara katılma ve toplu sözleşme yapma hakkına sahiptir. WITTENSTEIN, çalışan temsilcileriyle adil ve dürüst bir diyalog sürdürür.

Çalışan temsilcilerine karşı herhangi bir ayrımcılığa müsamaha gösterilmez.

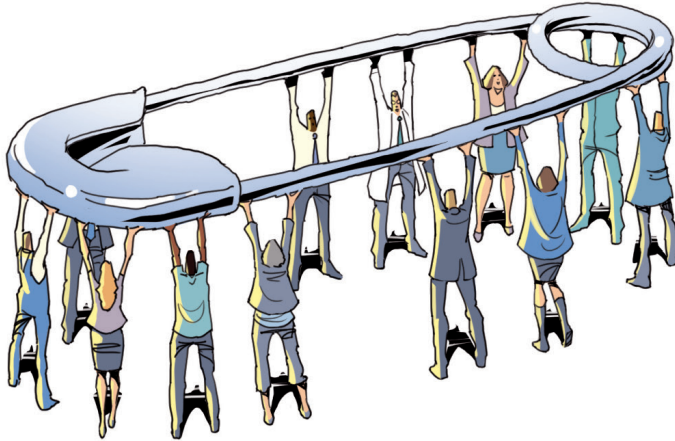
Tüm çalışanların haklarından yararlanabilmeleri için işyerlerine serbest erişimleri güvence altına alınmıştır.



Bu benim için ne anlama geliyor?

Bu hakları kısıtlayacak hiçbir faaliyete katılmayacağım.

## 10. Sağlık Ve Güvenlik Standartlarına Riayet Ediyoruz



### Çalışanlarımızı Korumak

İş sağlığı ve güvenliği, tüm operasyonel süreçlerin bir parçasını oluşturur ve teknik, ekonomik ve sosyal konuların dikkate alınmasına dahil edilmelidir. Çalışanlarımızı ve genel olarak toplumu sağlık risklerine karşı korumak tüm yöneticilerin ve tüm çalışanların sorumluluğundadır. WITTENSTEIN tarafından yayınlanan sağlık ve güvenlik yönetmeliklerine, geçerli ulusal yasalarla aynı şekilde uyulmalıdır.

### Adil Çalışma Koşulları

Kazalara ve sağlığa zarar vermemek için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.

Hijyenik bir iş yeri, içme suyuna erişim, yeterli sayıda tuvalet, lavabo ve duş, düzenli güvenlik eğitimi ve acil durum hazırlığı gibi kriterler standart olmalıdır.

Çalışma saatlerinin her durumda geçerli olan yasal maksimum sınırları aşmamasını sağlamalıdır. Çalışanlara ayrıca yasal gerekliliklere uygun olarak yeterli mola ve dinlenme süreleri ve tatil yapmalarına izin verilmelidir.

#### Bu benim için ne anlama geliyor?

Alanı daha iyi kullanabilmek için bir yangın söndürücüsünün yeri değiştirilip, bir dolaba yerleştirildiğini fark ediyorum. Yangın durumunda insanları ve binaları korumak ve söndürme çalışmasının gecikmeden yapılabilmesi için amirime, güvenlik görevlisine veya uyum görevlisine konuyla ilgili bilgi veririm.



## 11. Çalışanlarımıza Adil Ödeme Yaparız

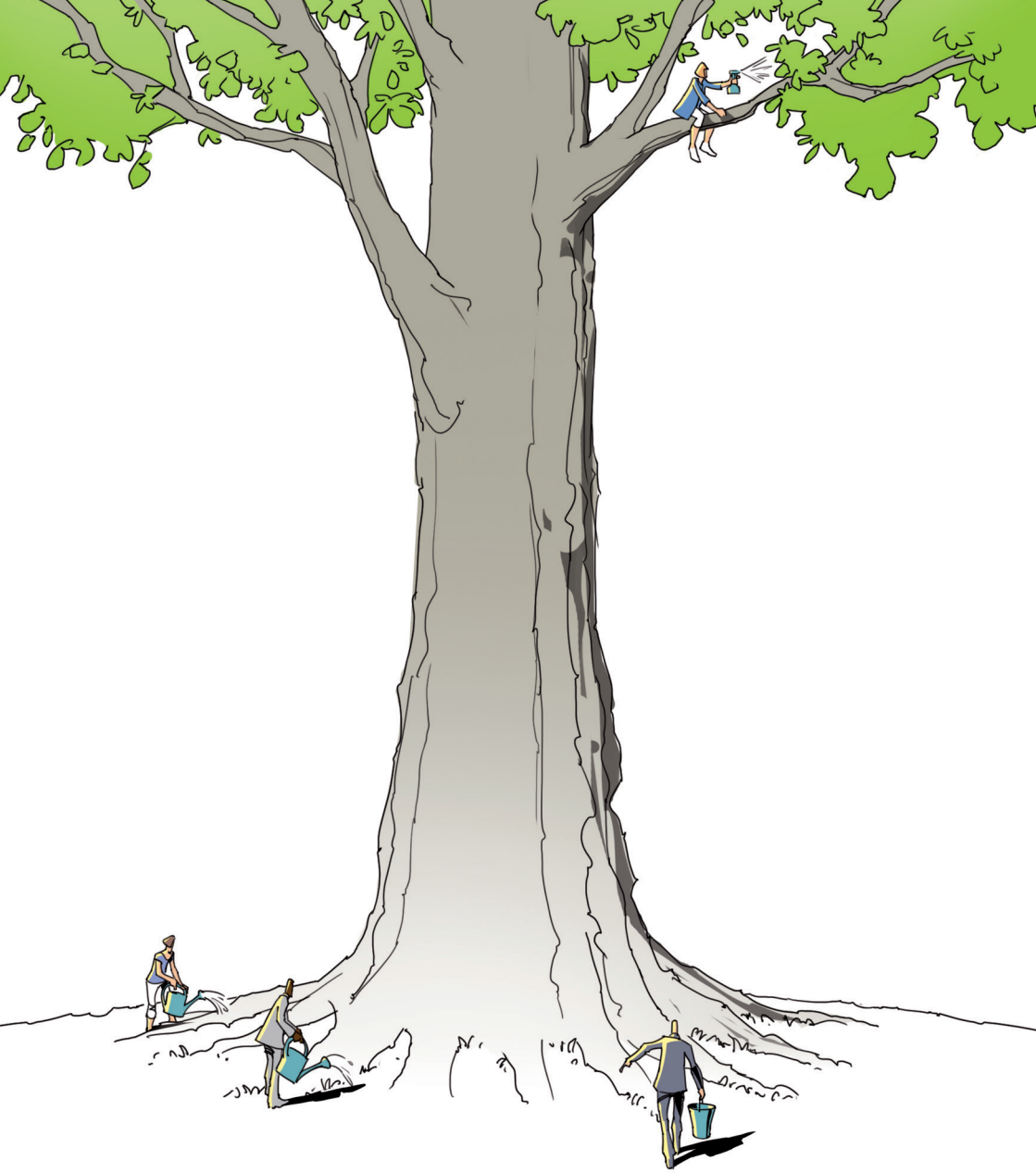
Ne WITTENSTEIN 'de ne de tedarik zincirinde yasal asgari ücretin altındaki ücretlendirme kabul edilmez. Ulusal kanunlara ve uygulamalara uygun olarak adil ücretlendirmeyi taahhüt ediyoruz.



### Bu benim için ne anlama geliyor?

Bir tedarikçinin en düşük fiyatı sunabilmek için çalışanlarına yasal asgari ücretin altında maaş ödediğini ve birkaç ay çalıştırıp sonra işlerine son verdiğini öğrendim. Durumu derhal amirime bildirir ve tedarikçinin acilen yasal gerekliliklere uygun aksiyon almasını talep ederim. Tedarikçi gerekli önlemleri almaz ve alınan önlemleri belgeleyemezse, kendisiyle olan iş ilişkisi sona erer.

Emareleri „görmezden“ ve „bilinçli olarak“ göz ardı ettiğimde, Davranış Kurallarını ihlal etmiş oluyorum.



## 12. Çevremizi Koruruz

Çevre korumaya ilişkin yasal asgari gerekliliklere uyulmalıdır. İzin gerektiren herhangi bir yasa dışı madde salınımından kaçınılmalıdır.

Bu benim için ne anlama geliyor?

İzin gerektiren maddelerin yasa dışı bir şekilde salındığını fark ettim. İşletme müdürüne veya şirket içindeki çevrenin korunmasından sorumlu bölüme derhal bilgi veririm.

Şirkete ve çevreye zarar vermemek de benim görevlerimin arasında.

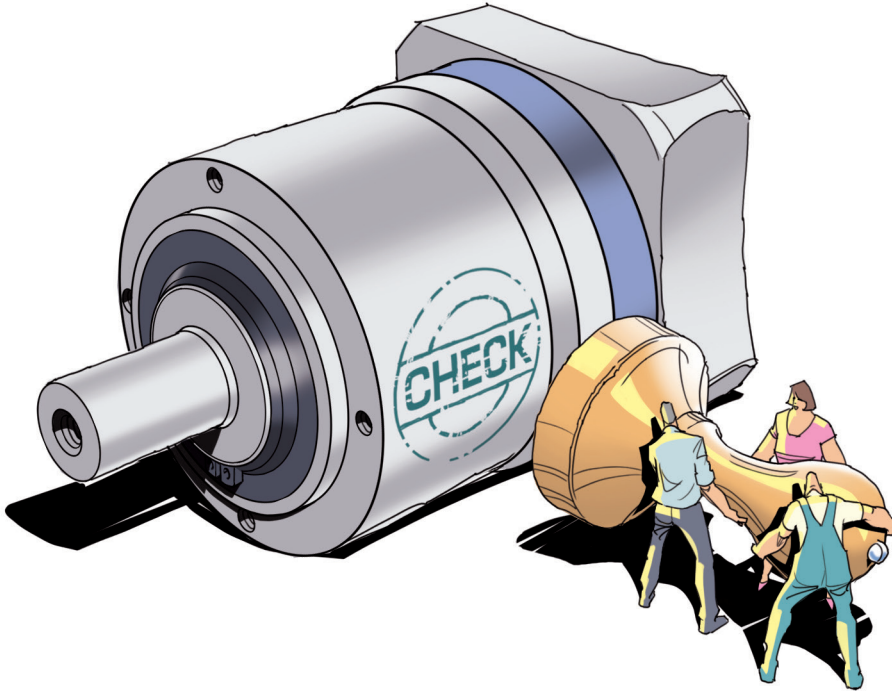
## 13. Ürün Güvenliğini Önemsiyoruz

### Risklerin Şirket İçinde Sorumlu Departmana Raporlanması

Ürünlerimizi dikkatle izliyoruz. Ürünün kendisinden veya kullanımından dolayı insanlara ve mala tehlike arz etmesi, tehlike kaynaklarının titizlikle araştırılması için bir nedendir.

### Ürünler Üzerinde Uyarı İşaretlerinin Bulunması

Kullanım ve montaj talimatları düzenli olarak revize edilmektedir. Ürünlerimizin üzerinde gerekli uyarı işaretleri bulunmaktadır.



Bu benim için ne anlama geliyor?

Bir müşteriden, ürünlerimizi kullanırken, sonuçları ciddi olmayan, ancak insanları tehlikeye atması muhtemel kritik durumların mükerrer meydana geldiğini öğrendim. Derhal şirketteki sorumlu departmana konuyu aktardım, örneğin ürün müdür veya uyum görevlisi (compliance officer).

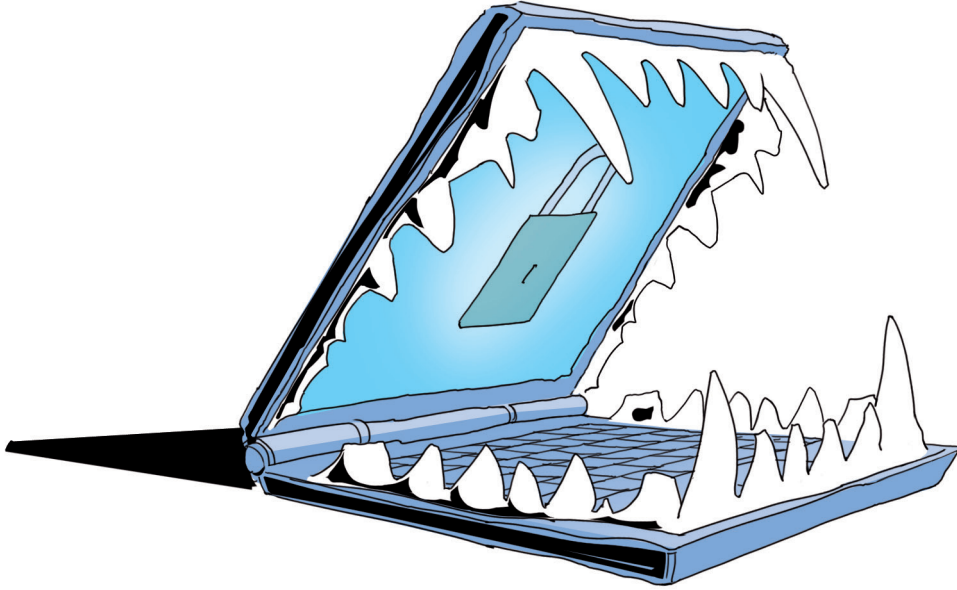
## 14. Geliştirme Sonuçlarımızı Koruyoruz

### **Teknik Geliştirmelerinin Sonuçları, Gelecekteki Başarımızın Temelidir.**

Tüm geliştirme sonuçları, mevcut dahili yönetmeliklere göre ele alınmalı, belgelenmeli, tanımlanmalı, iletilmeli ve arşivlenmelidir. Geliştirme sonuçlarının güvenliği her zaman sağlanmalıdır.

### **Ticari Sırların Üçüncü Şahıslara İfşa Edilmemesi**

İş ve ticari sırlar, bir gizlilik sözleşmesi ile koruma altında olmadan, iş arkadaşlarına, arkadaşlara veya akrabalara veya iş ortaklarına aktarılamaz. Gizli bilgiler, yürürlükteki gizlilik düzenlemelerine uygun olarak sadece "need to know" esasına dayanarak şirket yararına aktarılabilir. Yasal gizlilik yükümlülüklerimizin yanı sıra, bazıları sözleşme ortağı ve proje adına gizliliği koruma yükümlülüğünü de içeren sözleşme yükümlülüklerimize bağlı kalırız.



**Kullanım İzininin Sadece İnceleme sonrası Tanınması**

Üçüncü şahıslara geliştirme sonuçlarımızı kullanmaları için lisans veren tüm sözleşmeler, akdedilmeden önce hukuk departmanı tarafından değerlendirilmeli ve ilgili genel müdür veya yönetim kurulu üyesi tarafından onaylanmalıdır.

**Ürün Geliştirme Sırasında Mevcut Mülkiyet Haklarının Dikkatli Bir Şekilde İncelenmesi**

Ürün geliştirme sırasında, üçüncü şahısların mülkiyet haklarını ihlal etmemek için kurum içi patent departmanı ile birlikte çalışılması gerekiyor.

**Üçüncü Taraf Ticari Sırlarının İzinsiz Kullanılması Yasaktır**

Üçüncü şahısların ticari sırlarımızı korumasını beklediğimiz gibi, üçüncü şahısların ticari sırlarına da saygı duyarız.

**Bu benim için ne anlama geliyor?**

Bir müşterimizin çalışanı beni arayıp „know-how“ ile ilişkili olan bir geliştirme hakkında gizli bilgi vermeye zorluyor. Yönetim Kurulu ile önemli bir projede hakkında yapacağı toplantı için bu bilgiye ihtiyacı olduğunu ve yetkiliye ulaşamadığını belirtiyor. Bu bilgiyi ancak sorumlu meslektaşım ile görüştüğümde sonra paylaşacağım ve kendimin baskı altına alınmasına izin vermeyeceğim. Müşterimin çalışanına, kendi şirketinin yararına dahi olsa bu tür bilgileri öylece paylaşmayacağımı söylerim.

Çok yenilikçi, gelecek vaat eden bir proje üzerinde çalışıyorum ve geliştirme ekibimizin elde ettiği sonuçlardan gurur duyuyorum. Bana zor gelse de öğlen yemeklerinde, boş zamanlarımda ya da şirket gezilerinde başka bir departmandaki meslektaşlarıma bu projenin detaylarını paylaşmam. İdeal olarak, projeye ilgili gerektirmedikçe hiç söz etmeyeceğim.

Bir geliştirme projesi ile ilgili teknik görüşmelerde oldukça ileri bir seviyeye ulaşıldı. Açık kalan tek konu, geliştirme sonuçlarının mülkiyetine ve bunların kullanımına ilişkin sözleşmeye dayalı uzlaşmadır. Sözleşme görüşmeleri benim için olduğu kadar müşteri için de can sıkıcıdır. Zamanlama sorun teşkil etse bile, WITTENSTEIN 'ı kötü pazarlık zemininden korumak için teknik, ticari ve yasal çalışmaların aynı anda başlamasını ve sorumlu departmanların zamanında dahil olmasını sağlarım.

## 15. İş Belgeleri Ve Veri Koruması Konusunda Dikkatli ve Hassasız

### **İş Belgelerinin Ve Veri Ortamının Dikkatli Bir Şekilde Kullanılması**

Tüm iş belgeleri ve veri ortamları, üçüncü şahısların eline geçmemeleri için dikkatli bir şekilde saklanmalıdır. Gizli belgeler işyerinden ayrılırken açık bırakılmamalıdır. Kendi bilgisayarınız, her bırakıldığında yetkisiz kullanıma karşı güvence altına alınmalıdır.

### **İzlenebilir Dosya Yönetimi İle Belgelerin Dikkatli Bir Şekilde Saklanması (elektronik ve kağıt şeklinde)**

Tüm kayıtlar ve belgeler, her zaman yetkililer tarafından ulaşabilir şekilde tutulmalı ve saklanmalıdır. Kağıt ve/veya elektronik ortamda izlenebilir, açık ve eksiksiz kayıt tutulması bu konuda esastır. Depolama süreleri en azından yasal gerekliliklere uygun olmalıdır. Belgelerin her zaman tam olarak bulunabilmesini sağlamak için değiştirildiği şekliyle dahili arşivleme yönetmeliğine uyulmalıdır.



**Veri Koruma Yönetmeliğine Riayet Edilmesi**

Bilgi teknolojisi ve veri işleme ile ilgili yasalara ve en son şirket düzenlemelerine uyulması zorunludur

**Veri Koruma Görevlisinin Dahil Edilmesi**

Hepimiz internet, intranet, e-posta vb. aracılığıyla günlük olarak bilgi alışverişi yapıyoruz. Bu bilgiler kişisel verileri de (ad, adres, doğum günü, hobiler, ...) içerebilir - iş ortaklarıyla network kurmanızı kolaylaştıran verileri içerebilir. Kişisel verilerin işlenmesi veri koruma yasalarına tabidir.

Sınır ötesi veri aktarımı durumunda, uluslararası yönetmeliklerin yanı sıra ilgili ulusal düzenlemelere de uyulmalıdır.

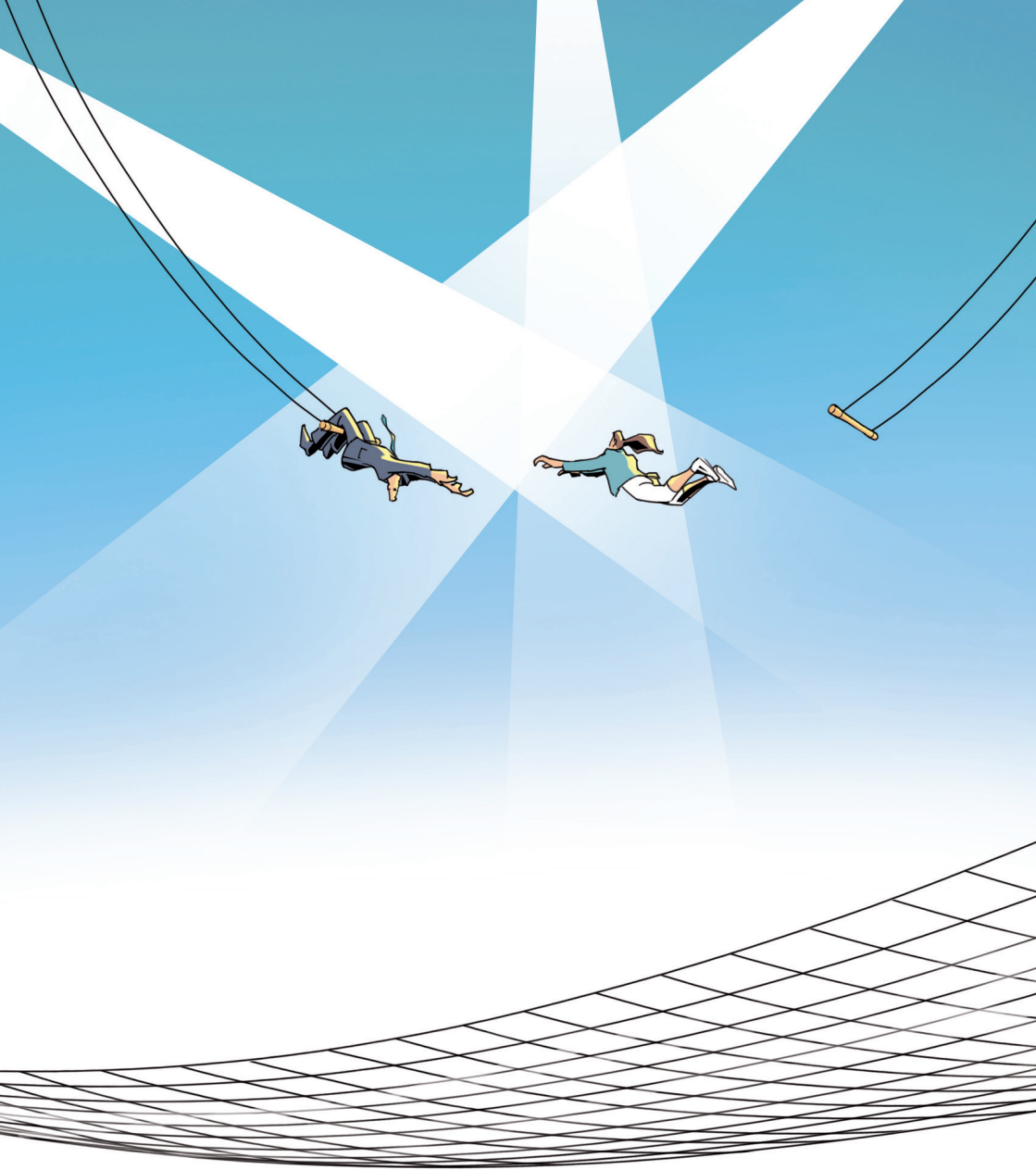
Herhangi bir sorunuz varsa veya emin değilseniz, lütfen kişisel verileri iletmeden önce daima veri koruma görevlisi ile iletişime geçin.

**Bu benim için ne anlama geliyor?**

Yarın tatile çıkıyorum ve üzerinde çalıştığım önemli bir projeye ait belgeleri sadece kendi bilgisayarımın yerel beleğinde sakladığımı fark ettim. Kolaylık olsun diye, iş arkadaşım, bilgisayar parolamı kendisine vermeme teklif ediyor. Böylece yokluğumda bilgisayarındaki belgelere erişimi olacak. Yardımcı olma isteğini takdir etsem de, bilgisayar şifremi asla paylaşmıyorum. Ancak proje çalışması sırasında ilgili belgelerin zaten ortak bir klasöre, SharePoint 'e vb. kaydedildiğinden emin olmak için önlem alırım.

Bir meslektaşımın klavyesinin altına gizlenmiş bir not kağıdına yazılmış bilgisayar şifresini fark ettim. Meslektaşımın parolanın her zaman güvende tutulması gerektiğini söylerim.

Uluslararası bir proje için müşterilerden gelen kişisel verileri bir araya toplamak ve sınır ötesi işbirliğini sağlamak için yurtdışındaki bir dahili meslektaşımın iletmek istiyorum. İşe başlamadan önce veri koruma görevlisiyle bunun izin verilen aralıkta olup olmadığını netleştiririm.



## 16. Riskleri Ve Fırsatları Dikkatlice Değerlendiririz

İhtiyatlılık ilkesine dayalı en iyi ticari kararlar, ancak fırsatlar değerlendirilir ve riskler anlaşılırsa alınabilir.

Şirketi tehlikeye atacak riskler alınmamalıdır.

Şirketin “beklenmeyen” yükümlülüklerden veya taleplerden korunabilmesi için risk yönetim sisteminde riskler belirtilmelidir.

### Bu benim için ne anlama geliyor?

Ülkesinde rüşvet ödemelerinin yaygın olduğu ve genellikle bir „taşeron“ zinciri aracılığıyla gerçekleşen, yabancı bir ortaktan, çok yüksek ciro, çok umut verici bir proje hakkında bir talep alıyorum. Doğrudan veya dolaylı rüşvet ödemelerini kabul etmiyorum ve bu tür kazançlı bir sözleşmeden kaynaklanabilecek herhangi bir faydadan şirkete daha fazla zarar verecek kovuşturma ve yasal işlemlerden kaçınmak için bölüm yöneticimi bilgilendiriyorum.



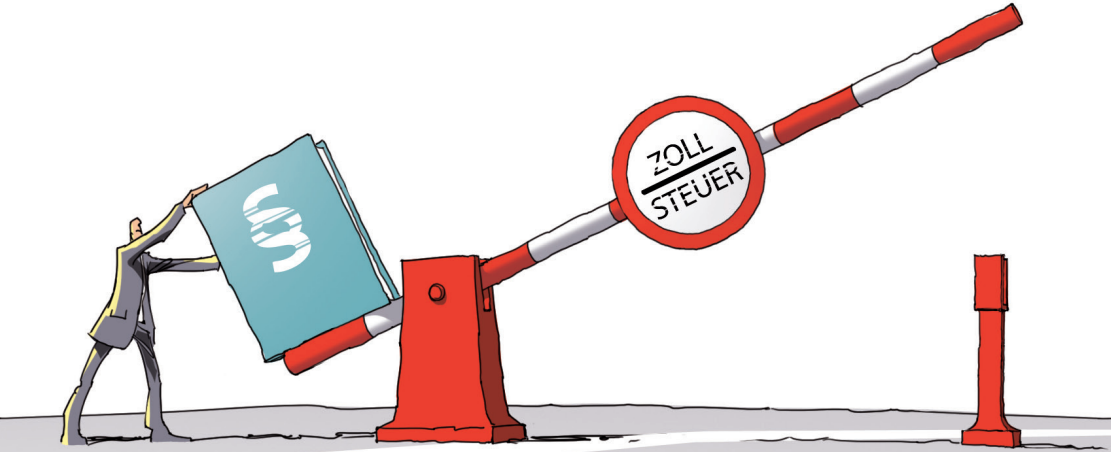
## 17. İhracat, Gümrük Ve Vergi Kanunlarına Riayet Ederiz

### İhracat ve Gümrük Yasalarına Riayet Edilmesi

Küresel faaliyet gösteren bir şirket olarak WITTENSTEIN, çeşitli ulusal ve uluslararası dış ticaret düzenlemelerine tabidir. Malların, teknolojilerin, hizmetlerin ithalatı, ihracatı ve transferi (bu aynı zamanda e-posta yoluyla da olabilir) ve belirli ulusal sınırlar arasında sermaye ve ödeme işlemleri için de çeşitli düzenlemeler geçerlidir. Ticari yasalar (ambargo) ve ticari kısıtlamalar, mal veya hizmetlerin niteliğinden veya amacından, menşe veya kullanım ülkesinden veya iş ortağının şahsından kaynaklanabilir. Bazı mallar hem sivil hem de askeri amaçlar için kullanılabilir (Dual Use) ve onay gerektirebilir. İhracat kontrolleri, WITTENSTEIN iştirakleri arasındaki ticaret içinde uygulanır.

### İhracat Kontrolüne İlişkin Anlaşmalar

İhracat ve gümrük yasalarıyla ilgili sorularınız için lütfen İhracat Kontrol Görevlimize danışın.



#### Bu benim için ne anlama geliyor?

İşleri kolaylaştırmak için bir Alman iş ortağı, ambargo uygulanan ülkedeki bir müşterisine proje dokümanlarını göndermemi rica ediyor. Ayrıca işi hızlandırmak için danışmanlık hizmeti vererek müşterinin desteklenmesini de istiyor. Bunu yapmayı reddediyorum çünkü ihracat kontrol yasaları, listelenen mallarla doğrudan veya dolaylı olarak ilgili bir ambargo veya yan hizmetler için de geçerlidir. Bu nedenle, özellikle ürünlerin kendileri bir ambargoya tabiyse hizmetler de dahil olabilir. Böyle bir durumda sorunu her zaman ihracat kontrol görevlisine ileticeğim.

### **Vergi Yasalarına Riayet Edilmesi**

Global faaliyet gösteren bir şirket olarak, WITTENSTEIN çeşitli vergi düzenlemelerine tabidir. Bu düzenlemelere ulusal ve uluslararası ticarete olduğu gibi grup şirketleri arasındaki ticarete de riayet edilmesi gerekiyor. Vergi kanunu çok karmaşık ve sık değişime uğruyor. Her çalışan, vergi kurumları tarafından yapılan düzenli ve kapsamlı denetim sonucunda vergi suçlarının hızla cezai takibatlara yol açabileceğinin farkında olmalıdır.

### **Vergi Konularında Anlaşmalar**

Vergi ve sübvansiyon kanunu ile ilgili sorularınız için lütfen Kurumsal Finansman Başkanımıza danışın.

#### **Bu benim için ne anlama geliyor?**

Ertesi gün yurt dışında bir danışmanla görüşmek üzere uçakla seyahat edecek olan satış departmanındaki bir meslektaşım, başlangıç arifesindeki projeyi uzun süren para aktarım sürecinden dolayı geciktirmemek için 15.000€ nakit avans istiyor. Tüm ödemelerin sadece banka havalesi yoluyla yapıldığını ve dört göz ilkesine tabi olduğunu ve bunun ayrıca kara para aklama kanununun ihlali olabileceğini kendisine söyledim. Bu gibi durumlarda her zaman Kurumsal Finans Başkanımızı bilgilendiririm.



## 18. Örnek Bir Davranış Sergileriz

### **Tüm Yöneticilerin Rol Model İşlevi Vardır**

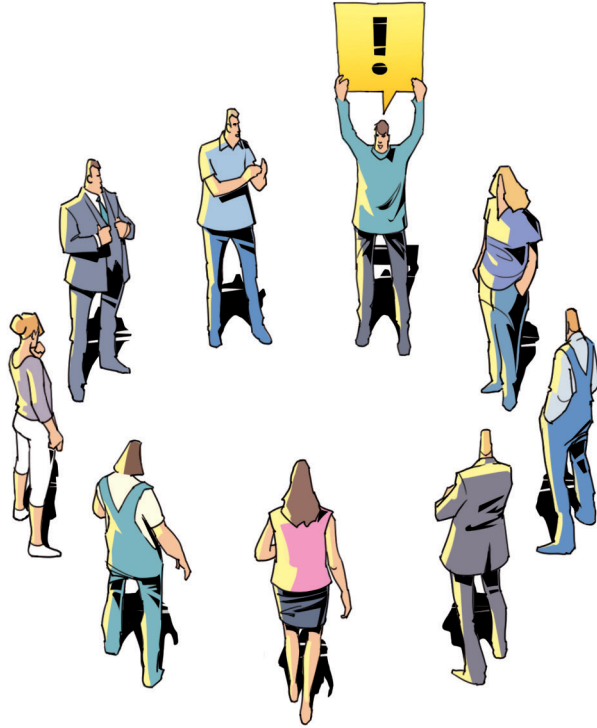
Yönetim kurulu, genel müdürler ve WITTENSTEIN 'ın tüm yönetimi, rol model etkisini bilir ve yasal ve etik açıdan kusursuz bir yönetim taahhüt eder - davranış kurallarında belirtilen ilkelere göre yaşar ve hareket ederler.

### **Tüm Çalışanlar Düzenlemelere Uyulmasına Yardımcı Olur**

Her çalışan, günlük işlerinde Davranış Kuralları 'nda belirtilen ilkelere riayet etmek ve bunları uygulamakla yükümlüdür. Birlikte sürdürülebilirliği sağlamanın yegane yolu budur.

Bu benim için ne anlama geliyor?

Bir meslektaşımın bu Davranış Kurallarını ihlal ettiğini öğrenir öğrenmez, bunu kibarca kendisine bildireceğim ve gerekirse konuyu yöneticime veya uyum görevlisine (compliance officer) ileticeğim.



## 19. İhlalleri Bildiren Hiç Kimseyi Mağdur Etmeyiz

### İhlalleri Bildiren Çalışanların Mağdur Edilmemesi

Tüm çalışanlar, bu Davranış Kurallarının ihlal edildiği durumları bildirebilir. İhbarı telefon, e-posta veya mektup yoluyla bölüm yöneticisine veya uyum görevlisine yapabilir.

İsimsiz ihbarlar ancak somut ihlaller hakkında ayrıntılı bilgi ve bulgu içeriyorsa soruşturulabilir. Bilginiz ve inancınızla hareket ederek şüpheli bir ihlali bildirmeniz durumunda, bildiriminizi tam bir gizlilik içinde ele alacağımızdan ve herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmayacağınızdan emin olabilirsiniz.

### Davranış Kuralları, Yöneticilerin Direktiflerinden Üstündür

İstisnai durumlarda yüksek ciro ve karlı bir iş yapmak için Davranış Kurallarının askıya alınması uygun görünse bile - Davranış Kuralları, sürdürülebilir, dürüst şirket yönetimi bağlamında yöneticilerin direktiflerinden daha üstündür.

#### Bu benim için ne anlama geliyor?

Bölüm yöneticimin bir tedarikçiden şişirilmiş faturaları kabul ettiğini ve fazla tutarın tedarikçi tarafından eşinin danışmanlık firmasına ödendiğini fark edersem, derhal İK Yönetimini ve Uyum Görevlisini (compliance officer) bilgilendireceğim – yöneticimin bunun yönetim kurulunun bilgisi dahilinde olduğunu söylese bile. Açıklığımı nedeniyle mağdur edilmeyeceğime emin olabilirim.

Ancak, asla kendi çıkarlarım için meslektaşımı veya bölüm müdürünü küçük düşürmek veya haksız yere şüpheli göstermek için ihbar bildiriminde bulunmam. WITTENSTEIN, asılsız bir ihbar durumunda, yani açıkça alakasız iddialar içeren olayların bildirilmesi durumunda, ihbarcıya karşı yasal işlem başlatma veya disiplin işlemi başlatma hakkını saklı tutar.

Bir iş arkadaşımın kişisel bir sorunu varsa, ona "haddini bildirmek" için uyum (compliance) kisvesi altında "karalamam". Sorunları, gerektiğinde amirimle birlikte, sadece objektif ve profesyonelce çözerim. Aksi takdirde şahsım kovuşturmaya tabi tutulacağını bilirim.

## 20. Davranış Kurallarının Uygulanması



### Nasıl Karar Alırız?

Günlük çalışma hayatında ortaya çıkan bazı sorunlar için her zaman net bir çözüm bulunmayabilir. Belirsizlik durumunda amirimize veya şirketteki yetkili merciye danışırız.

Aşağıdaki soruları sağduyuyla yanıtlamak karar vermemize yardımcı olur:

- Kararım veya eylemim yürürlükteki yasalara uygun mu?
- Kararım veya eylemim, Davranış Kurallarının gerekliliklerine ve şirketimizin değerlerine uygun mu?
- Meslektaşlarım ve arkadaşlarım kararımı veya eylemimi bilselerdi – yine de vicdanım rahat olur muydu?
- Herkes böyle karar verirse veya böyle davranırsa, sonuçlarıyla yaşayabilir miyim?
- Kararım ve eylemim gazetede yayınlansaydı – davranışımın arkasında durabilir miyim?

### Yöneticilerimizin Yükümlülükleri

WITTENSTEIN grubundaki tüm yöneticiler bir rol model işlevine sahiptir ve çalışanlarını destekler.

Kanunlara, şirket yönergelerine ve Davranış Kurallarına uyulması her zaman önceliklidir.

Hiçbir şekilde WITTENSTEIN isminin itibarını ve saygınlığını lekeleyecek, herhangi bir menfaat veya çıkar ilişkisinde bulunmayacağız.

# İletişim

## **Uyum Görevlisi (Compliance Officer):**

Evelyn Rsch  
Walter-Wittenstein-Strasse 1  
97999 Igersheim

Tel: +49 7931 493-18520  
compliance@wittenstein.de

Davranış Kurallarının güncel versiyonu ve daha fazla bilgiyi intranette, sol kısımdaki "Uyum" (compliance) başlığı altında bulabilirsiniz.

Ayrıca bu bölümde Şirket içi yönergeleri de bulabilirsiniz.



**WITTENSTEIN**

WITTENSTEIN SE · Walter-Wittenstein-Strasse 1 · 97999 Igersheim · Germany  
Tel. +49 7931 493-0 · [info@wittenstein.de](mailto:info@wittenstein.de)

**WITTENSTEIN – one with the future**

**[www.wittenstein-group.com](http://www.wittenstein-group.com)**