



GLOBAL İŞ ETİĞİ İLKELERİ



YÖNETİMİN MESAJI

Değerli Çalışma Arkadaşlarım, Arçelik'i sektörümüzde lider bir şirket yapan güven, dürüstlük, saygı, eşitlik ve şeffaflık ilkeleri bizlere yol göstermeye devam ediyor. Koç Topluluğu'nun kurucusu merhum Vehbi Koç'un "Üstün iş ahlakı ve dürüst çalışma ilkelerine uymak düsturumuzdur. Tüm ilişkilerimizde adilane, karşılıklı yarar sağlamak amacıyla, iyi niyet ve anlayış ile davranmak, yasalara ve ahlak kurallarına daima uymak ilkemizdir." sözündeki değerlerden kopmadan faaliyetlerimizi iş etiği ilkelerimiz çerçevesinde sürdürüyoruz. Bu kapsamda işimizi yaparken nasıl davranmamız, nelere dikkat etmemiz ve hangi davranışlardan kaçınmamız gerektiğini anlatan Global İş Etiği İlkeleri'ni her geçen gün daha da büyüyen ve genişleyen yapımıza uyumlu hale getirme amacıyla güncelledik. Evrensel geçerliliği olan bu ortak ilkeleri benimsemek ve işimizi yaparken bu ilkelerden hiç ayrılmamak kritik öneme sahip. "Dünyaya Saygılı, Dünyada Saygın" vizyonumuz doğrultusunda sahip olduğumuz bu bilinci daha da güçlendirmek, dürüstlükten ödün vermeden işlerimizi daha da iyi yapmak ve güvenilir bir değer zinciri yaratmak hepimizin ortak sorumluluğu. Bu doğrultuda yenilenen Arçelik Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikaları'nı bir kılavuz olarak dikkate almanızı ve referans bir kaynak olarak kabul etmenizi rica ediyorum. Sizlerin bu ilkeleri içselleştirmesi ve eksiksiz bir şekilde iş yapış biçimlerimizde uygulamanız sayesinde Arçelik olarak değer yaratmaya ve örnek uygulamalarla fark yaratmaya devam edeceğiz.

Sevgi ve saygılarımla,
Hakan Bulgurlu

TABLE OF CONTENTS

04	GLOBAL İŞ ETİĞİ İLKELERİ
11	GLOBAL İŞ ETİĞİ İLKELERİ OPERASYONLARI POLİTİKASI
17	GLOBAL İHBAR BİLDİRİM POLİTİKASI
20	GLOBAL RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI
25	GLOBAL HEDİYE VE AĞIRLAMA POLİTİKASI
31	GLOBAL REKABET HUKUKU UYUM POLİTİKASI
36	GLOBAL BAĞIŞ VE SPONSORLUK POLİTİKASI
40	GLOBAL SUÇ GELİRLERİNİN AKLANMASININ ÖNLENMESİ POLİTİKASI
43	GLOBAL KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI POLİTİKASI
51	GLOBAL BİLGİLERİN KORUNMASI VE SAKLANMASI POLİTİKASI
56	GLOBAL SORUMLU SATIN ALMA POLİTİKASI
63	GLOBAL ÇEVRE POLİTİKASI
65	GLOBAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKASI
67	GLOBAL YAPTIRIMLAR VE İHRACAT KONTROLLERİ POLİTİKASI
81	GLOBAL İNSAN HAKLARI POLİTİKASI
86	GLOBAL AYRIMCILIĞI VE TACİZİ ÖNLEME POLİTİKASI
90	GLOBAL TOPLUMSAL YATIRIM POLİTİKASI

GLOBAL İŞ ETİĞİ İLKELERİ

“Üstün iş ahlakı ve dürüst çalışma ilkelerine uymak düsturumuzdur. Tüm ilişkilerimizde adilane, karşılıklı yarar sağlamak amacıyla, iyi niyet ve anlayışla davranmak, yasalara ve ahlak kurallarına daima uymak ilkemizdir.”

Vehbi Koç

Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikaları, Arçelik'in yüksek etik davranış standartlarını kurumsal yönetim yapısına uygulamak ve iş yapış şekillerimizin değerlerimiz ve bulunduğumuz ülkelerdeki mevcut hukuk kuralları ile uyumlu olduğundan emin olmak için tasarlanmıştır.

Global İş Etiği İlkeleri Programı'nın üç tane operasyonel temeli vardır:

- Önleme- operasyonlarımızın olduğu tüm ülkelerde her seviyede dürüst çalışma kültürünü yaymak ve yerleştirmek için çalışırız.
- Tespit etme- çalışanlarımızı uygunsuzlukları bildirmeleri ve değerlerimizin sesi olmaları için yüreklendiririz.
- Tepki verme- ihlalleri usulüne uygun olarak soruşturmak için gerekli altyapıya sahibiz ve gerçekliği kanıtlanan ihlalleri standart ve adil bir yaklaşımla ele alır ve gerek olması halinde ilgili yaptırımları uyguluyoruz. Bu tecrübelerden öğrendiklerimizi kendimizi sürekli geliştirmek için kullanırız.

Tüm operasyonlarımızı dürüstlük, insan haklarına saygılı ve hukuka uygun şekilde yürütürüz. Tüm çalışanlarımız ve iş ortaklarımızdan bu kuralları benimsemelerini ve uygun davranmalarını bekleriz. Organizasyonumuzdakilerimiz örnek davranışlar sergileyerek çalışanlarımıza öncülük etmekten ve iş kararlarını Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikalarına uygun olarak vermekten sorumludurlar.

Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikaları davranış standardımızı belirlemenin yanı sıra, yolsuzluk ile mücadele edilmesine ilişkin kuralları içerir, çalışanlarımızın saygın çalışma ortamlarında çalışmasını garantiler, bilgi ve verilerin korunmasına ilişkin standartları belirler ve dış ilişkilerimizde benimseyeceğimiz davranış modelimiz hakkında bize rehberlik eder.

Faaliyette bulunduğumuz ülkelerin birbirinden farklı hukuk yapıları ve kanunları dikkate alındığında, Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikaları her spesifik soru ve soruna cevap veremeyebilir. Spesifik bir durumun açık olarak düzenlenmediği durumlarda, Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikalarının ruhuna ve değerlerimize uygun, sağduyulu ve objektif kriterler ışığında çözüm aranmalıdır.

İŞ YAPIŞ ŞEKLİMİZ

Hukuka Uygunluk

Operasyonlarımızın olduğu tüm ÷lkelerde mevcut hukuk kurallarına uymak minimum standardımızdır. İş yaptığımız her ÷lkede, hukuka uygun hareket eder, mevzuatın belirsiz olduğu durumlarda Etik İlkeleri'mize uygun olarak ve gerekli hallerde yetkili mercilere danışarak hareket ederiz.

Tüm ticari faaliyetlerimizi ve kayıtlarımızı yürürlükteki mevzuata uygun olarak eksiksiz ve açık bir şekilde kaydeder, üçüncü taraflarla yapılan anlaşmaların mevzuata, Global İş Etiğı İlkeleri'mize ve politikalarımıza uygun, açık ve anlaşılır olduğundan emin oluruz.

Yerel mevzuatın yanı sıra Arçelik'in sözleşmesel yükümlölükleri kapsamında uluslararası düzenlemelere uymaları gerekebileceğini biliriz. Bunlara uyumsuz hareketlerimizin idari para cezaları dâhil, pek çok yaptırım olabileceğı ve kişilerin de şahsen sorumlu tutulabileceğinin bilincinde hareket ederiz.

Çalışanlar

Farklılıkların korunması ve geliştirilmesi için önlemlerin alındığı, fırsat eşitliğinin var olduğu, eşit işe eşit ödeme yapılan ve çalışanların karşılıklı güven içinde, ayrımcılığa maruz kalmadan insan haklarına saygılı çalışma ortamları yaratılması taahhüdümüzdür. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni kendimize rehber almakta ve faaliyet gösterdiğimiz ÷lkelerdeki paydaşlarımıza karşı İnsan Haklarına saygılı bir anlayış benimseriz. Çalışanlarımızın sağlığı, güvenliği ve emniyetini için gerekli tedbirleri alırız. Çalışanlarımızı sadece yeterlilik ve yeteneklerini kriter alarak işe alır ve kariyer gelişimlerini planlarız, gelişimleri için gereken emeğı veririz. Hiçbir şekilde çocuk işçi çalıştırmaz, insan ticareti, zorla ve zorunlu çalıştırmaya asla tolerans göstermeyiz. Çalışanlarımızın sendikalaşma hakkına ve sendika üyesi olma kararlarına saygı duyarız.

Arçelik Global İş Etiğı İlkeleri ve ilgili Politikalarına tam uyum tüm çalışanların sorumluluğundadır. Uyum programı kapsamında yayınlanan tüm eğitimlerin (genel ve risk değerlendirmesine göre departmanlar için özel olarak tasarlanmış eğitimler dahil) tamamlanması tüm çalışanlarımızın öncelikli görevidir. Çalışanlar uyum riskinin yönetilmesi için yapılacak çalışmalarda Global Uyum Yöneticiliğı ile işbirliğı içerisinde olmalı ve bunlara ilaveten günlük operasyonlarında tespit ettikleri ilave riskleri vakit kaybetmeksizin Global Uyum yöneticiliğine bildirmelidirler.

Tüketiciler

Tüm tüketicilerimize karşı memnuniyet odaklı, ihtiyaç ve beklentilerini doğru bir üslup ile ve mümkün olan en kısa sürede karşıladığımız bir yaklaşım sergileriz. Tüketicilerimize saygılı, adil ve nezaket kurallarına uygun davranırız, onlardan gelen şikayetleri büyük bir hassasiyet ile ele alır ve çözümler üretiriz.

Ürün tanıtımlarımız, reklam ve pazarlama çalışmalarımız, mevzuatlara uyumludur. Ürünlerimizin tamamı hukuka uygun ve doğru şekilde etiketlenir. Tüm pazarlama aktiviteleri (markalar, tüketici planları, pazar araştırmaları, reklamlar, satış materyalleri) aşağıdaki koşulları karşılamak zorundadır:

- Ürünlerimizin performansını dürüst, net ve şeffaf olarak tarif etmelidir,
- Ürünlerimize ilişkin yeterli bilgiyi barındırmalıdır ki tüketicilerimiz ürünlerimizi nasıl kullanmaları gerektiğini ve ürünlerin teknolojik uygulamalarını tam olarak anlasınlar,
- Reklam aktivitelerimizin dini, etnik, kültürel, cinsel eğilim, cinsiyet, yaş, engellilik ya da azınlık olma durumları dikkate alınarak ve toplumun hiçbir kesiminde alinganlık yaratmadığından emin olarak tasarlanması gerekir.
- Reklamlarımız, şiddet, aşağılayıcı davranış ve pornografiyi destekleyen hiçbir yayım kuruluşunda yer almamalıdır.

Hissedarlar

Hissedarlarımızın yasalarla belirlenmiş hak ve çıkarlarını korumayı hedefleriz. İş modelleri yaratırken rekabetçi kapasitemizi ve büyüme potansiyelimizi arttırmayı amaçlarız. Operasyonlarımızı yürütürken uluslararası kabul gören iyi kurumsal yönetim standartlarını benimseriz.

İş Ortakları

Tüm tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve danışmanlarımız ile karşılıklı fayda yaratan ilişkiler kurmak prensibimizdir. İş ilişkilerimizde tüm iş ortaklarımızın bizim değerlerimiz ile uyumlu davranmasını bekleriz.

Toplumsal Sorumluluk, Bağış ve Sponsorluk

Sosyal ve çevresel konularda “sürdürülebilir kalkınma” odaklı çalışırız. Sosyal standartları geliştirmek ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunup istihdam yaratmak için projeler geliştiririz. Kültür, sanat ve sporun bir toplumun gelişmesindeki en önemli unsurlar olduğuna inanır, içinde bulunduğumuz toplumların gelişmesi için çeşitli kültür ve sanat aktivitelerini destekleriz.

İnovasyonlarımızda tüketicilerimizin ve toplumun ihtiyaçlarını esas alırız.

Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda toplumsal kalkınmaya destek olmak için bağış yapar, bağış ve sponsorluk süreçlerini şeffaf bir şekilde yürütür, bu faaliyetlerin Şirket değerleri veya ticari çıkarları ile çelişmemesine özen gösteririz.

Cinsiyet, dil, din, ırk, renk, yaş, milliyet ve düşünce farklılığı temelinde ayrımcılık yapan kuruluşlara bağış yapmaz veya faaliyetlerine sponsor olmayız.

(Bkz. [Global Bağış ve Sponsorluk Politikası](#))

Siyasi Faaliyetler ve STK'lar

Hükümetler ile doğrudan veya sivil toplum kuruluşları (STK) aracılığı ile, tabi olduğumuz veya faaliyetlerimizi etkileyen mevzuata ilişkin çalışmalar yapabiliriz. Hiçbir siyasal parti, siyasi görüş ve çıkarı doğrudan veya dolaylı olarak desteklemeyiz. Siyasi faaliyetler için Arçelik kaynaklarını (araç, bilgisayar, e-posta vb.) kullanmayız. Ayrıca Arçelik çalışma alanları dâhilinde siyasi amaçlarla gösteri, propaganda ve benzeri faaliyetlere izin verilmez. Buna karşın, çalışanlarımızın yasal siyasi faaliyetlere gönüllü katılımlarına saygı gösterir, sınırlama yapmayız.

Arçelik, güvenilir bir kurumsal vatandaş olma ve toplumun ayrılmaz bir parçası olarak, faaliyet gösterdiği toplumlara karşı sorumluluklarını yerine getirme çabasıdadır. Çalışanlarımızın sivil toplum kuruluşlarında roller almalarını destekleriz. Sosyal dayanışma gerektiren durumlarda içinde bulunduğumuz topluma olan sorumluluğumuzun bir parçası olarak yardım aktiviteleri organize edebiliriz ve bunlardan ticari fayda ummayız.

Sağlıklı ve Güvenli bir İş Ortamı Yaratmak

Arçelik olarak en büyük hedeflerimizden biri çalışanlarımız için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı oluşturmak, İş Ortaklarımızın da böyle bir iş ortamı oluşturmasını sağlamaktır. Bu amaçla her türlü önlemi alır, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında eğitimler sağlayarak bu alandaki farkındalığı artırmaya çalışırız.

Faaliyetlerimizi; çalışanlarımızı, yüklenicileri, bayilerimizi ve toplumu riske atmadan sağlıklı ve güvenli bir şekilde gerçekleştiririz. Bunu hayata geçirmek için emniyetli tasarıma sahip tesisler kullanırız, işinde yetkin insanlar ile çalışırız ve süreçlerimizde güvenliği ön plana alırız.

(Bkz. [Global İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası](#))

Çevre

Yönetim anlayışımız sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda çevreye duyarlı yaklaşım sergiler. Benimsemiş olduğumuz “Dünyaya Saygılı, Dünyada Saygın” vizyonumuz gereğince iklim değişikliği ve biyolojik çeşitliliğin korunması konusunda üzerimize düşen yükümlülükleri kabul ederiz.

(Bkz. [Global Çevre Politikası](#))

Rekabet

İşimizi, operasyonlarımızı gerçekleştirirken adil ve güçlü rekabeti teşvik eder, rekabet hukukunun gelişmesini destekleriz. Tüm şirketlerimiz, iş ortaklarımız ve çalışanlarımız, rekabeti korumak adına yürürlükteki yerel ve uluslararası rekabet mevzuatına uygun davranmak zorundadır. Rekabet Hukuku'nun ihlali hem şirketler hem de çalışanlar aleyhine son derece ağır para cezalarının uygulanmasına neden olabilir. Bazı ülkelerde rekabetin ihlali nedeniyle şirket çalışanlarının cezai olarak şahsen sorumlu bulunması dahi söz konusu olabilir.

Arçelik kendi yasal çıkarlarını güçlü bir şekilde korurken, rekabet otoriteleri ile tam bir iş birliği içinde davranır. Rekabet otoriteleri ile gerçekleştirilen tüm iletişimler Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörlüğü tarafından gerçekleştirilir.

(Bkz. [Global Rekabet Hukuku Uyum Politikası](#))

Sosyal Medya Hesaplarının Kullanımı

Arçelik olarak özellikle son yıllarda dünyada ve ülkemizde güçlü büyüme trendine sahip sosyal medyada da, ilkelerimize ve marka değerlerimize uygun şekilde yer almaya devam ediyoruz. Kişisel sosyal medya hesaplarının herkesin özel alanları olduğunu biliyor ve paylaşım tercihlerine saygı duyuyoruz.

Diğer yandan sosyal medyanın doğru kullanımından elde edilebilecek faydaların yanında, şirketimize getirebileceği önemli itibar risklerinin de farkındayız. Bu nedenle, sosyal medyada paylaşım yaparken kurumsal konularda anlaşmazlık ve belirsizliklere yol açacak içerikler ile şirketlerin gizlilik kurallarını ihlal edecek bilgi ve fotoğraf paylaşımında bulunmaktan kaçınırız. Sosyal medya paylaşımlarımızda her zaman yasal düzenlemelere ve Arçelik Global İş Etiği İlkeleri ve ilgili politikalara uygun hareket ettiğimizden emin oluruz.

Rüşvet ve Yolsuzluk ile Mücadele

Arçelik olarak yerli veya yabancı hükümet yetkililerine ve diğer üçüncü taraflara, kamu görevlisi olup olmadıklarına bakılmaksızın, gayrimeşru bir fayda elde etmek için bir çıkar sağlarız. Tüm çalışanlarımız, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele konusundaki yerel ve ilgili uluslararası mevzuata ve ilgili Şirket politikalarına uymakla yükümlü olup tüm iş ortaklarımızdan da ilgili düzenlemelere uygun hareket etmelerini bekleriz. Hiçbir çalışanımız rüşvet olarak algılanması mümkün olabilecek hediye ya da ödeme teklif edemez, veremez ya da kabul edemez. Rüşvetin talep veya teklif edilmesi halinde teklif derhal reddedilmeli ve olay yönetime raporlanmalıdır.

Yolsuzluğun, zimmete geçirmenin, kolaylaştırıcı her türlü ödemenin ya da rüşvetin türü veya gerçekleştirilme şekli ne olursa olsun, iş yapış şekillerimizde yeri ve toleransı yoktur.

Tüm muhasebe kayıtlarımız ve destekleyici dokümanlarımız tam ve net olarak ilgili harcamaları yansıtmalıdır. Hiçbir gizli, kayıt dışı hesap ve malvarlığının finansal sistemlerimizde yer alması mümkün değildir.

(Bkz. [Global Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#))

Çıkar Çatışmalarının Yönetilmesi

Çıkar çatışmalarından ve çıkar çatışması gibi duracak durumlardan uzak dururuz. Kişisel ve finansal çıkarlarımızın şirketimizin çıkarlarıyla çelişmesine ya da çelişme ihtimali doğurmasına müsaade etmeyiz.

Çıkar çatışması olarak değerlendirilebilecek bir durumun içinde olunması hâlinde, konuyu kendi yöneticisi ve Global Uyum Yöneticiliği ile paylaşarak bu durumun bize ve şirketimize verebileceği zararlardan kaçınırız.

Hediye ve Ağırlama

Arçelik'te hediye ve ağırlamalar Global Hediye ve Ağırlama Politikası'nda belirtilen limitler dâhilinde ve mevzuata uygun olmalı, herhangi bir iş ilişkimizdeki karar sürecini etkilemeyecek nitelikte ve nadiren uygulanmalı, defter ve kayıtlarımızda açık ve şeffaf olarak kayıt altına alınmalı, hiçbir koşulda bir çıkar çatışmasına neden olabileceği algısını yaratmamalıdır.

(Bkz. [Global Hediye ve Ağırlama Politikası](#))

Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi

Meşru olmayan yollardan elde edilen gelirlerin, meşru yollarla kazanılmış gibi gösterilmesi amacıyla finansal sisteme entegre edilmesi işlemi, suç gelirinin aklanması olarak adlandırılmaktadır. Arçelik olarak yerel ve uluslararası mevzuata uyumlu olarak, suç gelirlerinin aklanması şeklinde görülebilecek her türlü ticari işlemde kaçınır, bu nedenle üçüncü taraflarla bir iş ilişkisine girmeden önce ilgili tarafı tanımak için gerekli durum değerlendirmesini yaparız. Arçelik olarak hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımız veya hakkında olumsuz istihbarat bulunan, bu ve benzeri nedenlerle risk teşkil eden veya şüphe oluşturan üçüncü taraflar ile iş ilişkisine girmeyiz.

(Bkz. [Global Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Politikası](#))

Global Yaptırımlar ve İhracat Kontrollerine Uyum

Operasyonlarımızın bulunduğu bazı ülkeler; başka ülkeler, şirketler ve kişiler üzerinde kısıtlamalar uygulamış olabilir. Bu kısıtlamaların ihlal edilmesinin idari para cezaları, ihracat lisanslarımızın iptal edilmesi ve potansiyel olarak hapis cezalarına karar verilmesi gibi son derece ciddi sonuçları olabilir. Bu nedenle ekonomik yaptırımlar, ihracat kontrolleri, boykot ve ambargo, yolsuzluk ve gümrük yasalarını yakından takip eder, geçerli düzenlemelere her zaman uyarız.

Bu kapsamda, ambargo ve yaptırım listelerindeki kişilerle doğrudan veya dolaylı temas kurma söz konusu olur ise, temas kurulmadan önce mutlaka Global Uyum Yöneticiliği'nden onay alırız.

(Bkz. [Global Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası](#))

Kişisel Veriler, Gizlilik ve İçsel Bilgilerin Korunması

Gizli bilgilerimiz şirket politikalarımız ve iş yaptığımız ülkelerin kanunları ile koruma altındadır. Gizliliği korumayı hedefleyen tüm politikalarımıza ödün vermeksizin uyar ve gizli bilgilerimizi üçüncü kişiler ile paylaşmayız. Edindiğimiz gizli bilgileri Şirket'ten ayrılacak bile korur ve üçüncü kişiler ile paylaşmayız.

(Bkz. [Global Bilgilerin Korunması ve Saklanması Politikası](#))

Arçelik olarak çalışanlarımızın, iş ortaklarımızın ve tüketicilerimizin kişisel bilgilerini şirket süreçlerimizi ve aktivitelerimizi geliştirmek için mevzuatların izin verdiği ölçüde işleriz. Bu kişisel verileri veri sahiplerinin rızaları olmadan ve yerel kişisel veri koruma mevzuatlarına aykırı olarak üçüncü kişiler ile paylaşmayız. (Bkz. [Global Kişisel Verilerin Korunması Politikası](#))

Arçelik ve Arçelik'in ihraç ettiği sermaye piyasası araçları hakkında, ilgili sermaye piyasası araçlarının fiyatlarını, değerlerini veya yatırımcıların kararlarını etkileyebilecek nitelikteki ve henüz kamuya duyurulmamış bilgilere ("içsel bilgi") dayalı olarak eylem veya işlemde bulunarak kendisine veya bir başkasına menfaat temin etmenin yasal bir suç olduğunu (bilgi suistimali suçu) bilir ve buna teşebbüs edilmesini önlemek için çalışanlarımızı bilgilendiririz. İçsel bilgilerin korunmasını ve gizliliğini sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alır; sermaye piyasası düzenlemeleri uyarınca piyasa bozucu eylem, piyasa dolandırıcılığı veya bilgi suistimali sonucunu doğurabilecek iş ve işlemlerde bulunmaktan kaçınılır.

Gözlem ve Raporlama

Arçelik Global İş Etiği ilkeleri ve İlgili Politikaları, Arçelik Yönetim kurulu tarafından onaylanarak uygulamaya alınmıştır. Global İş Etiği İlkeleri uygulamaları kapsamında çıkarılan politikalar ve sürdürülen faaliyetlerin takibi ve Yönetim Kurulunu düzenli olarak bilgilendirilmesi amacıyla bir yönetim kurulu üyesi görevlendirilmiştir.

Bu prensiplere uyum iş başarımızın temellerini oluşturur. Bu uyumun sağlanmasına ilişkin günlük operasyon sorumluluğu operasyonlarımızın bulunduğu ülkelerdeki üst yönetime delege edilmiştir. Üst Yönetim, Etik Komitelerin desteği ile bu sorumluluklarını yerine getirecektir. Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikalarının ihlali halinde bu ihlal kurallara uygun olarak raporlanmalıdır. Global İş Etiği İlkelerinin ihlali, iş akdinin feshi dahil çeşitli yaptırımlara sebep olabilir. Arçelik Yönetim Kurulu, bu kurallara uyulması nedeni ile ortaya çıkan iş kayıplarından ötürü yöneticileri eleştirmeyecektir.

(Bkz. [Global İş Etiği İlkeleri Operasyonları Politikası](#))

Herhangi bir suistimal veya etik dışı davranışa tanık olan veya böyle bir durumdan şüphelenenlerin endişelerini dile getirmeleri beklenmektedir. Yöneticilerin de kendilerine bildirilen tüm hatalı davranışları ihbar bildirim adresine iletmeleri gerekmektedir.

İhbar ve bildirimlerinizi "ethicsline.net" linki üzerinden yapabilirsiniz. Çalışanların ihlalleri güven içinde bildirmeleri ve bildirimleri nedeni ile kötü muameleye maruz kalmamaları Arçelik tarafından garanti altına alınmıştır.

(Bkz. [Global İhbar Bildirim Politikası](#))

Son Güncelleme Tarihi : 15.06.2022

GLOBAL İŞ ETİĞİ İLKELERİ OPERASYONLARI POLİTİKASI

1. CEO SORUMLULUĞU

İş Etiği İlkeleri global olarak Arçelik faaliyetlerini şekillendirmektedir. Bu nedenle, İş Etiği İlkelerinin ve İlgili Politikalarının günlük iş yapış şekillerimizden doğan sorumluluğu her bir coğrafi operasyonun ülke müdürüne aittir ve bu coğrafyadaki tüm ticari ve fonksiyonel faaliyetleri kapsar ve nihai olarak bu sorumluluk CEO'muza emanet edilmiştir

"CEO Sorumluluğu", Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikaların tümü için geçerlidir. Tüm grup şirketleri, fonksiyonlar ve tüm bölüm yöneticileri bu kurallara uymak zorundadır.

2. GLOBAL ETİK KOMİTE

Global Etik Komite, CEO (Başkan), CFO, Hukuk ve Uyum Direktörü, İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve ilgili Genel Müdür Yardımcılarından oluşmaktadır.

a. Etik Komitenin Görevleri

Etik Komite'nin görevleri;

- Komite, Türkiye iştirakleri de dahil olmak üzere Türkiye'de meydana gelen tüm sorunların ele alınmasından sorumludur.
- Global bir etik kültürü oluşturmak,
- Etik ve uyum ile ilgili mekanizmalar oluşturmak,
- Etik ve uyum yönetimini, Şirket'in dünya çapında temel unsurlarından biri olarak sunmak,
- Şirket'in uzun vadeli uyum çabalarını stratejik olarak yönlendirmektir.

Global İş Etiği İlkeleri Uyum Programı, her açıdan Global Etik Komite tarafından yönetilmekte ve denetlenmektedir.

Komite;

- Arçelik'in süreç, işlem ve aktivitelerini etik bakış açısından inceler ve takip eder,
- Arçelik'in etik ve uyum faaliyetlerinin performansının ölçülmesini sağlar,
- İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politika ihlallerinin düzgün ve zamanında incelenmesini sağlar,
- Bildirim sahiplerini korur¹,
- Şirketin etik ve uyum konularına ilişkin yazılı politika ve süreçlerini inceler, gerekli düzenlemeleri ve güncellemeleri zamanında yapar,
- İlgili çalışanların ve yönetim organlarının etik bütünlük ve eğitim öğretimi ile ilgilenir,
- Yerel ve uluslararası düzenlemelerce belirtilmemiş etik sorunların varlığında, konuyla ilgili kurallar ve ilkeleri belirler.

¹ Detaylar için lütfen Global İhbar Bildirim Politikasını inceleyiniz.

b. Toplantılar

Global Etik Komite, her çeyrekte en az bir, her finansal dönemde ise en az dört kez toplanır. Toplantılar bir saatten kısa olamaz. Yüksek risk teşkil eden bir durumun varlığında Komitenin anında toplanması beklenir.

Global Uyum Yöneticisi, Komite Sekreteri olarak tüm toplantı operasyonlarından sorumludur, oy hakkı yoktur. Gündem ve diğer tüm ilgili ön-okuma materyali toplantıdan önce dağıtılır. Toplantı notları çok gizli olarak tutulur. Oturumun toplanması ve karar alınması için Komite üyelerinin çoğunluğunun bulunması zorunludur.

c. Raporlama

Hukuk ve Uyum Direktörü, Global Uyum Görevlisinden gelen aylık bildirimleri her çeyrekte, yüksek risk teşkil eden bildirimleri ise derhal Etikten Sorumlu Yönetim Kurulu yesi'ne raporlar.

d. Gizlilik

Etik Komite üyeleri ve Etik Komite toplantılarına katılan kimseler, Arçelik ile ilgili gizli bilgileri içeren tartışma içeriklerini ve raporlarda yer alan bilgileri ifşa edemezler.

Bu gizlilik gereklilikleri, Komite faaliyetlerinin sona ermesinin ve Etik Komite süresinin bitmesinin ardından da geçerli olmaya devam eder. Etik Komite üyeleri, destek vermek için görevlendirilen çalışanların gizlilik gerekliliklerine uymasını sağlar.

3. YEREL ETİK KOMİTELER

Global Etik Komite, Yerel Etik Komitelerin yetki alanlarına karar verecektir. Global Uyum Yöneticisi ve ilgili Uyum Görevlileri, bu kararların zamanında yürütülmesini sağlayacaklardır. Yerel Etik Komite, oluşturulduktan sonra, bu Politikanın ikinci bölümünde listelenen ilkelerin tümünü benimseyecektir.

Belirli bir Yerel Etik Komiteden sorumlu olan Uyum Görevlisi, komitelerinin tüm ilgili belgelerini İngilizce olarak Global Uyum Yöneticisi ile periyodik bir şekilde paylaşacaktır.

Yerel Komiteler, kendi üst düzey yöneticileri ile ilgili sorunları ele alamazlar. Bu tür konular, Global Etik Komite'nin sorumluluğundadır.

4. UYUM GÖREVLİSİ

Her Uyum Görevlisi, güvenilir bir şekilde görevini yerine getirme yetkisine ve deneyimine sahip olmalıdır. Global ve Yerel komitelerin tüm üyeleri, Uyum Görevlilerinin, görevlerinin bağımsızlığına saygı duyacak ve onları görevlerini yerine getirme konusunda destekleyeceklerdir. Uyum Görevlilerine sağlanan bağımsızlık, Etik Komitelerin rehberliğinde yapılan inceleme adımlarını içermektedir.

Uyum Görevlilerinin sorumlulukları;

- Bağımsız risk değerlendirmesini sağlamak ve ihbar bildirim süreçleri ile bildirilen veya rutin risk değerlendirmeleri sırasında ortaya çıkan konuları ilgili Etik Komite'ye, 6 gün içinde delege etmek.
- İş süreçlerinin, Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikalar ile uyumlu olarak iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için önerilerde bulunmak.

- Yüksek riskleri tanımlamak ve hemen üst yönetime taşımak. Global Uyum Yöneticisi, Hukuk ve Uyum Direktörüne, Uyum Görevlileri ise Global Uyum Yöneticisine direkt raporlama yapar.
- Etik Komite'nin rehberliğinde alınacak aksiyonlara karar vermek ve asgari 60 gün içinde gereken aksiyonları almak ve sonuçlandırmak.
- Ulusal ve uluslararası uygulamaları göz önünde bulundurarak şirket politikalarını değişiklik gerekip gerekmediği konusunda düzenli olarak değerlendirmek ve ilgili Uyum Görevlisinden konunun takibini istemek.
- İthalat/İhracat Kontrolü: Uyum Görevlileri, ticari bir ilişkiye girilmesinden önce ve ilişki sürecinde, yeni iş ortaklarının ulusal ve uluslararası yaptırımlar ve/veya ambargolu ülkeler listesine dahil olmadığından emin olmak zorundadır.

5. GENEL SORUŞTURMA VE CEZA İLKELERİ

a. Orantı ve Şeffaflık

Bir çalışan, yalnızca gerçekleştirdiği ihlalle doğru orantılı olarak cezalandırılabilir. Cezanın uygulanmasında ağırlaştırıcı ve hafifletici faktörler dikkate alınmalıdır.²

b. Gizlilik

Tüm soruşturmaların kesin gizlilik içinde yapılması esastır. Soruşturmaları yürüten yönetici ve soruşturmacılar, sürecin bütünlüğünü korumak ve soruşturmaların gizliliğini ihlal eden kişilerin tespiti halinde gerekli eylemleri almakla yükümlüdürler. Gizliliğin ihlali, Global İş Etiği İlkeleri uyarınca yaptırıma tabi bir suç teşkil edecektir.

c. Çifte Cezalandırmanın Önlenmesi

Bir çalışan, aynı suçtan dolayı bir defadan fazla cezalandırılmaz. Aynı suçun tekrarlanması, ağırlaştırıcı bir faktör olarak dikkate alınmalıdır.

d. Eşitlik ve Tutarlılık

Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikaların ihlali durumunda, aynı suçu işleyen çalışanlara farklı cezalar uygulanamaz. Farklılıklar, hafifletici ve ağırlaştırıcı faktörlerin dikkate alınmasına istinaden gerçekleştirilebilir.

Bu Politikada tanımlanan cezalar, yalnızca Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikaların ihlali ile ilgilidir. Cezalar, performansla ilgili iş değerlendirmelerinden bağımsızdır.

6. CEZALAR

Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikaların ihlali, iş sözleşmesinin feshine yol açabilir. Tespit edilen bir ihlalin araştırılıp kanıtlanmasıyla birlikte olayın niteliği ve suçun tekrar edilmesi ağırlaştırıcı veya hafifletici faktörler olarak kabul edilecektir.

Kanıtlanmış ihlallerin sonuçları aşağıdaki gibidir:

- İleri eğitim ve/veya danışmanlık,
- Belirlenmiş ve çalışanın (İK) dosyasına yerleştirilmiş olan Sözlü Uyarı,
- Çalışanın (İK) dosyasına yerleştirilmiş olan Yazılı Uyarı,

² Detaylar için lütfen Ek 1'e bakınız.

- d. Uyarı ve yasal olarak uygun finansal sonuçlar; yıllık performans notunun düşürülmesi ve buna uygun olarak prim hesaplaması yapılması,
- e. İş akdinin feshi,
- f. İş akdinin feshi ve Global İş Etiği İlkelerini ihlal eden çalışanlara karşı yasal işlem yapılması.

Bu Politikaya istinaden yaptırıma uğramış hiçbir çalışan terfi alamaz veya başka bir pozisyon için transfer talebinde bulunamaz. Başka bir deyişle, böyle bir yaptırım, ilgili yıl boyunca bireyin tüm İK süreçlerini dondurur.

İş akdinin feshi, Global İş Etiği İlkelerinin kanıtlanmış ihlali çerçevesinde varsayılan yaptırımdır. Daha ağır veya daha hafif bir yaptırım uygulama kararı, Ek I'de belirtilen ilgili hafifletici ve ağırlaştırıcı delillerle desteklenmeli ve uygun bir şekilde belgelenmelidir.

7. SORUŞTURMA VE KARAR VERME SÜRECİ

Bir iddia bildirildikten sonra derhal gözden geçirilmeli ve iddiaların ilk analizi, ilgili Uyum Görevlisi tarafından yapılmalıdır. Uygun olan yerlerde Uyum Görevlisi, bir soruşturmanın gerekli olup olmadığını belirlemek için Global Uyum Yöneticisine danışmalı ve eğer öyleyse, soruşturma ekibinin bir parçası olmalıdır.

Global İş Etiği İlkeleri'nin ihlaline yönelik şüpheler üzerine yapılan soruşturmaların tümü Uyum Görevlileri tarafından yönetilir, izlenir. Soruşturma operasyonu, Uyum Görevlisi veya İç Denetim Yöneticiliği tarafından yürütülebilir ya da operasyon için alternatif olarak dış kaynaklardan yararlanılabilir.

Bildirimde bulunan kişi(ler)in ve İş Etiği İlkeleri'ni ihlal ettiği iddia edilen kişi(ler)in farklı coğrafi konumlarda bulunması durumunda varsayılan tutum, İş Etiği İlkeleri'ni ihlal ettiği iddia edilen kişi(ler)in bulunduğu bölgedeki Uyum Görevlisinin ve Etik Komite'nin soruşturmayı yönetmesidir.

Global İş Etiği İlkeleri'nin üst düzey bir yönetici tarafından ihlal edildiğinin iddia edilmesi durumlarında Hukuk ve Uyum Direktörünün kendisi soruşturmayı yönetir. Yerel Etik Komiteler kendi üst yönetimini ilgilendiren konuları ele almazlar.

Uyum Görevlisi / Görevlileri, ilgili Etik Komiteye, İş Etiği İlkeleri'ni hangi özel koşullarının ihlal edildiğinin iddiasını açık bir şekilde belirten, kanıt, bulgu ve ceza önerilerini özetleyen bir soruşturma raporu sunar.

Komite, daha sonra bireysel cezaları belirler. Bir çalışanın İş Etiği İlkeleri'ni ihlal edip etmediğinin tespitinde Komite, Uyum Görevlisinin de yardımıyla kanıtlar ışığında, iddia edilen olayın gerçekleşmiş olma ihtimalinin, gerçekleşmemiş olma ihtimalinden daha yüksek olduğuna kanaat getirerek değerlendirme yapar. Her koşulda, Komite, İş Etiği İlkeleri'nin ihlal edildiğinin kanıtlandığını kabul etmesi durumunda Uyum Görevlisi tarafından önerilen cezanın uygunluğunu belirler.

Bir cezaya karar verirken Komite, bireysel durumlar ile ilgili hafifletici ve ağırlaştırıcı unsurları dikkate almalıdır. Yaptırımların belirlenmesinde her zaman bir yargılama unsuru mevcut bulunsun da bu, şeffaf, uygun objektiflikte, tutarlı ve adil bir yaklaşım sağlamak için iyi niyetle uygulanmalıdır.

Komite üyesi olan yöneticiler, kendi ekiplerinden bir çalışana yönelik, inceleme ve karar verme süreçlerinde görev alabilirler ancak komite üyelerinden herhangi biri, katılımının süreci olumsuz etkileyeceğine (çıkar çatışması gibi) ortak olarak karar verilmesi ile süreçten ayrılabilir.

Cezanın belirlenmesinde, aşağıda belirtilen unsurlar hiçbir koşul altında değerlendirmeye alınamazlar:

- a. Yüksek veya düşük olmak üzere, çalışanın genel performansı;
- b. Çalışanın bir sendikada üye veya temsilci olması.

8. DİSİPLİN KOMİTESİ

Toplu iş sözleşmeleri veya yasal gereklilikler sebebiyle kurulan Disiplin Komiteleri, disiplin faaliyetlerinin yerel yasalara, yönetmeliklere ve toplu iş sözleşmelerine uygun bir şekilde yürütüldüğünden emin olmakla sorumludur. Disiplin Komitesi tarafından yürütülen Global İş Etiği İlkeleri'nin ve İlgili Politikaların ihlal edilmesi durumlarında, Uyum Görevlileri tutarlılık ve şeffaflık adına bilgilendirilmelidir.

Uyum Görevlilerinin, Hukuk ve Uyum Direktörü tarafından atanmış, Şirket'in bu Politikaya ilişkin operasyonlarını takip etmekle sorumlu çalışanları olması sebebiyle, Disiplin Komitesi'nin aldığı kararlar ile ilgili her zaman bilgilendirilmeleri gerekmektedir.

9. YEREL HUKUKİ GEREKLİLİKLER

Bu Politika, yerel yasalarla çeliştiği takdirde yerel yasanın gereklilikleri göz önüne alınarak uygulanacaktır. Eğer böyle bir değişim meydana gelirse, soruşturma raporunda tam olarak açıklanması gerekir.

10. GÖREV VE SORUMLULUKLAR

Bu Politika, Arçelik'in Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından yayımlanır ve Şirket, tüm çalışanlarının Politikaya uygunluğunu sağlamakla sorumludur.

Uyum Görevlileri, şirketin bu Politikaya ilişkin faaliyetlerini izlemekle sorumlu olan Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü tarafından atanan Şirket çalışanlarıdır.

Bu Politika, yeni veya güncellenen yasa ve düzenlemelere uyumu sağlamak için Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından periyodik olarak gözden geçirilecektir.

EK 1—

Dikkate Alınması Gereken Unsurlar	Hafifletici Unsurlar	Ağırlaştırıcı Unsurlar
Amaç ve Planlama	- İhlalde bulunma niyeti olmaması - Faaliyetin kendiliğinden gelişen gaflet veya hata teşkil etmesi - İhlalde bulunulması yönünde hareket etmesi için yönetim tarafından baskı yapılması. - Rehberlik hizmetinin aranmış fakat hizmetin sunulmamış veya sunulan hizmetin anlaşılması güç veya yanlış olması	- Açık niyet: kasten ve planlı bir şekilde ihlal - Faaliyetin planlanmış olması - Başkalarının ihlal teşkil edecek davranışlarda bulunması için zorlanması - Çekincelerini dile getirdikleri için başkalarına misilleme içeren tehditlerde bulunulması - Tavsiyelerin dikkate alınmaması
İstihdam durumu ve Global İş Etiği İlkeleri Farkındalığı	- Şirkette yeni olunması (6 aydan az) - Yetkisiz, orta kıdemli görevde olunması - Uzun süre çalışmış olup, dürüstlüğünden şüphe duyulmaması	- Yöneticiveya üstü kıdemde ve liderlik sorumluluğu olması - Verilen zorunlu Global İş Etiği İlkeleri eğitiminin ihmali veya kasıtlı olarak alınmamış olması - İlk ihlal olmaması
İşleyiş ve işbirliği	- İhlin gönüllü olarak ihbar edilmiş olması - Soruşturma ile tam işbirliği yapılmış olması - Kişisel başarısızlıkların kabulü: ciddi pişmanlık - Global İş Etiği İlkelerinin ilk kez ihlal edilmiş olması	- Sorunların reddedilmesi - Soruşturmanın engellenmeye çalışılması - Kişisel başarıların kabul edilmemesi ve pişmanlık gösterilmemesi - Arçelik'e veya Arçelik çalışanlarına sürekli zarar verme riski teşkil etmesi
Etki	- Arçelik'in mali kaybına yol açmaması - Arçelik'e veya Arçelik çalışanlarına veya üçüncü taraflarına başka herhangi bir olumsuz sonuç doğurmaması	- Önemli mali etki teşkil etmesi - Kişisel çıkar bulunması - Arçelik'e, çalışanlarına veya üçüncü taraflara yönelik, dış soruşturmaya maruz kalmayı da içeren olumsuz sonuçlar doğurması

Son Güncelleme Tarihi: 1.07.2021

GLOBAL İHBAR BİLDİRİM POLİTİKASI

1. GENEL PRENSİPLER

Arçelik, tüm operasyonlarında en yüksek etik ve hukuk standartlarının uygulanması ilkesini benimsemektedir. Şirket'in ihbar mekanizmasını yönetme becerisinin en üst seviyeye çıkarılması ve bu seviyede tutulması adına, bir mantık çerçevesinde, Global İş Etiği İlkeleri'nin iş yerinde ihlal edildiğini düşünen çalışanların en kısa sürede durumu Etik Hattı'na bildirmesi gerekmektedir.

İhbar mekanizması, aşağıdakileri içermekle birlikte bunlarla sınırlı kalmayan etik dışı davranışların gerçekleşmesi durumunda kullanılabilir:

- Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikaların ihlali,
- Hukuki ihlale neden olan yasa dışı hareket ve talimatlar, hatalı yönetim, mesleki pozisyonun kötüye kullanılması, toplum güvenliği ve sağlığının tehdit edilmesi,
- Arçelik'in operasyonlarını yürüttüğü ülkelerdeki yasal zorunluluklara uyum sağlanmaması,
- Şirket operasyonlarına zarar verecek diğer aktiviteler.

2. PRENSİPLER

a. Bildirim Sahibinin Tanımı

Bildirim sahibi, Global İş Etiği İlkeleri ve ilgili Politikalar ile uyumlu olmayan eylemleri veya iddiaları bildiren herhangi bir kişi olabilir.

b. Bildirim Sahibinin Korunması

Bir endişeyi dile getiren kişilerin taciz veya mağdur edilmesine müsamaha gösterilmeyecek ve bildirimde bulunan kişiler, aksi yönde onay vermedikleri müddetçe, ifşa edilmeyeceklerdir. Ayrıca Arçelik, anonim bildirim sahiplerinin kimliğini tespit etmeye çalışmayacaktır.

Anonim olarak bildirilen iddia ve endişeler, Uyum Görevlileri tarafından Global İş Etiği İlkeleri ve diğer ilgili Politikalar çerçevesinde adil ve uygun bir şekilde dikkate alınacaktır.

Bildirim sahibinin kimliği, Uyum Görevlisi tarafından;

- Bildirim sahibi kişinin kimliğini açıklamış olması,
- Uygun kolluk görevlilerinin meseleyi soruşturabilmesi ya da ihbara etkili bir şekilde cevap verilebilmesi için kimlik belirtilmesinin şart olması,
- Kimlik belirlenmesinin kanun tarafından zorunlu olması durumları dışında korunmaktadır.

Talep halinde, Uyum Görevlileri bildirim sahiplerinin kimliğini Etik Komite üyelerinden gizleme yetkisine de sahiptir.

Bildirim sahiplerini korumayı taahhüt eder, bildirim sahiplerinin, özellikle aşağıdakiler başta olmak üzere, olumsuz konumlara düşmesini hedefleyen ihmal ve davranışlara karşı sıfır tolerans gösteririz:

- İşe alım süreçleri,
- Eğitim, öğretim veya profesyonel gelişim,
- Terfi, performans değerlendirmesi veya unvan değişiklikleri,
- Disiplin ölçütleri ve cezalar,
- Çalışma koşulları,
- İşten çıkarma,
- Kazanç ve tazminat,
- Prim ve emeklilik ödemeleri,
- Proje değişiklikleri ve transferler,
- Başkalarının tacizinden korunma tedbirleri alamama,
- Zorunlu tıbbi muayeneye sevk veya iş yeteneğini değerlendirmek için muayeneye sevk.

c. Raporlama Kanalları

İddia ve endişeler, bağımsız bir üçüncü taraf hizmet sağlayıcısı tarafından yönetilen Etik Hat aracılığıyla gizlilik içinde bildirilebilir. Etik Hat hizmeti sağlayıcıları, konunun en uygun şekilde değerlendirilmesi adına yalnızca ilgili Uyum Görevlilerine bildirimde bulunurlar.

Etik Hattı'na web veya telefon aracılığıyla bildirimde bulunan kişi;

- Bilgilerinin anonim kalmasını sağlamak için adını ve iletişim bilgilerini paylaşmamayı tercih edebilir,
- Adını ve iletişim bilgilerini servis sağlayıcı ile paylaşmayı ve bilgilerin Arçelik'e iletilmesine izin vermeyi tercih edebilir. Bu durumda Arçelik, araştırma sırasında ihtiyaç duyulan bilgileri talep etmek için doğrudan bilgi verenle iletişime geçebilir,
- Adını ve iletişim bilgilerini yalnızca servis sağlayıcısıyla paylaşmayı ve Arçelik ile paylaşmamayı tercih edebilir. Bu durumda Arçelik, gerektiğinde ek bilgi almak için servis sağlayıcısıyla iletişime geçebilir.

Bildirimler web sitesi üzerinden (www.ethicsline.net) veya aşağıdaki (<https://www.arcelikglobal.com/tr/sirket/hakkimizda/global-is-etigi-ilkeleri/>) web sitesinden erişilecek telefon numaraları aranarak yapılabilir.

3. ETİK HATTIN UYGUN KULLANIMI

Etik Hattı'n bir Acil Durum Hizmeti olmadığı unutulmamalıdır. Bu hat, hayata veya mülkiyete anlık tehdit oluşturan olayları bildirmek adına kullanılmamalıdır. Bu hizmet aracılığıyla yapılan bildirimlere anında yanıt alınamayabilir. Acil yardım gerekiyorsa, yerel yetkililere ve Şirket temsilcilerine başvurulmalıdır.

4. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Global İhbar Bildirim Politikası, Arçelik'in Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından yayınlanmakta olup Şirket, tüm çalışanlarının Politika'ya uyumunu sağlamaktan sorumludur. Bu Politika'nın ihlali iş akdinin feshi dahil çeşitli yaptırımlara sebep olabilir.

Uyum Görevlileri, Şirket'in bu Politika ile ilgili faaliyetlerini izlemekle sorumlu olan Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü tarafından atanan şirket çalışanlarıdır.

Bu Politika, yeni veya güncellenen yasa ve yönetmeliklere uyumu sağlamak için Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından periyodik olarak gözden geçirilecektir.

Son Güncelleme Tarihi: 17.10.2022

GLOBAL RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ile Arçelik, rüşvet ve yolsuzluğun önlenmesi ve ilgili rüşvetle mücadele yasalarına uyum ilkelerine bağlılığını beyan etmekte, itibarını ve dürüstlüğü korumak adına muhtemel rüşvet ve yolsuzluk faaliyetlerinin tanımlanması ve önlenmesi için bir rehber oluşturmayı amaçlamaktadır.

1. TANIMLAR

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen Birleşmiş Milletler (BM) bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

Kamu Görevlisi, aşağıda yer alanları kapsamakla birlikte bunlarlasınırlı kalmayacak şekilde tanımlanan kişilerdir:

- Devlet organlarında çalışanlar (memurlar, polisler vs.),
- Kamu iktisadi teşebbüsü çalışanları,
- Siyasi parti çalışanları, siyasi adaylar,
- Bir ülkede yasama, yürütme veya yargı organında görev alan kişiler,
- Bir ülke için kamu hizmeti gerçekleştirmekte olan kişiler,
- Milletlerarası veya milletler üstü mahkemelerde veya yabancı devletmahkemelerinde çalışan hâkimler, jüri üyeleri veya diğer yargı görevlileri,
- Milletlerarası veya milletler üstü parlamentoların üyeleri; kamu kurum ve kuruluşlarıdâhil olmak üzere yabancı bir ülke için kamu görevi yürüten kişiler,
- Bir yasal anlaşmazlığı çözmek için tahkimde görevlendirilen yerli veya yabancıhakemler,
- Milletlerarası bir anlaşmaya dayanarak kurulmuş milletlerarası veya milletler üstükuruluşlarda çalışan görevliler veya temsilciler.

Hayır Amaçlı Katkılar, herhangi bir kuruluşa, herhangi bir fayda beklemeden nakdi veya gayri nakdi olarak yapılan gönüllü katkıları ifade etmektedir.

Kolaylaştırma Ödemesi, ödeme yapan tarafın yasal operasyonlarını güvence altına almak veya hızlandırmak için yapılan, rutin bir hizmeti hızlandıran gayri resmi, uygunsuz, düşük tutarlı ödemedir.

Menfaat Çeşitleri: aşağıda belirtilen örnekler potansiyel olarak uygunsuz menfaat sağlanması olarak algılanma riski taşımaktadır;

- Hediye ve ağırlama,
- Kamu Görevlilerinin aile üyelerinin işe alınması,
- Bağış ve sponsorluklar vb. diğer menfaatler (spor aktivitelerine biletler, indirimler, numuneler, ücretsiz ürünler,ile diğer ticaret ve satış programları) diğer menfaatlere örnek olarak verilebilir.

Rüşvet: Bir ticari işlem ya da ilişkiden uygunsuz menfaat elde etmek veya usulsüz etki altına almak amacıyla “değeri olan” herhangi bir şeyi vermek/almak veya vermeyi/almayı teklif ya da taahhüt etmektir.

- a. Uygunsuz menfaat, Arçelik ve / veya İş Ortaklarının açıkça hak sahibi olmadıkları bir avantajdır.
- b. Usulsüz etki altına almak, üçüncü bir tarafa, Arçelik veya Arçelik'in İş Ortaklarının menfaat sağlamak amacıyla bir teklifte veya vaatle bulunarak veya ödeme yaparak bu tarafların resmi konumlarından yararlanmaya çalışmak anlamına gelir.

Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi, günümüzde veya geçmişte önemli bir kamu görevine sahip olan kişiler, üst düzey siyasetçiler, idari ve yargı organlarında ve/ya silahlı kuvvetlerde veya kamu iktisadi teşebbüslerinde görev yapan üst düzey yetkililer, siyasi partilerde önemli yetkilere sahip kişiler, uluslararası organizasyon ve örgütlerde çalışan yöneticiler ile bu tanımda sayılan pozisyonlara eşdeğer mevkilerde görev alan kişiler ve sayılan tüm bu kişilerin aile üyeleri ile yakın ilişki içinde bulunduğu tüm kişileri ifade eder.

Sponsorluk: Bir kişi, profesyonel organizasyon veya kuruluş tarafından organize edilen, Arçelik için fayda sağlayacağı beklentisi ile nakdi veya gayri nakdi ödeme yapılan her türlü işlem.

2. GENEL İLKELER

Koç Holding'in bağlı ortağı konumunda olan Arçelik, tüm dünyada yolsuzluk ve rüşvetle mücadele etmeyi amaçlayan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayan taraflar arasındadır. Bu doğrultuda, Arçelik rüşvetin hiçbir şekline izin vermez veya kabulemez. Yerel uygulamalardan veya düzenlemelerden bağımsız olarak, Arçelik, iş döngüsüne dâhil olan hiçbir tarafın rüşvet, kolaylaştırma ödemeleri gibi uygunsuz ödemeler veya uygun olmayan nitelikteki hediye ve ağırlamalar sağlamasına tolerans göstermez.

Arçelik, ABD'nin “Rüşvetin Önlenmesi ve Yabancı Ülkelerde Yolsuzluk Uygulamaları Kanunu” (“FCPA”), “Birleşik Krallık Rüşvet Yasası” (“UKBA”) ve Arçelik'in faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki yerel yasalar dâhil olmak üzere yürürlükteki tüm rüşvet karşıtı yasalara uygun hareket eder.

Hukuk ve Uyum Direktörlüğü her yıl rüşvet ve yolsuzlukla ilgili eğitimleri Arçelik çalışanlarına tanımlayarak gecikmeksizin tamamlanmasını takip eder.

Bu Politika'ya uyumsuz şekilde davranılması, Arçelik'in kamumakamları tarafından verilen lisansların iptal edilmesi; bir tüzel kişiliğin temsilcileri tarafından suç işlenmesi veya bunun sonucu olarak kullanılan mallara el konulması, Arçelik çalışanlarına idari ve/veya cezai yaptırım uygulanması bir suçun işlenmesinden kaynaklanan veya sağlanan maddi menfaatlere el konulması ve başta Arçelik olmak üzere Koç Topluluğu'nun itibarının zedelenmesi de dahil olmakla birlikte bunlarla sınırlı kalmayan çeşitli yaptırımlara maruz kalmasına neden olabilir:

Yerel yasalar tarafından şart koşulan yükümlülüklerin bu Politika 'da belirtilen hükümlerden daha kapsayıcı ve sıkı olması durumunda, ilgili yerel düzenlemelerin dikkate alınması gerekmektedir.

³ Bkz . Global Hediye ve Ağırlama Politikası

3. KURALLAR

a. Hediyeler, Yemekler, Seyahat ve Ağırlama

Herhangi bir tarafı uygunsuz şekilde etkilemek amacıyla özellikle de bir Kamu Görevlisine doğrudan veya dolaylı şekilde haksız bir kazanç sağlamak amacıyla hediye, yemek, seyahat veya ağırlama sağlanması veya bunların şirket çalışanları tarafından üçüncü taraflardan kabul edilmesi kesin bir şekilde yasaklanmıştır. Global Hediye ve Ağırlama Politikasında belirtilen bazı özel koşullar altında bir kamu görevlisine hediye verilmesi veya üçüncü bir tarafça verilen bir hediyein kabul edilmesine izin verilebilir.⁴

b. Kamu Görevlileri ve Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler'in İşe Alınması veya Bu Kişilerle Etkileşime Girilmesi

İşe alım kararları yetkinliklere dayalı olmalı ve bu kararlar, Kamu Görevlilerini uygunsuz şekilde etkileme amacını taşımamalıdır. Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler ya da bir kamu görevlisi, Arçelik bünyesinde çalışmak için iş başvurusu yaparsa, işe alım sürecine geçirmeden önce gerekli onaylar alınmalıdır.

Kamu Görevlileri ve Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler aşağıda belirtilen koşulların sağlanması durumunda, Arçelik'in meşru ticari amaçlarına hizmet etmek için işe alınabilir ya da görevlendirilebilir;

- İlgili kişinin Arçelik tarafından işe alınması karşılığında Arçelik'in kamudan ticari avantaj elde etmesine yönelik bir beklentinin olmaması,
- Kişi / kişilerin, objektif olarak ilgili pozisyon için gerekli ölçütleri karşılayacak nitelikte olması,
- Maaş veya ücretlerin makul seviyede, işle ve ilgili kişinin mesleki nitelikleriyle uyumlu olması,
- Kalite, Sürdürülebilirlik ve Resmi İlişkiler Direktörlüğü ve Hukuk ve Uyum Direktörlüğü'nden ön onay alınması.

Arçelik çalışanların ve İş Ortaklarının, Arçelik adına Kolaylaştırma Ödemesi yapmaları kesinlikle yasaktır.

⁴ Bkz. Global Hediye ve Ağırlama Politikası.

c. Hibe, Bağış ve Sponsorluklar

Bir Kamu Görevlisini veya Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiyi uygunsuz şekilde etkilemek veya uygunsuz bir menfaat sağlamak karşılığında hibe/bağış/sponsorluk sağlanması bu Politika kapsamında yasaklanmıştır.

Arçelik adına herhangi bir siyasi partiye bağış veya herhangi bir adla aynı veya nakdi katkıda bulunmak kesinlikle yasaktır. Bağış ve Sponsorluklar sadece Arçelik Global Bağış ve Sponsorluk Politikasında belirtilen kural ve ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilebilir.

d. Üçüncü Taraf İlişkileri

Yürürlükte bulunan rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili yasalar, doğrudan Şirket çalışanları tarafından veya dolaylı olarak Arçelik adına faaliyet gösteren temsilci, danışman, distribütör veya başka bir üçüncü kişi temsilci aracılığıyla (toplu olarak “üçüncü kişiler”) yapılan hiçbir uygunsuz ödemeye izin vermemektedir.

Üçüncü kişiler her koşulda bu Politika’ya uygun şekilde davranmalıdır. Rüşvet ve yolsuzluk riskini azaltmak adına hem iş ilişkisinden önce ve hem de iş ilişkisinde bulunduğu süre boyunca üçüncü kişilere yönelik risk bazlı durum tespit çalışması yapılmalıdır. Yolsuzlukla ilgili risklerin azaltılması için, kurulması muhtemel ortaklıklar, satın alma hedefleri ve diğer stratejik yatırımlara ilişkin risk bazlı durum tespit çalışmaları gerçekleştirilmelidir.

Arçelik, üçüncü kişiler ile iş ilişkisini sadece;

- temin edilen hizmet veya ürünler için meşru bir iş gereksinimi duyuluyorsa,
- sağlanacak hizmet ve ürünlerin fiyatı piyasa değerinin üstünde değilse,
- üçüncü kişi üzerinde rüşvet ve yolsuzluk perspektifi ile yapılan durum tespit çalışması olumlu sonuçlanırsa tesis eder.

Arçelik’i temsilen, geçmişine, niteliklerine ve itibarına ilişkin detaylı bir inceleme yapılmadan herhangi bir şekilde Kamu Görevlileri üzerinde etkisi bulunan veya Kamu Görevlilerini etkileyebileceği düşünülen üçüncü kişiler ile iş ilişkisi kurulmamalıdır.

Arçelik adına hareket eden üçüncü kişiler ile yapılan sözleşmeler, yürürlükteki tüm rüşvet ve yolsuzluk karşıtı yasalara uygun şekilde düzenlenmelidir.

e. Hesapların ve Kayıtların Şeffaflığı ve Doğruluğu

Herhangi bir şekilde rüşvet işlemine taraf olunmasa dahi, ticari defter ve kayıtların doğru ve şeffaf bir şekilde tutulmaması, birçok ülkenin yasalarını ihlal eder. Bu nedenle, her bir işlem için, iç kontroller, finansal raporlama standartları, belgelerin saklanmasıyla ilişkin prensipler göz önünde bulundurulmalı ve Arçelik’in rüşvet karşıtı yasa ve düzenlemelere uyumlu olması sağlanmalıdır. Bu amaçla;

- Üçüncü taraflar (müşteriler, tedarikçiler vb.) ile yürütülen iş ilişkisinin sonucu olarak ortaya çıkan her türlü hesap, fatura ve diğer belgelerin, ticari defterlere zamanında, gerçeği yansıtır şekilde ve üçüncü tarafların işlemlerin altında yatan mantığı anlamasına yönelik net açıklamalar ile birlikte kaydedilmesi gerekmektedir.

Muhasebe veya benzeri ticari kayıtlarda herhangi bir işlemin niteliğini tahrif eden herhangi bir değişiklik yasaktır.

4. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Bu Politika, Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörlüğü tarafından yayımlanır ve Şirket, tüm çalışanlarının Politika'ya uygunluğunu sağlamaktan sorumludur. Şirket'in uyumsuz davranışlara karşı düzeltici ve / veya önleyici faaliyetler konusundaki tutumu, ilgili taraflarca düzenli olarak dikkate alınmalıdır. Bu Politika'nın ihlali iş akdinin feshi dahil çeşitli yaptırımlara sebep olabilir.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Arçelik Global İş Etiği İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bildirimlerinizi aşağıda belirtilen Şirket'in etik hatları aracılığıyla iletmelisiniz:

Web: www.ethicsline.net

Etik Telefon Hattı Numaralarına aşağıdaki web sitesinden ulaşabilirsiniz:

<https://www.arcelikglobal.com/tr/sirket/hakimizda/global-is-etigi-ilkeleri/>

Uyum Görevlileri, Şirket'in bu Politika ile ilgili faaliyetlerini izlemekle sorumlu olan Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü tarafından atanan Şirket çalışanlarıdır.

Bu Politika ile Arçelik'in faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

Bu Politika, yeni veya güncellenen yasa ve düzenlemelere uyumu sağlamak için Hukuk ve Uyum Direktörlüğü tarafından periyodik olarak gözden geçirilecektir.

Son Güncelleme Tarihi : 15.06.2022

GLOBAL HEDİYE VE AĞIRLAMA POLİTİKASI

1. UYGULAMA

Bu Politika, Arçelik çalışanları, aile bireyleri ve akrabaları, Arçelik faaliyetlerinden etkilenen ve faaliyetleriyle Arçelik'i etkileyebilecek üçüncü taraflar (sivil toplum kuruluşları, medya, çalışanlar, ortaklar, paydaşlar, tedarikçiler, yetkili servisler, bayiler, danışmanlar) için geçerli olan kuralları içermektedir.

Hediye ve Ağırlama faaliyetlerine ilişkin onayların ve yeterli açıklamaların uygun bir şekilde belgelendirilmesi ve ilgili işlemlerin doğru ve şeffaf bir şekilde defter ve kayıtlara geçirilmesi gereklidir.

2. GENEL PRENSİPLER

Sınırlı durumlarda, işletmeler arasındaki ticari bağın güçlendirilmesi veya sürdürülmesi adına hediye ve ağırlamalar kabul edilebilir.

Bu Politika,

- Arçelik çalışanlarının, iş ilişkisi kapsamında üçüncü taraflara hediye (kişisel hediyeler bu Politika kapsamı dışındadır) alması veya vermesi,
- Arçelik çalışanlarının, Arçelik'i temsilen, Arçelik çalışanı olmayan bireyleri ağırlama etkinliklerine (kişisel veya Arçelik çalışanları arasındaki ağırlama etkinlikleri bu Politika'nın dışındadır) davet etmesi veya Arçelik'i temsilen çalışanların, Arçelik çalışanı olmayan bireyler tarafından, ağırlama etkinliklerine davet edilmesi durumlarında geçerlidir.

Bazı belirli durumlarda, yemek davetinde bulunma ve yemek davetinin kabul edilmesi, küçük şirket etkinlikleri, spor veya kültür etkinliklerine yönelik bilet teklifleri nadiren yapıldıkları ve belirli bir miktarı aşmadıkları takdirde kabul edilebilir. Markalarımızın sponsor olduğu spor aktivitelerine, bayilerimiz, yetkili servislerimiz ve distribütörlerimiz davet edilebilir. Bu durumlarda davetlerin ödül niteliğinde olması ve davetlilerin listesini ilgili birimin direktörleri ile davet öncesinde paylaşılması gerekir.

Ancak, eğer hediye teklifleri, ağırlama ve seyahatler sık yapılıyorsa veya yüksek maliyet teşkil ediyorsa taraflar arasında potansiyel çıkar çatışmalarına sebep olabilir veya yerel ve global yasa ve düzenlemelerle uyumsuzluk teşkil edebilir. Bu sebeple, üçüncü taraflara hediye ve ağırlama aktiviteleri sağlanması veya onlardan kabul edilmesi yalnızca karşı taraftan bir menfaat beklenmediği ve böyle bir izlenim yaratmadığı, defter ve kayıtlara doğru ve şeffaf bir şekilde kaydedildiği, genel kabul gören iş uygulamalarına ve yürürlükteki mevzuata uygun olduğu durumlarda gerçekleştirilebilir.

Müşteriler ve tedarikçiler başta olmak üzere fakat bunlarla da sınırlı kalmayan üçüncü taraflarla hediye ve ağırlama ilişkisi kurulurken aşağıdaki ölçütlere dikkat edilmelidir. (ihtiyaç durumunda Devlet Kurumları, Kamu Görevlisi ve Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler ile ilişkiler başlığını inceleyiniz):

Hediye/ağırlama; nakit, nakit benzeri hizmetler veya iş verme vaadi şeklinde olmamalıdır.

Hediye veya ağırlama sunulması/kabulü kararları,

- Arçelik'in ticari karar süreçlerini etkilememelidir,
- Bir bireyi, Arçelik'in ticari faaliyetleri kapsamında uygunsuz olarak hareket etmeye mecbur bırakacak şekilde tasarlanmış olmamalıdır,
- Arçelik'in bir üçüncü taraf ile ilişkisini etkilememeli veya etkilemiş algısı yaratmamalıdır,
- Arçelik'in bağımsızlığını, performansını veya karar verme kabiliyetini etkilememelidir,
- Avantajlı vergi düzenlenmesi sağlanması veya bir işin ödüllendirilmesi/sürdürülmesi gibi, Arçelik'e veya ilgili üçüncü tarafa uygunsuz bir finansal çıkar sağlanması veya bir işin elde edilmesi/sürdürülmesi amacıyla sağlanmamalıdır.

Hediye veya ağırlamalar veya nominal değerleri,

- Yasa ve yönetmeliklerce (FCPA, UKBA , ilgili yerel mevzuat ve bunlarla sınırlı olmaksızın) veya Global Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nca (rüşvet, kolaylaştırma ödemesi, uygunsuz ödeme gibi konularda) yasaklanmış olmamalıdır,
- Arçelik'in üçüncü taraflarla olan iş ilişkisinin bütünlüğüne ve güvenilirliğine zarar vermemelidir,
- Kamuya açıklanması durumunda Arçelik'in itibarını zedelememelidir.
- Bir teklif veya rekabetçi ihale sürecinde alınmış veya verilmiş olmamalıdır,
- Rüşvet⁴ , Kolaylaştırma Ödemesi veya komisyon olarak algılanmamalıdır,
- Belirli bir görevin yerine getirilmesi için imtiyazlı bir muamelenin karşılığı olmamalıdır.

3. HEDİYELER

Hediye verirken ve alırken her seferinde ilgili müdürler bilgilendirilmelidir.

- a. Hediyeler İçin Parasal Limit:** Hediye alırken ve verirken, çalışanlar, hediyelerin değerinin tek bir kaynaktan⁵ 50 USD'yi geçmediğinden, bir defaya mahsus olduğundan (yılda bir defadan fazla olmamak üzere) veya düzenli olmadığından emin olmalıdır. Öte yandan adil ve tarafsız karar alma imkânını olumsuz bir şekilde etkileyebilecek veya genel kabul görmüş ticari uygulamalara aykırı olarak değerlendirilebilecek her türlü Hediye, belirtilen parasal sınıra bağlı kalmaksızın, yani bu maddede belirlenen sınırın altında kalsa dahi, reddedilmeli ve üçüncü taraflara bu nitelikte Hediyeler verilmemelidir.

⁵ Bkz. Arçelik Global Yolsuzluk ve Rüşvet ile Mücadele Politikası.

⁶ Tek kaynak, müşteriler, tedarikçiler, yetkili temsilciler, yöneticiler veya bu tarafların personeli dahil olmakla birlikte ancak bunlarla sınırlı kalmayan tüm ilişkili tarafları kapsar.

- b. Limit Üstü Hediyeelerin Kabulü:** Çalışanlar, kendilerine değeri 50 USD'yi geçen bir hediye sunulması durumunda en kısa zamanda ilgili Uyum Görevlisi'ni bilgilendirmelidir. Uyum Görevlisi, hediyein verildiği çalışan ile birlikte, hediyein Uyum Görevlisi'ne teslim edilmesi ve kaydının tutularak muhafaza edilmesi veya sunan tarafa geri gönderilmesine karar verilmesi için çalışacaktır. İlgili süreç Uyum Görevlisi tarafından kayıt altına alınacaktır. İmkanlar ve uygunluk dâhilinde, hediye veren taraf Global Hediye ve Ağırılama kuralları hakkında, bir teşekkür notu ile bilgilendirilecektir.
- c. Limit Üstü Hediyeelerin Verilmesi:** Çalışanların, 50 USD'den daha değerli bir hediyevermeleri ihtiyacı durumunda, Hukuk ve Uyum Direktörlüğü'nden ön onay almaları gerekmektedir. Hediye olarak Arçelik küçük ev aletlerinin verilmesi tercih edilmelidir.

4. AĞIRLAMA

a. Genel: Ağırılmalar, bazen üçüncü taraflarla olan ilişkileri güçlendirmede önemli bir roloynarlar. Arçelik çalışanları, iyi niyet oluşturma ve üçüncü taraflarla ilişkilerin iyileştirilmesi gibi izin verilen ticari amaçlar çerçevesinde gelişen ağırılmaları kabul edebilir veya sağlayabilirler.

Ağırılmaların sunulması veya kabulü, ağırılamanın yalnızca,

- Nadiren olması (spor, tiyatro, kültür etkinliklerine katılım vb.),
- Rüşvet, kolaylaştırıcı ödeme olmaması,
- Sunan kişinin imtiyazlı muamele veya indirim almaya hak kazandığına ilişkin biralgıya yol açmaması,
- Yerel yasa ve yönetmeliklerce belirlenmiş limitlerin daha düşük olmaması durumunda bu Politika ile belirlenmiş limitlere uyumlu olması,

durumlarında gerçekleşebilir.

b. Yasaklamalar: Aşağıdaki ağırılama türleri hiçbir zaman üçüncü taraflardan kabul edilemez veya üçüncü taraflara sağlanamazlar:

- İş etkinliği koşullarında ölçüsüz olarak algılanabilecek ağırılmalar,
- Arçelik Global İş Etiği İlkelerine ve İlgili Politikalara veya hediyeelerin kabul edildiği veyasağlandığı ülkelerin kültürleri ile uyumlu olmayan faaliyetler,
- Ağırılamanın kabul edildiği veya verildiği ilgili ülkelerdeki yerel/ulusal yasalara veyönetmeliklere uyulmaması ile sonuçlanabilecek ağırılmalar,
- Objektif bir üçüncü tarafın aşırı olarak değerlendirebileceği ağırılmalar,
- Aile bireyleri, akraba ve/veya yakın kişiler de dâhil olma üzere, kişisel çıkar veyamenfaat sağlayan ağırılmalar,
- Yerel yasa ve yönetmeliklerce aksi belirtilmediği sürece bu Politika kapsamından tanımlanan sınırların üzerinde olan ağırılmalar.

c. Ağırlama için Parasal Limit:

- Üst yönetim: kişi başı 200 USD
- Diğer Çalışanlar (Üst Yönetim Hariç):
 - i. Türkiye: kişi başı 1000 TL
 - ii. Diğer ülkeler: kişi başı 70 USD

• Kayıtların Saklanması:

Çalışanlar denetim için kayıtları kendileri tutmalı ve Arçelik adına veya Arçelik'e sağlanan herhangi bir ağırlamanın kaydında katılımcıların ve temsil ettikleri kuruluşların adlarının bulunduğundan emin olmalıdırlar.

Ağırlama faaliyetlerinde bulunan çalışanlar, yardımcı belgeleri muhafaza edilmek üzere muhasebe departmanına sunmalıdır.

e. Onay: Ağırlama gerçekleşmeden önce, şirketin e posta hesabı aracılığıyla ilk yöneticiden onay alınmalıdır. Limit üstü ağırlama gerçekleşmesi durumunda yine bir üstyöneticinin onayı alınmalıdır.

5. KAPSAM DIŞI HEDİYELER

Arçelik genelinde, bazı tedarikçi, müşteri ve diğer üçüncü taraflara iş faaliyetleri kapsamında makul değerde, takvim veya anahtarlık gibi toplam değeri belirlenen limitleri aşmayan hediyelerin sunulması/kabul edilmesi olağandır. Bu hediyelerin verilmesinin/kabulünün, bir çalışanın mesleki yargısını etkilemek veya kararının etkilenebileceğine dair bir algı oluşturmak amaçlı olmadığına teyit edilmesi gereklidir.

Arçelik çalışanları,

- Hediye sunan tarafın özel/imtiyazlı muamele gördüğüne, avantajlı fiyat veya teklifleraldığına dair bir algıya yol açmaması,
- Aile bireyleri, akrabalar ve/veya yakın ilişkileri içeren kişisel çıkarlar için kullanılmaması şartlarına uygun olmak kaydıyla üçüncü taraflara hediye verebilirveya üçüncü taraflardan hediye alabilirler.

Çalışanlar, yenilebilir hediyeleri işyerinde tüketmeli ve ekip üyeleriyle paylaşmalıdır. Çiçekler bu Politika'nın kapsamı dışındadır.

6. DEVLET KURUMLARI, KAMU GÖREVLİLERİ VE SİYASİ NÜFUZ SAHİBİ KİŞİLER İLE İLİŞKİLER

Arçelik'in faaliyet gösterdiği ülkelerin çoğunun, Kamu Görevlilerine⁶, Siyasi Nüfuz Sahibi Kişilere⁷ bir iş almak veya sürdürmek amacıyla değerli öğelerin verilmesini yasak kılması sebebiyle, bu konuda her zaman azami özen gösterilmelidir.

Bir kamu görevlisine hediye veya ağırlama sağlanmasına yalnızca aşağıdakidurumlarda izin verilir:

- İşlemin yerel yasa ve yönetmeliklerle uyumlu olması,
- Hediyein veya ağırlamanın, rüşvet, uygunsuz ödeme olarak algılanmaması,
- Hediyein veya ağırlamanın sunulmasının nedeninin, Kalite, Sürdürülebilirlik ve Resmi İlişkiler Direktörlüğü ve Uyum Görevlisi'nin onaylarını içerecek şekilde tanımlanmış ve belgelenmiş olması,
- Uyum Görevlileri, ülke seviyesinde bir onay vermeden önce Global Uyum Yöneticisi'ni bilgilendirmelidir.
- Hediye veya ağırlamanın değeri ve sıklığının sembolik olması ve aşırıyakaçmaması,
- İşlemin muhasebe defter ve kayıtlarına uygun şekilde kaydedilmesi.

⁶Kamu Görevlisi, aşağıdakiler dahil olmakla beraber bunlarla sınırlı kalmamak üzere, çeşitli bireyleri içerecek şekilde geniş bir şekilde tanımlanmıştır:

- Devlet organlarında çalışanlar (memurlar, polisler vs.),
- Kamu iktisadi teşebbüsü çalışanları,
- Siyasi parti çalışanları, siyasi adaylar,
- Bir ülkede yasama, yürütme veya yargı organında görev alan kişiler,
- Bir ülke için kamu hizmeti gerçekleştirmekte olan kişiler,
- Milletlerarası veya milletler üstü mahkemelerde veya yabancı devlet mahkemelerinde çalışan hâkimler, jüri üyeleri veya diğer yargı görevlileri,
- Milletlerarası veya milletler üstü parlamentoların üyeleri; kamu kurum ve kuruluşları dâhil olmak üzere yabancı bir ülke için kamu görevi yürüten kişiler,
- Bir yasal anlaşmazlığı çözmek için tahkimde görevlendirilen yerli veya yabancı hakemler,
- Milletlerarası bir anlaşmaya dayanarak kurulmuş milletlerarası veya milletler üstü kuruluşlarda çalışan görevliler veya temsilciler.

⁷ Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler, günümüzde veya geçmişte önemli bir kamu görevine sahip olan kişiler, üst düzey siyasetçiler, idari ve yargı organlarında ve/ya silahlı kuvvetlerde, veya kamu iktisadi teşebbüslerinde görev yapan üst düzey yetkililer, siyasi partilerde önemli yetkilere sahip kişiler, uluslararası organizasyon ve örgütlerde çalışan yöneticiler ile bu tanımda sayılan pozisyonlara eşdeğer mevkilerde görev alan kişiler ve sayılan tüm bu kişilerin aile üyeleri ile yakın ilişki içinde bulunduğu tüm kişileri ifade eder.

7. GÖREV VE SORUMLULUKLAR

Global Hediye ve Ağırlama Politikası, Arçelik'in Hukuk ve Uyum Direktörlüğü tarafından yayınlanmakta olup Şirket, tüm çalışanlarının ve tüm üçüncü tarafların Arçelik ile olan ilişkilerinde bu Politika'ya uyumunu sağlamaktan sorumludur. Bu kapsamda gerekli adımları atar. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü tarafın bu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir Bu Politika ile Arçelik'in faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Ek olarak, Şirket'in uyumsuz davranışlara karşı düzeltici ve/veya önleyici eylemler konusundaki pozisyonu, ilgili taraflar aracılığıyla düzenli olarak değerlendirilmelidir.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Arçelik Global İş Etiği İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bildirimlerinizi aşağıda belirtilen Şirket'in etik hatları aracılığıyla iletmelisiniz:

web: www.ethicsline.net

Etik Telefon Hattı Numaralarına aşağıdaki Web sitesinden ulaşabilirsiniz:

<https://www.arcelikglobal.com/tr/sirket/hakkimizda/global-is-etigi-ilkeleri/Uyum>
Görevlileri, Şirket'in bu Politika'ya ilişkin faaliyetlerini takip etmekle yükümlü olarak, Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü tarafından atanan Şirket çalışanlarıdır.

Bu Politika, Hukuk ve Uyum Direktörlüğü tarafından yeni veya güncellenmiş yasa ve yönetmeliklere uyumun sağlanması adına, periyodik olarak gözden geçirilecektir.

Son Güncelleme Tarihi : 07.06.2023

GLOBAL REKABET HUKUKU UYUM POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Arçelik Global İş Etiği İlkeleri'nin bir parçası olan işbu Rekabet Hukuku Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Arçelik bünyesindeki tüm faaliyetlerin rekabet hukuku mevzuatına uyumlu şekilde yürütülmesine yönelik ilke ve esasları belirlemektir. Bu Politika, Arçelik'in tüm süreç ve uygulamalarının rekabet hukukuna uygun olmasını ve rekabet hukuku konusunda farkındalığın sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu Politika, Arçelik'in ticari faaliyetlerini ve rakipleriyle ilişkilerini yürütürken rekabet hukukuna uygun hareket etmeye verdiği önemin bir göstergesidir.

Arçelik çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. İş Ortaklarının da, ilgili işlemlere uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika'daki ilke ve esaslara uygun hareket etmesi beklenmektedir.

2. TANIMLAR

"Hâkim Durum" Belirli bir piyasadaki bir veya birden fazla teşebbüsün, rakipleri ve müşterilerinden bağımsız hareket ederek fiyat, arz, üretim ve dağıtım miktarı gibi ekonomik parametreleri belirleyebilme gücünü ifade eder.

"Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması" Hâkim durumda bulunan teşebbüslerin sahip oldukları bu gücü, pazardaki rekabeti kısıtlayacak şekilde kötüye kullanmalarını ifade eder. Bu uygulamalara örnek olarak, rakip teşebbüslerin faaliyetlerinin zorlaştırılması, pazara yeni girmek isteyen teşebbüslerin engellenmesi, mal ve hizmet sunumunun reddedilmesi, ayrımcı uygulamalar, bir mal ile birlikte başka bir malın da alımının şart koşulması ve aşırı fiyatlandırmanın uygulanması verilebilir.

"İş Ortakları" Tedarikçi, bayi, yetkili servis firmaları, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmaları kapsar.

"Arçelik", Arçelik A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Arçelik A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint-Ventures*) ifade eder.

"Rekabet" Mal ve hizmet piyasalarındaki teşebbüsler arasında özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan yarışını ifade eder.

"Rekabete Aykırı Anlaşma", teşebbüsler arasındaki fiyat tespiti, üretim miktarının belirlenmesi, pazar ve müşteri paylaşımı gibi konuları kapsayabilen yazılı veya sözlü olarak yapılabilen açık veya zımni mutabakatları ifade eder.

"Rekabete Duyarlı Bilgi" Rakiplerle paylaşılması halinde rekabeti bozacak, kısıtlayabilecek ve/veya bu etkiyi doğurabilecek nitelikteki her türlü bilgiyi ifade etmekte olup sayılanlarla sınırlı olmamak üzere; fiyata, miktara, müşterilere, maliyetlere, cirolara, satışlara, alımlara, kapasiteye, ürün niteliklerine, pazarlama planlarına, risklere, yatırımlara, teknolojilere, inovasyon ve AR-GE programlarına ilişkin ve benzeri diğer bilgileri içerir.

"Teşebbüs" Piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek ve tüzel kişilerle, bağımsız karar verebilen ve ekonomik bakımdan bir bütün teşkil eden birimleri ifade eder.

"Uyumlu Eylem" Teşebbüsler arasında bir anlaşmanın mevcut olmadığı hallerde, teşebbüslerin bağımsız davranışlarının yerine geçen bir koordinasyon veya pratik bir iş birliği sağlayan doğrudan veya dolaylı ilişkileri ifade eder.

3. GENEL İLKELER

Arçelik çalışanlarının ve İş Ortaklarının işlerini, faaliyet gösterilen ülkelerdeki mevzuat, Arçelik Global İş Etiği İlkeleri ve işbu Politika'ya uygun şekilde yürütmeleri beklenmektedir. Bu bağlamda rekabet hukuku düzenlemelerine uygun bir şekilde hareket etmek, tüm yönetici ve çalışanların görev ve işlerinin önemli bir parçasıdır

Arçelik,

- Faaliyetlerinin rekabet hukuku açısından uyumunu düzenli olarak takip eder.
- Rekabet hukuku uyumu riskinin yönetimine ilişkin gerekli aksiyonları alır.
- Rekabet hukuku konusunda çalışanları ve yöneticileri bilinçlendirmek amacıyla, gerekli eğitim ve denetim faaliyetleri yürütür.

Bu Politika çerçevesinde Arçelik çalışanları, yöneticileri ve İş Ortakları; Rekabete Aykırı Anlaşmalar yapmamak, rakiplerle Uyumlu Eylemler içerisinde bulunmamak, rekabete aykırı teşebbüs birliği kararları doğrultusunda hareket etmemek ve rakiplerle rekabet hukuku açısından sakınca doğurabilecek bilgileri paylaşmamak ve Hâkim Durumunun Kötüye Kullanılmaması konusunda gerekli hassasiyeti göstermekle yükümlüdürler.

Bu Politika'nın ihlali, Arçelik, ilgili yöneticileri, çalışanları ve İş Ortakları için hukuki, idari ve faaliyet gösterilen bölgedeki mevzuata bağlı olarak cezai yaptırımlar da dâhil olmak üzere ağır sonuçlar doğurabilecek ve en önemlisi Arçelik'in itibarının ciddi bir şekilde zarar görmesine sebep olabilecektir.

4. POLİTİKA'NIN UYGULANMASI

4.1 Rakiplerle İlişkilerde Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar

Rakip şirket yöneticisi veya çalışanları ile doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran veya doğurabilecek nitelikte anlaşmalar yapmak veya Uyumlu Eylem niteliği taşıyan davranışlarda bulunmak yasaktır. Bu kapsamda rakiplerle; müşteri ve bölge paylaşımı, arz kısıtlaması, ihalelerde danışıklı hareket gibi Rekabete Aykırı Anlaşmalar da yapılamaz.

Şirket içi yazışmalar ile rakiplerle olan görüşmeler ve yazışmalarda kullanılan dile dikkat edilir ve Rekabete Duyarlı Bilgilerin paylaşımı yapılmaz.

Rakip şirket çalışanlarıyla kurulacak her türlü temaslarda özellikle dikkatli olunması gerekmektedir. Özellikle rakip şirketlerin bir araya geldikleri dernek, konsey, ticari birlik benzeri toplantılarda, toplantılarda başkaları tarafından rekabet hukukuna aykırı konuşmaların yapılması halinde, bu tür paylaşımların durdurulması için derhal uyarıda bulunulmalı, konuşmaların devamı halinde toplantı terk edilmeli, bu durum kayda geçirilmeli ve sonrasında yapılması gerekenler için mutlaka Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü'ne bilgi verilmelidir.

Rakiplerden gelen rekabet kurallarına aykırılık riski taşıyan taleplere cevap verilmeden önce mutlaka Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü'ne danışılmalı, gelen taleplere sessiz kalınmamalı ve mutlaka bu tür taleplerin rekabet kuralları ile bağdaşmadığı ve olumlu cevap verilemeyeceği yazılı olarak taraflara bildirilerek, bu tür bir anlaşmanın tarafı olunmayacağı belgelenmelidir.

Rakiplere ilişkin bilgiler; basın açıklamaları, kamuya açık yıllık raporlar, resmi kayıtlar, ticaret dergileri, şirket yöneticilerinin konuşmaları gibi kamuya açık kaynaklardan ve mevzuata uygun bir şekilde elde edilebilir. Şirket tarafından hazırlanan sunum, rapor ve benzeri dokümanlarda rakiplere ilişkin bilgilerin yer aldığı bu kaynaklara başvurulması halinde, muhakkak bilginin yasal kaynağı açık ve anlaşılır şekilde belirtilir.

4.2 Hâkim Durum Halinde Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar

Arçelik, faaliyet gösterdikleri farklı pazarlarda Hâkim Durumda olabilir. Çalışanlar bu durumda Hâkim Durumun gereklerine uygun şekilde faaliyetlerini hassasiyetle yürütür. Hâkim durumun tespiti, teşebbüslerin ve rakiplerin pazardaki paylarına ve bazı spesifik faktörlere dayalı olarak her pazar için ayrı ayrı değerlendirilmekle birlikte, Arçelik'in, faaliyet gösterdiği bir pazarda hâkim sayılabilecek bir durumda olması halinde, kötüye kullanma olarak değerlendirilebilecek aşağıda belirtilen uygulamalardan kaçınmaları gerekmektedir:

- Rakipleri pazardan dışlayan veya belirli müşterilere karşı ayrımcılık yapan fiyatlandırma stratejileri uygulamak. Örneğin; Satış miktarını artırmak amacıyla objektif nitelik taşımayan sadakat indirimleri sunmak.
- Bir ürün ile birlikte başka bir ürün alımının da şart koşulması.
- Objektif gerekçelere dayanmaksızın mal veya hizmet sunumunun reddedilmesi.
- Pazarda faaliyet gösteren veya pazara yeni girmek isteyen rakip teşebbüslerin engellenmesine yönelik faaliyetlerin yürütülmesi.
- Eşit durumdaki alıcılara benzer nitelikteki edimler için farklı şartlar sunulması.
- Aşırı fiyatlandırma uygulamak ve/veya haksız ticari koşullar içeren sözleşmeler sunmak.
- Uzun dönemli münhasırlık sözleşmeleri imzalamak. (Bu konudaki süre kısıtlamaları; ilgili hizmetin/ürünün pazarı bakımından değişiklik gösterebilmektedir. Bu türden sözleşmelerin imzalanmasından evvel mutlaka Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü'ne danışılmalıdır.)

4.3 Müşteri, Bayi ve Tedarikçilerle İlişkilerde Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar

Arçelik'in çalışan ve yöneticileri, faaliyet gösterdikleri sektörde bayilerin ve yetkili servislerin kendi satış fiyatlarını, kar ve indirim oranlarını belirleme özgürlüklerine saygı duyar, bu özgürlüklerin kısıtlandığı izlenimini yaratacak her türlü eylem ve beyandan kesinlikle kaçınır. Uygulanan dağıtım sistemi kapsamında özellikle bölge veya müşteri sınırlandırması bakımından rekabet hukukuna aykırı olmayacak faaliyetler yürütülmesini sağlar. Tedarikçilerle ilişkilerinde rekabet kurallarına uyumlu sözleşmeler çerçevesinde hareket eder.

Bayilerin, yetkili servislerin ve tedarikçilerin birbirlerinin rakibi olduğunun bilincinde olarak bu işletmeler arasında rekabete hassas bilgi paylaşımı, Uyumlu Eylem ya da Rekabete Aykırı Anlaşma teşkil edebilecek her türlü beyan ve eyleme karşı dikkatli olunmalı, bu tip iletişim ve işlemlerden kaçınılması hususunda gerekli uyarılar ilgili taraflara yapılmalıdır.

4.4. Şirketlerin Birleşme ve Devralmaları ile Ortak Girişim İşlemleri

İki veya daha fazla şirketin birleşmesi ya da bir şirketin kontrolünün tamamen veya kısmen değişmesi (hisse veya mal varlığının satın alınması yoluyla), veya ortak girişim kurulması işlemleri, belirli kriterlere göre rekabet otoritelerinin iznine tabi olabilmektedir. İzne tabi olan işlemler için rekabet otoritelerinden izin almadan işlemin gerçekleştirilmesi; işlemin hukuken geçersiz sayılması ve/veya idari para cezası uygulanması riskini doğurmaktadır. Bu kapsamda Arçelik'in gerçekleştirmeyi planladığı birleşme, devralma veya ortak girişim işlemlerinin ön aşamalarında, herhangi bir sözleşme imzalanmadan veya yazılı taahhütte bulunmadan evvel, gerekli değerlendirmenin yapılabilmesi için Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü'ne ve Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verilmelidir.

4.5 Basın, Medya ve Diğer Sosyal İletişim Mecralarının Kullanımı

Arçelik'in çalışan ve yöneticileri, Politika'ya uyumun bir parçası olarak basın, sosyal medya ve sair iletişim mecralarındaki paylaşımlarında oldukça dikkatli hareket eder. Özellikle rakiplerle Rekabete Duyarlı Bilgi değişimleri bakımından bu mecralar son derece hassas olunması gereken yerlerdir. Bu kapsamda teşebbüslerin, rakiplere tek taraflı bilgi paylaşımı olarak nitelendirilebilecek şekilde özellikle geleceğe yönelik olarak fiyat, stok, kampanya gibi Rekabete Duyarlı Bilgileri bu tür mecralar aracılığıyla paylaşmasından kaçınılmalıdır.

4.6 İnceleme Esnasında Rekabet Otoritesi Görevlileriyle İletişimin Yürütülmesi

Arçelik hakkında rekabet hukukuna ilişkin bir inceleme başlatılırsa, yetkili Rekabet Otoritesi görevlileri ile iş birliği yapmak önemlidir. İncelemenin engellendiği ve zorlaştırıldığı durumlarda ağır idari ve hukuki yaptırımların uygulanması söz konusu olabilmektedir. Ancak yerinde incelemeler esnasında, Arçelik'in haklarını korumak amacıyla aşağıdaki hususların dikkate alınması gerekmektedir:

- İncelemeye gelen görevlilerin yetki belgelerini görmeyi talep ediniz ve görevlilerin isimlerini, kurumlarını ve şirkete geldikleri zamanı not alınız.
- Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü ve Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile derhal iletişime geçiniz.
- Görevlileri Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörüveya belirleyeceği kıdemli yöneticiye yönlendiriniz.

Rekabet Otoritesi görevlileri telefon/e-posta vb. yollarla soru veya bilgi talebinde bulunursa, arayan görevliyi derhal Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü'ne veya belirleyeceği kıdemli yöneticiye yönlendiriniz.

4.7 Eğitim ve İzleme

Her Arçelik şirketi aşağıdaki konuları yerine getirmekle yükümlüdür:

- Tüm çalışanlarına düzenli olarak gerekli rekabet hukuku eğitimlerini sağlamak,
- Bu Politika'nın revize edilmesi gereğinin (ülkelerde mevcut yerel uygulama karar veya regülasyonlar nedeni ile) tespit edilmesi halindedir Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü'nü bilgilendirmek.

Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü:

- Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile koordineli olarak şirketin kendi prosedür ve eğitimlerinin içeriğini gözden geçirir ve tamamlanma durumlarını takip eder,
- Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne eğitim faaliyetleriyle ilgili yıllık rapor sunar.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Arçelik'in tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve ilgili Arçelik şirketinin ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Her bir Arçelik şirketi, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Arçelik'in faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Arçelik Global İş Etiği İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü'ne danışabilir veya bildirimlerinizi aşağıda belirtilen Şirket'in etik hatları aracılığıyla iletmelisiniz:

web: www.ethicsline.net

Etik Telefon Hattı Numaralarına aşağıdaki Web sitesinden ulaşabilirsiniz:

<https://www.arcelikglobal.com/tr/sirket/hakimizda/global-is-etigi-ilkeleri/>

Arçelik çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Hukuk ve Uyum Direktörü'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

6. YÜRÜRLÜK TARİHİ

Bu Politika 01.03.2021 tarihinden itibaren geçerlidir ve Politika'nın yürütülmesinden Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörlüğü sorumludur.

Son Güncelleme Tarihi: 15.06.2022

GLOBAL BAĞIŞ VE SPONSORLUK POLİTİKASI



1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Bağış ve Sponsorluk Politikası'nın ("Politika") amacı, Arçelik ve Grup Şirketlerinde Bağış ve Sponsorluk işlemleri bakımından uyulması gereken standart, ilke ve kuralları belirlemektir. Topluma katkıda bulunmanın, başarı için gereken faktörlerden biri olduğu yönündeki temel inancıyla Arçelik ve Grup Şirketleri, Bağış ve Sponsorluk faaliyetlerini, operasyonlarının bulunduğu ülkelerdeki toplumları desteklemenin önemli bir yolu olarak görmektedir.

Bir Koç Topluluğu şirketi olarak Arçelik ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları ve yöneticileri, Arçelik Global İş Etiği İlkelerinin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Arçelik ve Grup Şirketleri, tüm paydaşlarından ve İş Ortaklarından, ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

2. TANIMLAR

"Bağış", kamu yararına hizmet etmek ve sosyal bir hedefin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için kişi ve kurumlara (dernek, birlik ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi); üniversitelere, okullara ve diğer özel veya resmi kuruluşlar ile organizasyonlara, herhangi bir karşılık beklemeeksizin yapılan nakdi veya ayni (ürün veya hizmet sağlanması gibi) yardımları ifade eder.

"Grup Şirketleri", Arçelik'in doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50'sinden fazlasını elinde tuttuğu tüzel kişilikleri ifade eder.

"İş Ortakları" tedarikçi, distribütör, yetkili servis firmaları, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmaları kapsar.

"Koç Topluluğu", Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

"Sponsorluk", bir Sponsorluk sözleşmesi veya adı farklı olmakla birlikte içeriğinde Sponsorluk koşulları yer alan diğer türdeki sözleşmeler kapsamında, kurumsal bir fayda elde etmek amacıyla katılmakta yarar görülen sanatsal, sosyal, sportif veya kültürel etkinliklerin, nakdi veya ayni olarak (ürün veya hizmet sağlanması gibi) desteklenmesidir.

3. GENEL İLKELER

Arçelik ve Grup Şirketlerinin, Bağış ve Sponsorluk faaliyetleri şu koşullara uygun olmalıdır:

- Arçelik ve Grup Şirketinin ana sözleşmesi (ve/veya sair kuruluş dokümanlarına), genel kurul ve/veya yönetim kurulu veya benzeri bir yetkili temsil organı tarafından belirlenen sınırlamalarla uyumlu;
- Arçelik ve Grup Şirketlerinin faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli sermaye piyasası, ticaret hukuku ve vergi hukuk mevzuatı dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla tüm hukuki düzenlemelere uygun;

- Arçelik ve Grup Şirketlerinin değerleri veya ticari çıkarları ile çatışmayan ve bu Politika'daki ilkeler ile Arçelik Global İş Etiği İlkelerine uyumlu;
- Mevzuata uygun bir şekilde belgelendirilmiş olmalıdır.
- Bağış ve Sponsorluk işlemleri nakit olarak veya Arçelik ve Grup Şirketleri tarafından üretilen veya sahip olunan ürünler ile yapılabilir.

Bağış ve Sponsorluk İşlemleri ayrıca:

- usulsüz bir çıkar sağlama veya yolsuzluğun herhangi bir türü için kullanılma amacı gütmemeli;
- herhangi bir ticari fırsat ile bağlantılı olmamalı (bir ihaleyi kazanabilmek, bir sözleşmenin yenilenmesini sağlamak vb.);
- siyasi amaçlarla herhangi bir politikacıya, siyasi partiye, belediyeye veya hükümet görevlisine, doğrudan veya dolaylı olarak bir üçüncü şahıs⁸ aracılığıyla fayda sağlamak amacı taşımamalı;
- etnik köken, milliyet, cinsiyet, din, ırk, cinsel yönelim, yaş veya engellilik temelinde ayrımcılık yapan herhangi bir kurum veya kuruluşun yararına olmamalı; ve
- doğrudan veya dolaylı olarak insan veya hayvan hakları ihlalleri, tütün, alkol ve yasa dışı ilaçların tanıtımı ve çevreye zarar verme amacı taşımamalıdır.

Yukarıdaki koşullara ek olarak, Türkiye'de halka açık olan Arçelik A.Ş'nin gerçekleştireceği Bağışların üst sınırı, her yıl şirket olağan genel kurulunda belirlenmeli ve yıl içinde gerçekleştirilen Bağışlar genel kurulun bilgisine sunulmalıdır.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

Arçelik ve Grup Şirketleri tarafından, herhangi bir üçüncü taraf lehine, ilk kez bir Bağış veya Sponsorluk işlemi yapılması söz konusu ise, bu amaçla bir sözleşme ve taahhütnamenin, ilgili şirketin imza sirküleri ve/veya şirket ana sözleşmesine göre yetkili kişiler tarafından imzalamasından önce şu adımların tamamlanması gerekmektedir:

- İlgili işlemi öneren departman, şirket marka iletişimi ve sponsorluklardan sorumlu olmayan bir departman ise, kullanılması planlanan kaynak ve ilgili kuruluşa ilişkin bilgileri (isim, adres, üst yönetim) içeren yazılı Sponsorluk ve Bağış değerlendirme formunu, kurumsal imaj ve kurumsal marka etki değerlendirmesi için şirketin Global İletişim Direktörlüğü'ne sunar (İlgili işlem, şirket marka iletişimi ve sponsorluklardan sorumlu bir departman tarafından yürütülüyor ise bu sürecin dışındadır. Örnek: Şirketimizin Beko markası ile bir futbol takımına sponsor olması).
- Global İletişim Direktörlüğü, bu kapsamda taraf hakkında ön inceleme ve durum tespiti⁹ yapar, ön inceleme için halka açık kaynaklardan kurumsal geçmiş, menfaat sahipleri hakkında bilgi ve olumsuz haberleri inceler;
- Talebin ve inceleme sonucunun olumlu değerlendirilmesi halinde, Bağışlar için aşağıda belirtilen onay tablosuna uygun olarak süreç takip edilir.

⁸ Lütfen Arçelik Global İş Etiği İlkeleri ile Global Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na bakınız.

⁹ Durum Tespiti (Due Diligence) Arçelik Global Yaptırımlar ve İhracat Politikası ve Global Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası uyarınca yürütülecektir. Gerekli olduğu ölçüde, ilgili belgeler diğer departmanlar ile paylaşılacaktır. (hukuk, vergi ve sermaye piyasaları uyum incelemesi dahil.)

- Ancak Koç markası ve Koç Topluluğu kurumsal imajı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilecek bir Bağış veya Sponsorluk işleminin söz konusu olması halinde, yukarıdaki adımlara ilave olarak, talebin Koç Holding Kurumsal Marka İletişimi ve Sponsorluk Departmanı'na, Arçelik Global İletişim Direktörlüğü tarafından bildirilmesi gerekmektedir;
- Sponsorluklar için ilgili taraflar arasında, işlemin tüm koşullarını içeren bir sözleşme imzalanmalıdır;
- Sponsorluk söz konusu olduğunda, sponsor olunan kuruluş tarafından, ilgili etkinliğin gerçekleşmesini takiben etkinliğin, imzalanan sözleşmedeki şartlar dahilinde gerçekleştiğini gösteren her türlü destekleyici bilgi ve belgelerin (fotoğraflar, videolar, rapor, vb.) mümkün olan en kısa süre içinde Global İletişim Direktörlüğü'ne iletilmesi sağlanır (Söz konusu sponsorluğun, birden çok defa tekrarlanacak bir proje olması halinde, imzalanan Sponsorluk sözleşmesinde bu bilgi ve belgelerin hangi sıklıkta raporlanacağı belirtilmelidir);
- Makbuz ve fatura gibi destekleyici belgeler muhasebe departmanı tarafından saklanarak gerçekleştirilen işlemler ilgili mevzuata uygun şekilde kayıt altına alınır;
- İnceleme, onay, uygulama ve takip süreçlerine ilişkin tüm dokümantasyon, denetim ve uyum incelemesi için gerektiğinde kullanılmak üzere muhafaza edilir;
- Bağış ve Sponsorluk faaliyetlerine ilişkin bilgiler bir liste halinde (amaç, kurum ve durum tespiti sonuçları dahil), her yıl Arçelik Global İletişim Direktörlüğü tarafından Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlanır.
- Arçelik ve Grup Şirketleri için belirlenen Bağış miktarlarına göre onay ve bilgilendirme aşamaları için aşağıdaki süreç takip edilmelidir.

BAĞIŞ MİKTARI	ONAY SÜRECİ
5.000 USD altı eşdeğerindeki tutarlar	Türkiye : Talebi yapan ilgili iş birimi direktörü ve CFO'nun onayları Yurtdışı İştirak :İlgili iştirakin ülke müdürü ve ilgili iştirakin finans ve mali işler biriminin en üst yöneticisinin müşterek onayı
5.000 USD ve üstü eşdeğerinde tutarın aşılması	Türkiye : Talebi yapan ilgili iş birimi direktörü, Hukuk ve Uyum Direktörü, CFO ve ilgili GMY'nin onayları Yurtdışı İştirak : İlgili iştirakin ülke müdürü, Bölge direktörü (var ise), İlgili iştiraktan sorumlu Yönetim Takımı Üyesi ve CFO'nun onayları

- Yıllık toplam tutarı 1.000.000. TL veya karşılığı olan veya bu meblağı aşan Bağışlar Yönetim Kurulu Kararı gerektirir. Bu miktara ulaşımın takibi Arçelik Mali İşler Direktörlüğü tarafından yapılır.
- Yurtdışı iştiraklerin yıllık toplam Bağış tutarının 25.000 USD veya karşılığını aşması durumunda CFO ve ilgili iştirakten sorumlu Yönetim Takımı Üyesi bilgilendirilmelidir. Bu bilgilendirme, yurtdışındaki iştiraklerde finans ve mali işler biriminin en üst yöneticisi ve Türkiye’de Mali İşler Direktörü tarafından yapılır.
- Tüm Bağışlar, Hukuk ve Uyum Direktörlüğü’ne bağlı Global Uyum Yöneticiliği’ne bildirilir. Yurtdışı iştiraklere ait Bağışlar hakkında, her iştirakin finans ve mali işler biriminin en üst yöneticisi Global Uyum Yöneticiliği’ni bilgilendirir.
- Onaylanan Bağışlar ile ilgili Hukuk ve Uyum Direktörlüğü, Arçelik Global İletişim Direktörlüğü’nü bilgilendirir.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Arçelik ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika’ya uymakla yükümlüdür. Arçelik ve Grup Şirketleri, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika’ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar. Bağış ve Sponsorluk işleminin gerçekleşeceği iştiraklerin ülke müdürü ve Yönetim Kurulu, bu işlemlerden kaynaklanan risklerden sorumludur.

Bu Politika, Koç Topluluğu Bağış ve Sponsorluk Politikası’na uygun olarak hazırlanmıştır. Bu Politika ile Arçelik ve Grup Şirketlerinin faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politikaya, yürürlükteki mevzuata veya Arçelik Global İş Etiği İlkelerine aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bildirimlerinizi aşağıda belirtilen Şirket’in etik hatları aracılığıyla iletmelisiniz:

Web: www.ethicsline.net

Etik Hat Telefon numaralarına aşağıdaki web sitesinden ulaşabilirsiniz.

<https://www.arcelikglobal.com/tr/sirket/hakkimizda/global-is-etigi-ilkeleri/>

Hukuk ve Uyum Direktörlüğü, Global Bağış ve Sponsorluk Politikası’nı düzenlemek, periyodik olarak gözden geçirmek ve gerektiğinde revize etmekten sorumludur. Arçelik ve Grup Şirketleri çalışanları, bu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörlüğü’ne danışabilirler. Bu Politika’nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika’ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın bu Politika’ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

Son Güncelleme Tarihi: 17.10.2022

GLOBAL SUÇ GELİRLERİNİN AKLANMASININ ÖNLENMESİ POLİTİKASI



Bu Politika'nın amacı, Arçelik, bağlı iştirakleri ("Şirket") ve tüm üçüncü taraflarının ticari faaliyetleri kapsamında karşılaşılabilecekleri suç gelirlerinin aklanması ile terörün finansmanı ve finansal suçların yasaklanması ve aktif olarak izlenmesi adına bir kılavuz ortaya koymaktır. Bu çerçevede, Şirket'in tüm operasyonları, müşterilerin ve üçüncü tarafların saptanması ve doğrulanması, müşteri faaliyetlerinin izlenmesi, olağandışı ve şüpheli faaliyetlerin bildirilmesi ve soruşturulması, çalışanların suç gelirinin aklanmasının önlenmesine ve tespit edilmesine yönelik eğitilmesi ve suç gelirinin aklanması suçlarının bildirilmesine yönelik görevlilerin atanmasını içeren bir programın ana bileşenlerine uygun olarak yapılır.

Bu Politika, Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikalara, Arçelik'in faaliyet gösterdiği ülkelerdeki ilgili tüm yerel yasa ve yönetmeliklere (örn: Terör Finansman Yasası, POCA (Suç Gelirleri Yasası), Para Aklama Yasası) uygun olarak hazırlanmıştır. Bu Politika, Arçelik'in faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükteki tüm suç gelirlerinin aklanması ve terörün finansmanı yasalarına ve düzenlemelerine uygun olarak düzenlenmiş ve tüm Arçelik çalışanlarını kapsamaktadır. Bu Politika hükümlerinin yerine getirilmemesi, Arçelik ve çalışanları için ağır cezai, hukuki ve düzenleyici cezalarla sonuçlanabilir.

1. TANIMLAR

Suç Gelirinin Aklanması, yasa dışı yollarla elde edilen finansal varlıkların gizlenmesini veya saklanmasını ifade etmektedir. Bu işlem, suç işleyenlerin elde ettikleri varlıkların yasa dışı yollarla meşrulaştırılması girişimidir ve varlıkların gerçek kökenini gizler; genellikle yerleştirme, ayrıştırma ve bütünleştirme yollarıyla gerçekleştirilir. Aklama, bir suçun geliri ile bilerek işlem yapmak suretiyle veya bir müşteri veya işlemle ilgili olağandışı veya şüpheli aktivitelerin uyarı işaretlerini göz ardı ederek gerçekleştirilebilir.

Terörün finansmanı, ilan edilen veya edilmeyen teröristlere, bireylere, gruplara, örgütlere veya terör destekçilerine maddi destek sağlayan faaliyetleri ifade etmektedir. Terörizm, diğer cezai faaliyetlerin yanı sıra, kredi kartı sahtekârlığı, silah ve uyuşturucu ticareti gibi yasa dışı faaliyetlerle finanse edilebilir. Terörün finansmanı, yasal olarak edinilmiş fonların kullanımını içerebilir. Her iki durumda da terörü finanse edenlerin amacı, finansman kaynağını ve nihai kullanımını gizlemektir. Suç gelirinin aklanması işlemlerinde olduğu gibi, doğrudan veya dolaylı olarak terörizmle ilişkili olma görünümü Arçelik için kabul edilemez düzeyde yaptırım ve itibar riski gibi riskler doğurabilir.

Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler (PEP), ulusal veya dış kaynaklı olmak üzere bir ülke tarafından önemli kamu mevkileri ile görevlendirilmiş bireylerdir. Devlet veya hükümet başkanları, üst düzey politikacılar veya hükümet yetkilileri, adli veya askeri yetkililer, devlete ait şirketlerin üst düzey yöneticileri, önde gelen siyasi parti yetkilileri bunlara örnek verilebilir.

Hassas ülkeler, suç gelirlerinin aklanması ve terörizmin finansmanının önlenmesi konularındaki stratejik açıkları gidermede yeterli ilerleme kaydetmemiş veya Mali Eylem Görev Gücü (FATF) uyarınca bir eylem planı taahhüt etmemiş ülkelerdir.

Hassas müşteriler, hassas ülkelerle ticari ilişkileri olan bireyler veya tüzel kişilerdir.

Kolaylaştırma ödemeleri, takdir yetkisinin olmadığı “rutin devlet işlemlerini” gerçekleştirmek için yapılan işlemleri ifade etmektedir. Söz konusu rutin işlemlere, vize hizmetlerinin, polis koruması ve posta hizmetlerinin, telefon, elektrik ve su sağlanması gibi altyapı hizmetlerinin sağlanması örnek olarak verilebilir. Rutin devlet işlemleri, yeni iş verme ya da belirli bir tarafla çalışmaya devam etme kararlarını, bir yetkilinin takdirine bağlı olan veya bir memurun görevini kötüye kullanmasını teşkil eden eylemleri içermez. Örneğin, bir memura fabrikada elektriğin açılması için küçük bir miktar ödeme yapılması kolaylaştırıcı ödeme sayılabilir.

Bu konularla ilgili olarak herhangi bir sorunuz veya şüphemiz olması durumunda lütfen Global Uyum Yöneticisi'ne danışınız.

2. ŞÜPHELİ İŞLEMLER

Arçelik çalışanları suç gelirinin aklanması emarelerine karşı her zaman tetikte olmalı; şüpheli işlemleri bölge uyum görevlilerine rapor etmelidir.

Aşağıdaki durumlar, şüpheli işlemlere örnek olmaları açısından dikkate alınabilir:

- Tam bilgi sağlamayan veya yanlış ya da şüpheli bilgi veren, raporlama ve/veya kayıt tutma gerekliliklerine uyma konusunda endişeli davranan tedarikçiler, müşteriler veya üçüncü taraflar,
- Piyasa fiyatlarının üzerinde ödeme yapmayı kabul eden müşteriler,
- Ödemelerin özellikle nakit veya nakit benzeri olarak yapılmasını isteyen müşteri veya tedarikçiler,
- FATF tarafından tanımlanan yüksek riskli ülkelere ilişkin işlemler,
- İlgili işlemin doğasına uygun olmayan anormal nakit transferleri,
- Birden fazla para emri, seyahat çeki veya büyük miktarda nakit,
- Sözleşmelerde belirtilenler dışında para birimleri ile yapılan ödemeler,
- İlgili sözleşmelerde adı bulunmayan üçüncü şahıslara yapılan veya bu şahıslar tarafından talep edilen ödemeler,
- Fonlarının kaynağının bilinmediği belli bir kişi ve/veya kuruluş ile olağan dışı işlemlerin gerçekleştirilmesi,
- “Tabela bankası” hesaplarına veya “vergi cenneti” olarak bilinen ülkelerde ikamet eden kişi veya kuruluşlara yapılan ödemeler veya işlemle ilgisi olmayan yabancı ülkelere/ülkelerden yapılan olağan dışı fon transferleri,
- Ortaklık yapısını veya nihai faydalanıcılarını tanımlamanın mümkün olmadığı kuruluşlara veya bu kuruluşlardan yapılan ödemeler.

Bu konularla ilgili olarak herhangi bir sorunuz veya şüphemiz olması durumunda lütfen Arçelik Global Uyum Yöneticiliği'nden yardım isteyiniz.

3. MÜŞTERİNİ TANI İLKESİ (KYC)

Arçelik çalışanlarının, suç gelirinin aklanması veya diğer şüpheli işlemlere kasten görmekten kaçınmak için müşterilerinin tanınmasına gerekli özeni göstermeleri ve durum tespiti yapmaları gerekmektedir.

Bununla tutarlı olarak, Arçelik ve çalışanları aşağıdaki ilkelere bağlı kalmalıdır:

- İş ortamı ve üçüncü şahısların hedeflediği işin amacı hakkında yeterli bilgi edinilmelidir,
- Üçüncü taraflarla ilgili suç gelirinin aklanması riskleri, üçüncü tarafların faaliyetlerini izlemek amacıyla değerlendirilmelidir,
- Potansiyel müşterilerin ve diğer iş ilişkilerinin dürüstlüğü değerlendirilmelidir,
- Hissedarlar, sorumlu müdürler ve kilit yöneticiler, izleme listeleri ve itibar araştırmaları amacıyla kontrol edilmelidir,
- Hissedarlar, sorumlu müdürler ve kilit yöneticiler hakkında İngilizce ve yerel dillerde medya araştırması yapılmalıdır,
- Müşteriler, tedarikçiler ve distribütörler için risk profiline dayalı olarak sürekli izleme yapılmalıdır,
- Arçelik'in uyum konusundaki beklentileri ve konuya gösterdiği hassasiyet her zaman tüm paydaşlar ile paylaşılmalıdır.

Arçelik'le yapılan anlaşma, etkileşim, işlemlerle ilgili yanlışlıklardan dolayı iş ortakları hakkında şüphelenmek için sebepler olması durumunda, işlemlerin detaylı soruşturulması amacıyla bu şüphelerin derhal Global Uyum Yöneticisi'ne bildirilmesi gerekmektedir.

4. GÖREV VE SORUMLULUKLAR

Global Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Politikası, Arçelik'in Finansman Departmanı tarafından yayınlanmakta olup Finansman Departmanı uyumsuzluk oluşturan davranışlara karşı düzeltici ve/veya önleyici aksiyon alınmasından sorumludur. Tüm çalışanlarımız bu Politika'ya uymak zorundadır ve Politika'nın ihlali iş akdinin feshi dahil çeşitli yaptırımlara sebep olabilir.

Uyum Görevlileri, Şirket'in bu Politika'ya ilişkin faaliyetlerini takip etmekle yükümlü olarak, Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörü tarafından atanan Şirket çalışanlarıdır.

Bu Politika, Uyum Görevlisi tarafından yeni veya güncellenmiş yasa ve düzenlemelere uyum sağlamak için periyodik olarak gözden geçirilecektir.

Son Güncelleme Tarihi: 2.12.2019

GLOBAL KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI POLİTİKASI

C COMPLIANCE

1. AMAÇ VE KAPSAM

Arçelik, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri (“**Şirket**” veya “**biz**” olarak anılabilir), müşterilerini, tedarikçilerini, çalışanlarını ve altyüklenicilerini içermekle birlikte ticari iş ilişkisi bulunan tüm paydaşlarının kişisel verilerinin gizliliğini koruma ilkesine bağlıdır. Bu ilkeye istinaden Şirket, Global İş Etiği İlkeleri’nin bir parçası olan işbu Global Kişisel Verilerin Korunması Politikası’nı (“**Politika**”) benimsemiştir. İşbu Politika, kişisel verilerin korunması ve işlenmesi konusunda İlgili Veri Koruma Yasaları’na uyum sağlamak amacıyla Arçelik özelinde yürütülecek uyum faaliyetlerinin çerçevesini belirlemeyi ve koordinasyonu sağlamayı hedeflemektedir.

Şirket bakımından öncelikle önem arz eden hususlardan biri, kişisel verilerin işlenmesinde İlgili Veri Koruma Yasaları ve bu yasalarda öngörülen genel ilkelere uygun davranılmasıdır. Bu kapsamda, Şirketimiz, İlgili Veri Koruma Yasaları’na uygun olarak kişisel verilerin işlenmesinde aşağıda sıralanan ilkelere uygun hareket eder.

- Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun Kişisel Veri İşleme Faaliyetlerinde Bulunma,
- Kişisel Verilerin Doğru ve Gerekliğinde Güncel Olmasını Sağlama
- Belirli, Açık ve Meşru Amaçlarla İşleme
- İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma
- İlgili Mevzuatta Öngörülen veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Etme

2. TANIMLAR

Açık rıza, Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rızayı ifade etmektedir.

Anonim hâle getirme, Kişisel verilerin, başka verilerle eşleştirilerek dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hâle getirilmesini ifade etmektedir.

“Arçelik”, Arçelik A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Arçelik A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (Joint-Ventures) ifade eder.

Çalışan, Arçelik kuruluşlarını temsilen hareket eden ve bu Politika’ya tabi olan tüm kadrolu çalışanları, yetkilileri, taşeron işçileri, tam veya yarı zamanlı çalışanları, ilgili üçüncü taraf danışmanlarını ve geçici çalışanları ifade etmektedir.

Kişisel Veri İhlali, Kişisel Verilerin istem dışı veya yasa dışı olarak imhasını, kaybını, değiştirilmesini, yetki dışı olarak ifşasını veya erişime açılmasını ifade etmektedir.

Veri Güvenliği Önlemleri, Kişisel Verilerin bütünlüğünü, erişilebilirliğini ve gizliliğini hedefleyen yasal, organizasyonel veya teknik ölçütleri içeren, Kişisel Veri İhlallerini önlemeyi, hafifletmeyi veya telafi etmeyi amaçlayan önlemleri ifade etmektedir.

Global Veri Koruma Görevlisi, İlgili Veri Koruma Yasaları ile uyumun sağlanması risklerin tespiti ve önlenmesi ve her türlü ihlalin önüne geçilmesi ve süreçlerin yönetilmesinden sorumlu Arçelik A.Ş. şirket yetkilisidir. Arçelik Hukuk ve Uyum direktörü tarafından görevlendirilir.

İlgili Veri Koruma Yasaları, gizlilik veya veri koruma ile ilgili Türkiye’de (6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu), AB Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) 2016/679’, Avrupa Ekonomik Alanı (AEA), Birleşik Krallık, İsviçre yasaları dahil olup bununla sınırlı kalmayan Kişisel Verilerin İşlenmesi kapsamında uygulanabilir tüm yasa ve düzenlemeleri ifade etmektedir.

“İlgili Kişi” Kişisel verisi işlenen gerçek kişi (müşteriler, ziyaretçiler, çalışanlar ve çalışan adayları vb.).

İş Ortakları, Tedarikçi, bayi, yetkili servis firmaları, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları ifade eder.

Kişisel Verilerin İşlenmesi, elde etme, kaydetme, organize etme, yapılandırma, depolama, uyarılma, değiştirme, kurtarma, danışma, kullanma, yayımlama, dağıtma veya herhangi başka bir şekilde erişime açma, uluslararası transfer, uyarılma veya bütünleştirme, engelleme, silme veya imha etme gibi Kişisel Veriler üzerinde uygulanan herhangi bir işlemi ifade etmektedir.

Kişisel Veri, tanımlanmış veya tanımlanabilir gerçek kişileri ilgilendiren tüm bilgileri ifade etmektedir. Tanımlama, isim, kimlik numarası, yer bilgisi, çevrimiçi tanımlayıcıları veya bir İlgili Kişi’nin fiziksel, psikolojik, genetik, zihinsel, ekonomik, kültürel veya sosyal kişiliğine özgü bir veya birden fazla unsura atıf yoluyla gerçekleştirilir.

Koç Topluluğu, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (Joint-Ventures) ifade eder.

Özel Nitelikli Kişisel Veriler, bir İlgili Kişi’nin ırkına veya etnik kökenine, politik görüşlerine, dini veya felsefi inançlarına, sendika üyeliklerine, genetik özelliklerine, biyometrik bilgilerine, sağlık, cinsel yaşam, cinsel yönelim veya ceza mahkûmiyetlerine ilişkin Kişisel Verileri ifade etmektedir.

Veri İşleyen, Veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel veri işleyen gerçek veya tüzel kişiyi ifade etmektedir.

Veri Sorumluları Sicili (VERBİS), veri sorumlularının kaydolmak zorunda oldukları ve veri işleme faaliyetleri ile ilgili bilgileri beyan ettikleri bir kayıt sistemidir.

Veri sorumlusu, Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi ifade eder.

Yerel Veri Koruma Görevlisi, İlgili Veri Koruma mevzuatı tarafından istihdamının yasal zorunluluk olması durumunda; bu mevzuatlara uyumun sağlanması, risklerin tespiti ve önlenmesi ve her türlü ihlalin önüne geçilmesi amacı ile süreçlerin yerel olarak yönetilmesinden ve Global Veri Koruma Görevlisine raporlama yapan şirket yetkilileridir.

Hukuk ve Uyum Direktörü tarafından görevlendirilir ve görevden alınır.

3. SORUMLULUKLAR

- Şirket çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymakla yükümlüdür. Şirket, İş Ortakları'nın da ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.
- Şirket içindeki üst yönetim, uygun bir yönetim yapısının sürdürülmesi ile uyum ve uygulama için gerekli kaynakların tahsis edilmesi de dâhil olmak üzere, bu Politika'ya uyumu sağlamaktan sorumludur.
- Çalışanlar, bu Politika'nın herhangi bir yerel yasa veya düzenleme ile çeliştiğinden veya bir Şirket uygulamasının bu Politika'yı ihlal ettiğinden şüphe eder veya haberdar olursa derhal Global Veri Koruma Görevlisini bilgilendirmelidir.
- Şirket bu Politika veya yerel Veri Koruma Yasaları ile uyumluluğun sağlanması adına ilave politikaları, prosedürleri veya uygulamaları yürürlüğe koyabilir.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

a. Genel Olarak

Şirket, Kişisel Verileri, bu Politika ve İlgili Veri Koruma Yasalarına uygun şekilde işlemek için azami çaba gösterir. İlgili Veri Koruma Yasalarının bu Politika'dan daha yüksek bir koruma düzeyi öngördüğü durumlarda Şirket, bu tür yasa ve düzenlemelere uymak zorundadır.

b. Temel Prensipler

i. Kanunilik ve Amaçla Sınırlı Olma

Şirket, Kişisel Verileri yalnızca yasalara uygun, adil ve belirtilen açık ve meşru iş amaçları için, İlgili Veri Koruma Yasaları uyarınca uygun bir gerekçeyle (yasal dayanakla) işlemelidir. Bu gerekçe, İlgili Kişi'nin açık rızası, bir sözleşmenin yerine getirilmesi, bir anlaşmaya girmeden önce atılan adımlar, yasal zorunluluklar veya Şirket'in, İlgili Kişilerin çıkarları veya temel hak ve özgürlüklerini kısıtlamayan meşru çıkarları olabilir. Yürürlükteki yasalar veya iç politikalar tarafından Şirket'in, belirli Kişisel Verilerin işlenmesinden önce İlgili Kişi'nin açık rızasını istemesinin talep edilmesi durumunda Şirket açık rıza isteyecek ve İlgili Kişi'nin kararını uygulayacaktır.

Şirket, Kişi'nin onaylarını aldığı ve onaylarını geri alması durumunda bunu uyguladığını gösteren kayıtları tutmalıdır.

ii. Veri Minimizasyonu

Şirket, Kişisel Verilerin işlenmesini, belirlenen amaç veya amaçları gerçekleştirmek için gereken minimum bilgi miktarıyla sınırlamalıdır. Mümkün olduğu durumlarda Şirket, İlgili Kişileri tanımlamayan verileri kullanmalıdır. Bu bilgilere erişim ihtiyaçla sınırlanmalıdır.

Şirket, belirlenen amaç veya amaçlar için gerekli olan Kişisel Verilerin işlenmesi, erişilmesi ve saklanması kapsamını en aza indirecektir. Erişim hakkı, veriyi erişmekte

olan Şirket çalışanlarının bilmesi gerektiği kadarı ile sınırlı olacaktır. İstisnalar hariç olmak üzere, Kişisel Veriler belirsiz sayıda kişinin erişimine açık olamaz.

iii. Doğruluğun ve Güncelliğin Korunması

Şirket, Kişisel Veri işleme süreçlerinin bütünlüğünü daima korumalı ve Kişisel Verilerin amacına uygun kullanımı için doğru, eksiksiz, güncel ve güvenilir olmaları adına gerekli adımları atmalıdır.

iv. Kişisel Verilerin Saklanması ve Silinmesi

Şirket, Kişisel Verileri gerekenden daha uzun süre saklamamalıdır. Kişisel Veriler, Şirket'in Global Bilgilerin Korunması ve Saklanması Politikası dahil olmak üzere, geçerli Şirket Politikalarına ve kayıt saklama planlarına uygun olarak silme, yok etme veya anonimleştirme yoluyla imha edilmelidir. Şirket Politikaları, doğrultusunda kullanılan kişisel veri kayıt ve saklama programları, kişisel veriler işlenirken ve saklanırken Şirket'in ticari ihtiyaçları, yasal zorunlulukları, bilimsel, istatistiksel veya tarihsel araştırmaları dikkate alınarak kullanılmalıdır.

c. Şeffaflık

i. Şirket, İlgili Kişilere,

- Veri Sorumlusu olan Şirket'in ve Global Veri Koruma Görevlisinin ve varsa, Yerel Veri Koruma Görevlilerinin isim ve iletişim bilgileri,
- Bilgileri işlenen ilgili kişilere ait Kişisel Verilerin kategorileri,
- Kişisel Verilerin işlenme amaçları ve Şirket'in bu süreç için gerekçeleri,
- Kişisel Verilerin üçüncü kişilere açıklanması,
- İlgili Kişilerin Kişisel Verileri üzerindeki, denetleyici kurumlar nezdinde şikayette bulunmak dâhil olmak üzere hakları,
- Kişisel Verilerin Türkiye, AEA, Birleşik Krallık ve İsviçre dışındaki bölgelere iletilmesi ve bu durumda Kişisel Verilerin tabi olduğu yasal kontrolleri,
- Kişisel Verilerin saklanması için belirlenen süre veya kriterleri,
- Kişisel Verilerin sağlanmasının zorunlu olup olmadığı ve İlgili Kişi'nin Kişisel Verileri sağlayamaması durumunda olası sonuçları,
- İlgili olduğu durumlarda, hukuki veya benzer etkiler üreten otomatik karar verme süreçlerine dahil olan mantık ile ilgili açık bilgi vermelidir.

ii. Yürürlükteki Veri Koruma Yasalarınca talep edilen her türlü ek bilgi kişilere tahsis edilmelidir.

iii. İstisnalar dışında, yukarıda belirtilen bilgiler kişilere, Kişisel Verilerin edinildiği anda tahsis edilmelidir.

iv. Kişisel Verilerin işlenmesi ile ilgili olarak İlgili Kişiler ile kurulan tüm iletişim Yerel Veri Koruma Görevlisi ve gerekli olması durumunda, Global Veri Koruma Görevlisince onaylanmalıdır.

v. İlgili Veri Koruma Yasaları, bazı olağan dışı durumlarda, şeffaflık gerekliliklerinde istisnalara yol açabilir. Bu durumlara, verilen bilginin orantısız zahmete yol açması örnek verilebilir. İstisnalar, Global Veri Koruma Görevlisi tarafından onaylanmadan uygulamaya geçirilmemelidir.

d. İlgili Kişi'nin Hakları

i. Şirket, İlgili Kişilerin Kişisel Verilere ilişkin İlgili Veri Koruma Yasalarında öngörülen haklarına dayanan erişim hakları, kısıtlamalar, veri taşınabilirliği, silinme, karşı çıkma veya rıza geri çekme gibi konulardaki taleplerini değerlendirilmelidir. Bu talepler karşılıksız olmalıdır.

ii. Şirket, bu taleplere İlgili Veri Koruma Yasaları'ndan daha kısa bir süre öngörülmediği takdirde en geç bir ay içinde karşılık vermeli ve talebin en kısa zamanda karşılanmasını sağlamalıdır.

iii. Şirket, talepte bulunan İlgili Kişi ile ilgili Kişisel Veriyi yasal olarak bağdaştıramadığı müddetçe veya talep tekrarlayıcı doğası sebebiyle açık şekilde temelsiz ise talebi yerine getirmek yükümlülüğünde değildir.

iv. İlgili başvuru sonuçlandırılırken, kişinin anlayabileceği bir dil ve formatta bilgi verilmelidir. İlgili kişinin, başvurusunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz bulması veya süresinde başvuruya cevap verilmemesi hallerinde ilgili otoriteye şikayet hakkı bulunduğu konusunda şirket içinde gerekli uyarılar yapılmalı ve farkındalık sağlanmalıdır.

v. Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında, ilgili kişiler, ilgili mevzuata uygun olarak aydınlatılmalıdır. Bu kapsamda, Şirket tarafından aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesine yönelik olarak kişisel veri toplama kanalları tespit edilmeli; bu toplama faaliyetleri özelinde ilgili mevzuatta aranan kapsam ve şartları haiz aydınlatma metinleri ile ilgili kişiler aydınlatılmalı; buna uygun süreçler tasarlanmalıdır.

vi. Arçelik tarafından kişisel veri toplama kanalları bir liste halinde güncel bir şekilde tutulmalı ve yılda iki kez 6 aylık periyodlarla (Haziran-Aralık) şirketin uyumdan sorumlu departmanı veya görevlisi ve Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile paylaşılmalıdır.

e. Kişisel Verilerin İşlenmesi

i. Kişisel veriler kural olarak, İlgili Veri Koruma Yasaları'nda belirlenen şartlardan en az birine uygun olarak işlenmelidir. Şirket iş birimlerinin yürütmekte olduğu kişisel veri işleme faaliyetlerinin bu şartlardan en az birine dayalı olarak yürütülüp yürütülmediği tespit edilmeli, bu şartı sağlamayan kişisel veri işleme faaliyetleri süreçlerde yer almamalıdır.

ii. Kişisel veriler meşru ve hukuka uygun sebeplerle işlenmelidir. Arçelik, kişisel verileri yürütmekte olduğu faaliyetlerle bağlantılı olarak ve gerekli olduğu ölçüde işlemelidir. Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği henüz kişisel veri işleme faaliyeti başlamadan belirlenmelidir.

iii. Kişisel veriler yalnızca İlgili Veri Koruma Yasaları'nda öngörülen veya kişisel veri işleme amacının gerektirdiği süre kadar muhafaza edilmelidir. Bu kapsamda, öncelikle İlgili Veri Koruma Yasaları'nda kişisel verilerin saklanması için belirli bir süre öngörülüp öngörülmediği tespit edilmeli, herhangi bir süre belirlenmişse bu süreye uygun

davranılmalı, süre belirlenmemişse kişisel verileri işleme amacının gerçekleşmesi için gerekli olan süre kadar saklanmalıdır. Sürenin bitimi veya işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde kişisel veriler silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir. Gelecekte kullanma ihtimali ile kişisel veriler saklanmamalıdır.

iv. Özel nitelikteki kişisel veriler kural olarak, İlgili Veri Koruma Yasaları'nda belirlenen şartlara uygun olarak işlenmelidir. Şirket iş birimlerinin yürütmekte olduğu özel nitelikli kişisel veri işleme faaliyetlerinin bu şartlara uygun hareket edildiğinden emin olunmalı, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine ilişkin alınması gereken idari ve teknik tedbirler ile aşağıdaki şartların varlığı temin edilmelidir:

(i) Sağlık ve cinsel hayat dışındaki özel nitelikli kişisel veriler, kanunlarda açıkça öngörülmesi diğer bir ifade ile ilgili kanunda kişisel verilerin işlenmesine ilişkin açıkça bir hüküm olması halinde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilecektir. Aksi halde ilgili kişinin açık rızası alınmalıdır.

(ii) Sağlık ve cinsel hayata ilişkin özel nitelikli kişisel veriler, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından açık rıza aranmaksızın işlenebilecektir. Aksi halde ilgili kişinin açık rızası alınmalıdır.

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi, yurtiçinde ve yurtdışına üçüncü kişilere aktarılması konusunda İlgili Veri Koruma Yasaları'nda öngörülen düzenlemeler dikkate alınarak özel nitelikteki kişisel veri işleme faaliyetleri yerine getirilmeli; yukarıda belirtilen hususların yanında bu durumlarda ilgili Veri Koruma Yasaları'nda aradığı özel gereklilikler de yerine getirilerek kişisel veri işleme faaliyetleri gerçekleştirilmelidir.

f. Gerekli Güvenliğin Sağlanması ve Kişisel Veri İhlallerinin Raporlanması

i. Şirket, özellikle Kişisel Verilerin aktarımını ilgilendiren tüm işlemlerde, verilerin güvenliğini sağlamak adına Veri Güvenliği Önlemleri uygulamalıdır. Bu önlemler, işleme sürecini, ilgili Kişisel Verinin doğasını, Veri Güvenliği Önlemlerinin uygulanmasının maliyetini ve uygulandığını dikkate almalıdır.

ii. Veri Güvenliği Önlemleri, yazılı güvenlik politikaları ve prosedürleri ile belirtilmelidir.

iii. Çalışanlar Kişisel Veri İhlalini hemen Arçelik A.Ş.'nin Global Veri Koruma Görevlisi ve Bilgi Güvenliği ve Telekomünikasyon Bölümlerine bildirmeli ve Şirket'in Veri İhlali Protokolü'ne uygun olarak Kişisel Veri İhlallerinin kaydını tutmalıdır.

iv. Şirket bünyesinde, veri güvenliğinin her açıdan sağlanmasının teşkil ettiği önemin bilinciyle, işlenen kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini veya bunlara erişilmesini önlemek ve verilerin hukuka uygun şekilde muhafazasını sağlamak için uygun ve gerekli teknik ve idari tedbirler alınmalı, bu kapsamda gerekli denetimler şirket tarafından yapılmalı ve/veya üçüncü bir tarafa yaptırılmalıdır. Şirket tarafından tedbirler kapsamında çalışanlara İlgili Veri Koruma Yasaları'na ilişkin eğitimler verilmelidir. Bu kapsamda gerçekleşen eğitimlere ilişkin olarak Arçelik tarafından şirketin Yerel Veri Koruma Görevlisi veya Global Veri Koruma Görevlisi ile Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verilmelidir.

g. Kişisel Verilerin Açıklanması

i. Şirket, Kişisel Verileri yalnızca yasal zorunluluk hallerinde ve İlgili Veri Koruma Yasalarına aykırı olmadığı sürece açıklanabilir.

ii. Şirket, Kişisel Verilerin gizliliği ve güvenliği adına, birlikte çalışılan Veri İşleyenleri dikkatlice seçmeli, onları sözleşmeler ile taahhüt edilmiş kontrollere tabi tutmalı ve Veri İşleyenler'in, İlgili Veri Koruma Yasalarına uygun davranmasını temin etmelidir.

h. Kişisel Verilerin Uluslararası Transferi

i. Şirket, Kişisel Verileri yalnızca ilgili Veri Koruma Yasalarında belirtilen şartlara uygun olarak transfer edebilir.

ii. İlgili Veri Koruma Yasaları uyarınca, sınırlı istisnalar dışında, Şirket Kişisel Verilerin uluslararası transferlerine ilişkin kısıtlamaların üstesinden gelmek için transfer anlaşmaları gibi uygun koruma önlemlerini uygulamaya koymalıdır.

iii. Uluslararası Transferler ile ilgili kısıtlamalara ilişkin İlgili Veri Koruma Yasaları altındaki istisnalar yalnızca Şirket, Global Veri Koruma Görevlisi tarafından gözden geçirilip onaylandıktan sonra, işleme alınabilir.

i. Eğitim

Rollerinin veya işlevlerinin bir parçası olarak Kişisel Verileri işleyen çalışanlar bu Politika'ya uygun olarak düzenli olarak eğitilmelidir. Eğitim, ilgili çalışanın rolüne veya işlevine uyarlanmalıdır. Bu kapsamda gerçekleşen eğitimlere ilişkin olarak Arçelik tarafından şirketin Yerel Veri Koruma Görevlisi veya Global Veri Koruma Görevlisi ile Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verilmelidir.

j. Takip ve Kayıtlar

i. Global Veri Koruma Görevlisi ve Yerel Veri Koruma Görevlileri, bu Politika'ya uyumu sağlamak adına periyodik gözden geçirme ve denetimler yapmalıdır.

ii. İşlenen Kişisel Verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi halinde bu durum en kısa sürede ilgili kişiye ve İlgili Veri Koruma Yasalarına uygun olarak ilgili otoritelere bildirilmelidir. Bu kapsamda, Şirket tarafından Yerel Veri Koruma Görevlisi ve Global Veri Koruma görevlisinin yer alacağı gerekli içyapı oluşturulmalıdır. Ayrıca bu gibi durumlarda derhal Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verilmelidir.

iii. Şirket, veri işleme faaliyetlerinin kaydını tutmalıdır. Kayıtlar, talep üzerine denetleyici kurumlara sağlanmalıdır.

iv. İlgili Veri Koruma Yasaları'nda öngörülmesi halinde belirlenen kriterlere göre ilgili otoriteler nezdinde kayıt yükümlülüğü yerine getirilmelidir. Türkiye'de yerleşik kayıt yükümlülüğü olan Arçelik şirketleri açısından VERBİS'e kayıt yapılmalıdır. Kayıtlı bilgilerde değişiklik olması halinde değişikliğin meydana geldiği tarihten itibaren yedi gün içerisinde bilgiler VERBİS'de güncellenmelidir. İlgili şirket tarafından VERBİS'de gerçekleştirilen güncellemeler hakkında yılda iki kez 6 aylık periyodlarla (Haziran-Aralık) Global Veri Koruma Görevlisi tarafından Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlanmalıdır.

k. Uyum ve Feragatler

i. Bu Politika ile getirilen gereksinimlerden, Global Veri Koruma Görevlisinin onayı alındıktan sonra, istisnai durumlarda ve şartlara bağlı olarak yalnızca duruma göre feragat edilebilir.

ii. Bu Politika'ya uymayan herhangi bir çalışan, iş akdinin feshi dâhil olmak üzere disiplin cezalarına tabi olabilir.

iii. Bu Politika'nın ihlali, Şirket'in ilgili yöneticileri, çalışanları için hukuki, idari ve faaliyet gösterilen bölgedeki ilgili Veri Koruma Yasaları'na bağlı olarak cezai yaptırımlar da dâhil olmak üzere ağır sonuçlar doğurabilecek ve en önemlisi Şirket'in ve Koç Topluluğu'nun itibarının ciddi bir şekilde zarar görmesine sebep olabilecektir Bu Politika'nın üçüncü taraflar tarafından ihlal edilmesi halinde ise, söz konusu taraflar ile Koç Topluluğu arasındaki hukuki ilişki derhal sonlandırılabilir.

5. BİLGİLENDİRME

Arçelik Hukuk ve Uyum Direktörlüğü, bu Politika'nın uygulanmasından sorumlu birimdir.

Bu Politikaya veya genel olarak gizlilik konularına dair soru veya endişe olması durumunda, bunları Global Veri Koruma Görevlisine (+90 212 314 34 34 veya compliance@arcelik.com) iletiniz. Alternatif bir yöntem olarak, etik ihlaller ile ilgili tüm bildirimlerinizi, "www.ethicsline.net" linki üzerinden yapabilirsiniz.

Son Güncelleme Tarihi: 15.06.2022

GLOBAL BİLGİLERİN KORUNMASI VE SAKLANMASI POLİTİKASI

1. KAYIT TÜRLERİ

Bu Politika aşağıdaki kayıtlarda yer alan bilgilere uygulanır:

- Kağıt,
- Veri tabanları, word dokümanları, Power Point sunumları, elektronik tablolar, web sayfaları ve e-postaları içeren fakat bununla sınırlı kalmayan elektronik dosyalar,
- Fotoğraflar, taranmış görseller, CD-ROM'lar ve taşınabilir bellekler.

Politika, Şirket tarafından oluşturulan tüm kayıt türlerini kapsamaktadır. Kayıt türleri aşağıdakileri içermekle birlikte bunlarla sınırlı değildir:

- Yönetim Kurulu ve Yönetim Kurulu'na bağlı komitelerin toplantı materyallerini ve toplantı tutanaklarını da içeren tüm kurumsal yönetim dokümanları,
- Arçelik'in faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan yerel yasa ve düzenlemeler kapsamındaki yasal süreler boyunca saklanan tüm bilgi ve belgeler,
- Sözleşmeler,
- Araştırma ve geliştirme / fikri mülkiyet ve ticari sırlarla ilgili tüm belgeler,
- Teknoloji yazılım lisansları ve ilgili anlaşmalar,
- Satış ve pazarlama dokümanları,
- Faturalar,
- Çalışanlarla ilgili bütün kayıtlar,
- Elektronik postalar.

2. KAYITLARIN SINIFLANDIRMASI

Mevcut iş süreci kaydın değerini belirlemek için gereklidir. Bu süreçte, tüm kayıt kategorileri aşağıdaki değerlere göre incelenmeli ve değerlendirilmelidir:

- Yasal değer
- Operasyonel değer
- Tarihi değer

Buna bağlı olarak, kayıt ve belgeler “kamuya açık, kişisel ve gizli” olarak sınıflandırılmaktadır. Şirket'in saklama planı yasal, idari, finansal ve/veya tarihi yükümlülükleri yerine getirecek şekilde kayıt sınıflandırma yöntemine uygun olarak oluşturulmaktadır.

3. SINIFLANDIRMA KADEMELERİ

a. Kamuya Açık: Yetkili kurumsal iletişim departmanları tarafından kamuya açılmış belge/kayıtlardır. Kamuya Açık bilgiler, açıklandığında Arçelik'i etkilemeyecek bilgilerdir. Kişilerin gizli bilgilerini içermez, bu bilginin öğrenilmesi Arçelik'i ve paydaşlarını herhangi bir finansal veya itibar kaybına maruz bırakmaz veya Arçelik varlıklarını tehlikeye atmaz.

b. Kişisel: Kişisel e-postalar ve şahıslara ait diğer belgeler dahil olmak üzere kişilerin kendi şahsi verilerinden ve / veya bilgilerinden oluşan belge / kayıtlardır.

c. Gizli: Kamuya açık olmayan veya Arçelik tarafından kamuya açık hale getirilmeyen teknik, operasyonel veya finansal bilgileri içermekle birlikte bunlarla sınırlı kalmayan her türlü bilgi gizli sayılmaktadır.

Gizli Bilgi, müşteri veya tedarikçi kayıtlarına, mevcut veya eski çalışanlara, Şirket'in ticari olarak etkileşim halinde olduğu üçüncü taraflara ve çalışanların pozisyonları sebebiyle edinilen ulusal güvenlik bilgilerine ilişkin her türlü bilgiyi kapsamaktadır.

4. GİZLİ BİLGİLERE İLİŞKİN GENEL İLKELER

Üçüncü taraflarla iş ilişkileri ve ticari faaliyetler kapsamında Arçelik, Gizli Bilgileri aşağıda yer alan sebeplerle işleyebilir:

- Yükümlülüklerle uyumlu hareket etmek için düzenleyici sebepler,
- Ürün kalitesini geliştirmek ve korumak için teknik sebepler,
- Ticari operasyonların gerçekleştirilmesi veya yönetilmesi, yasal taleplerin oluşturulması, yürütülmesi veya savunulması için sözleşmeler ile ilgili sebepler,
- Arçelik'in araştırma yapmak veya karşılık vermek için ticari faaliyetleriyle ilgili müşteri veya tedarikçi etkileşimi,
- Nakliye, teslimat, sevkiyat ve destek hizmetleri gibi sebepler,
- Ödeme işleme, muhasebe, denetim, izleme, faturalandırma ve tahsilat işlemlerini içeren ancak bunlarla sınırlı olmayan finansal konular,
- Kurumsal zekâyı, pazar araştırmalarını, ürün kıyaslama ve anketleri kapsayan müşteri, tedarikçi veya üçüncü taraf durum tespiti nedenleri,
- Arçelik ürünlerini, hizmetlerini, web sitelerini ve çalışma alanlarını korumaya ve idame ettirmeye yönelik güvenlik sebepleri.

Arçelik çalışanları, çalışma süresince ve sonra ermesinden sonra gizliliği ihlal etmenin ve gizli bilgiyi yetkisiz olarak üçüncü taraflarla paylaşmanın şirkete finansal, yasal ve diğer türlü zararlar verebileceği gibi ciddi rekabet dezavantajına da yol açabileceğini kabul ederler. Gizli bilgilerin dağıtılmaması veya açıklanmaması zorunluğu, ilgili bilgiler gizli olarak tanımlanmamış veya işaretlenmemiş olsa bile uygulanır.

Arçelik'in Gizli Bilgilere ilişkin yükümlülükleri ile ilgili olarak asgari düzeyde dikkate alınması gerekenler ölçütler aşağıdaki gibidir:

- Gizli bilgiler, bir iş fırsatının bilinçli olarak kişisel kullanıma çevrilmesi için kullanılamaz,
- Gizli bilgiler temel alınarak Şirket'in veya başka herhangi bir şirketin hisselerinin alınıp satılması kabul edilemez
- Üçüncü taraflara hisse alıp satabilmeleri için gizli bilgiler verilmesi yasaktır,
- Arçelik'in bir rakibi hakkında veya rakibine ait gizli bilginin aranması, kabulü veya kullanımı yasa dışıdır.

Gizli bilgilerin dolaşımı ve gönderilmesi aşağıdaki ölçütler doğrultusunda gerçekleşir:

- Arçelik'in, operasyonlarını yürüttüğü ülkelerde yürürlükte olan tüm yasa ve yönetmeliklere uyum adına, yasal onay dâhilinde, gizli bilgiler kolluk kuvvetleri ile paylaşılabilir.
- Gizli bilgiler, gizliliğin sözleşme maddeleri veya gizlilik anlaşmalarıyla korunduğu, sadece Arçelik'in talimatlarına tabi kalındığı durumlarda Arçelik'in sözleşmeli hizmet sağlayıcıları ile paylaşılabilir.

5. ASGARİ SAKLAMA SÜRESİ

Arçelik, kayıt değerleri ölçütlerini kullanarak idari, finansal ve/veya tarihi yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirerek, her bir kayıt ve belge kategorisi için tavsiye edilen bir saklama süresi ve zamanlama prosedürü geliştirir. Yerel ve uluslararası yasa ve düzenlemelerin tanımlandığı, önerilen asgari saklama programı her bir kayıt ve belge kategorisi için Şirket tarafından belirlenir.

Arçelik, kayıt ve belgeleri, Şirket'in saklama programı ve prosedürü çerçevesinde saklar. Belirli bir yasa veya düzenleme, Arçelik'in saklama döneminden daha uzun veya daha kısa bir süre öngörmediği takdirde Şirket genelinde Arçelik saklama dönemi talimatları uygulanacaktır.

Bir kayıt ve/veya bir belgenin kalıcı olarak korunması belirtilmediği sürece, saklama süresi, saklama programına uygun olarak belirlenir. "Kalıcı korumalar" için saklama süresi prosedürü dâhilinde gözetim tanımı ve programı yapılır.

6. İMHA

Her bölüm, saklama programına uyulmasından sorumludur.

Saklama süresi dolduğunda, kayıt ve/veya doküman ilgili direktörler (veya temsilcisi) tarafından, Bilgi Teknolojileri Direktörü, Hukuk ve Uyum Direktörü ve/veya diğer üst düzey yöneticiler gibi ilgili paydaşlara danışılarak incelenir ve bir “imha işlemi” üzerinde anlaşılır.

İmha işlemi aşağıdaki şekillerde belirlenebilir:

- Kayıt veya dokümanın Arçelik bünyesinde tutulmaya devam edilmesi,
- Kayıt veya dokümanın imha edilmesi.

Kayıt ve dokümanların incelenmesi saklama süresinin sona ermesinden sonra mümkün olan en kısa sürede yapılmalıdır. İmha kararı alınırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- Sürekli işlerdeki hesap verilebilirlik ihtiyacı (denetim dâhil),
- Yürürlükteki mevzuat,

Kayıt veya dokümanın uzun vadeli bir tarihi ya da araştırma değeri varsa:

- Sürekli depolama ile ilgili masraflar ile imha maliyetleri karşılaştırılır,
- Kayıtların/dokümanların saklanması, imha edilmesi veya üzerlerindeki kontrolün kaybedilmesi ile ilgili yasal, siyasi ve itibari risklerin incelenmesi gerekir.

İmha kayıtları, imha eden bölüm tarafından gelecekte olabilecek denetimler nedeniyle saklanmalıdır.

a. Kayıt ve Dokümanların Tutulmaya Devam Edilmesi

Şirket'in Kayıtların Saklanması Politikası'ndan bağımsız olarak, kayıtlar ve/veya dokümanlar herhangi bir bölüm için gerekliyse veya Arçelik'e karşı herhangi bir adli ve/veya idari soruşturma başlatılırsa, kayıtlar ve belgeler tutulur ve korunur. Aksi takdirde, imha sürecinde bu Politika'nın imha hükümleri uygulanır.

b. Kağıt/Elektronik Kayıt ve Dokümanların İmhası

İmha, kayıtların/dokümanların gizliliğini koruyacak ve gizlilik anlaşmalarına uygun olacak şekilde gerçekleştirilmelidir. Yedekleme veya saklama kopyaları dahil, tüm kopyalar aynı zamanda aynı doğrultuda silinmelidir.

Kayıtların Saklanması Politikası gereğince, kağıt/elektronik kayıtların elektronik kopyaları Bilgi Teknolojileri Prosedürü'ne uygun olacak şekilde silinmelidir. Elektronik dosya kopyalarının silinmesinin yeterli bir yöntem olmaması sebebiyle, bu prosedür Bilgi Teknolojileri prosedürleri ile uyumlu olmalıdır.

Gizli düzeyde sınıflandırılan her bir kaydın imha edilmesi, Arçelik'in faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan yerel yasa ve düzenlemelere uyumlu olmak zorundadır.

7. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Bu Politika, Arçelik'in Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından yayımlanmakta olup Şirket, tüm çalışanlarının Politika'ya uyumunu sağlamaktan sorumludur. Politika'nın ihlali iş akdinin feshi dahil çeşitli yaptırımlara sebep olabilir.

Bu Politika, yetkilendirilen Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından periyodik olarak gözden geçirilecek ve gerekli durumlarda güncellenecektir.

Son Güncelleme Tarihi: 2.12.2019

GLOBAL SORUMLU SATIN ALMA POLİTİKASI

1. GİRİŞ

Arçelik, “Dünyaya Saygılı, Dünyada Saygın” vizyonu doğrultusunda, müşterilerinin memnuniyetini sağlamayı, sınırlı doğal kaynakları etkin kullanarak evrensel kalite ve standartlarda ürün ve hizmet sunmayı, ekonomik sosyal gelişime katkıda bulunmayı amaçlar. Bu suretle ulusal ve küresel çapta, müşterileri, hissedarları, çalışanları, tedarikçileri, bayileri ve yetkili servisleri- kısaca tüm paydaşları- için güven, devamlılık ve saygınlık simgesi olmayı hedefler.

Arçelik Bileşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ni imzalayan Koç Topluluğu’nun bir parçasıdır. Bu sözleşme insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzlukla mücadele konularında belirlenen 10 ilkeden oluşmaktadır. Arçelik ayrıca Avrupa Ev Cihazları Üreticileri Birliği (APPLiA) tarafından yayımlanan İş Etiği Kurallarını ilk imzalayan şirketler arasındadır.

Arçelik, bu Politika ile tedarikçilerinin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne ve Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerine uygun olarak hareket ettiklerini taahhüt etmektedir.

Arçelik her zaman güçlü değerleri, şeffaf politika ve standartları doğrultusunda çalışanlarının ve iş ortaklarının yüksek etik değerlere uygun, bulundukları ülkelerdeki mevzuatlara uyumlu davranmasını bekler. Bu Politika, tüm Arçelik tedarikçilerinin¹ iş yapış şekillerinde uyması gereken etik ve yasal standartları belirler.

Arçelik A.Ş. ve tedarikçileri arasında imzalanan Arçelik A.Ş. Satınalma Sözleşmesi’nin “Çevre ve İş Etiği” maddesi kapsamında tedarikçilerin bu Politika’yı kabul etmesi ve uyması sözleşmesel bir yükümlülüktür. Bu Politika’nın ihlal edilmesi durumunda, Arçelik A.Ş., satınalma sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir.

2. AMAÇ, KAPSAM ve TEMELLER

Bu Politika, tedarikçilerin iş yapış şekillerinin Arçelik değerleri ve mevcut hukuk kuralları ile uyumlu olduğundan emin olmak için tasarlanmıştır ve tüm tedarikçiler tarafından uyulması zorunludur. Arçelik, aynı şekilde, tedarikçilerinin kendi tedarikçilerini (Arçelik’in 2. dereceden tedarikçilerini) kapsayan "Sorumlu Satınalma Politikası’nın olmasını ve bu politikanın uygulanmasını bekler.

Arçelik’in tedarikçisi olmak isteyen adaylar, “Tedarikçi Devreye Alma / Değerlendirme” sürecinden geçer. Bu süreç kapsamında tedarikçiler Arçelik Sorumlu Satınalma Politikası perspektifi de dahil olmak üzere birçok adımı kapsayacak şekilde değerlendirilir. Arçelik gerekli görürse tedarikçisini bu Politika kapsamında yerinde denetleme veya bağımsız kuruluşlara denetlettirme hakkına sahiptir.

Bu Politika’ya ait programın üç tane operasyonel temeli vardır:

- **Koruma** - tedarikçi, operasyonlarının olduğu tüm ülkelerde her seviyede dürüst çalışma kültürünü yaymak ve yerleştirmek için çalışır.

¹⁰Arçelik tedarikçileri, tedarikçi olarak anılacaktır.

- **Tespit etme** - tedarikçi çalışanları, uygunsuzlukları bildirmeleri ve Arçelik değerlerinin sesi olmaları için yüreklendirilir.
- **Tepki verme** - Arçelik, ihlalleri usulüne uygun olarak soruşturmak için gerekli altyapıya sahiptir. Gerçekliği kanıtlanan ihlalleri standart ve adil bir yaklaşımla ele alır ve gerek olması halinde ilgili yaptırımları uygular, bu tecrübelerden öğrendiklerini kendini sürekli geliştirmek için kullanır.

Arçelik, tüm operasyonları dürüstlikle, insan haklarına saygılı ve çalışanlarının çıkarlarını koruyarak yürütür ve tüm tedarikçilerinin bu kuralları benimsemelerini ve bu kurallara uygun davranmalarını bekler.

Bu Politika, davranış standardı belirlemenin yanı sıra, yolsuzluk ile mücadele edilmesine ilişkin kuralları içerir, tedarikçi çalışanlarının saygın çalışma ortamlarında çalışmasını garantiler, bilgi ve verilerin korunmasına ilişkin standartları belirler ve Arçelik tedarikçilerinden dış ilişkilerinde benimsemelerini beklediği davranış modeli için rehberlik eder.

Arçelik Sorumlu Satınalma Politikası, her spesifik soru ve soruna cevap veremeyebilir. Spesifik bir durumun açık olarak düzenlenmediği durumlarda, bu Politika'nın amacına uygun olarak, sağduyulu ve objektif kriterler ışığında çözüm aranmalıdır.

3. TEDARİKÇİLER - İŞ YAPIŞ ŞEKLİ

3.1 Hukuka Uygunluk

Tedarikçiler, Arçelik ile mevcut sözleşme ilişkisi kapsamında yürürlükte olan mevzuatlara (kişisel verilerinin işlenmesi ve korunması, yolsuzlukla mücadele, rekabet, çevre, iş sağlığı ve güvenliği, fikri ve mülkiyet hakları vb.) ve oluşturulan sözleşme düzenlemeleri kapsamına uymak zorundadır.

Tedarikçiler, çalışma saatleri ve izin hakları konusunda bulundukları ülkede yürürlükte bulunan iş mevzuatlarına uygun hareket etmelidir ve tedarikçi çalışanlarına ödenen ücret, fazla mesai ve ücrete bağlı haklar, iş yaptıkları ülkenin yürürlükteki iş mevzuatlarına uygun olmalıdır.

3.2 Çalışanlar

Tedarikçiler, etnik ve kültürel farklılıklara saygı duyar, kabul eder, farklılıkların korunması ve geliştirilmesi için önlemler alır ve çalışanları için fırsat eşitliğinin var olduğu, karşılıklı güven içinde, ayırimcılığa maruz kalmadan, insan haklarına saygılı çalışma ortamları yaratılmasını taahhüt eder.

Tedarikçiler, çalışanlarını sadece yeterlilik ve yeteneklerini kriter alarak işe alır ve gelişimleri için gereken emeği verir. Tedarikçilerde yürürlükteki iş mevzuatlarına aykırı olarak hiçbir şekilde çocuk işçi çalıştırılmaz, insan ticareti, zorla ve zorunlu çalıştırmaya asla tolerans gösterilmez. Tedarikçiler, çalışanlarının sağlığı, güvenliği ve emniyeti için gerekli tedbirleri alır. Tedarikçi çalışanlarının işyerinde veya iş sebebiyle bulundukları herhangi bir yerde, fiziksel, cinsel, psikolojik ve/veya duygusal taciz yoluyla herhangi bir şekilde dokunulmazlıklarının ihlal edilmesine hiçbir şekilde tolerans gösterilmez.

Tedarikçiler, çalışanlarının sendikalaşma hakkına ve sendika üyesi olma kararlarına, yasalara uygun surette örgütlenme ve toplu sözleşme haklarına saygı gösterir.

3.3 İnsan Hakları

Tedarikçiler, iş faaliyetleri ile etki ettikleri toplulukların insan haklarını, insan onurunu ve mahremiyetini korur ve saygı duyar.

Ayrıca, tüm ticari faaliyetlerinin şiddete veya istismara başvurulmadan yürütülmesini sağlayacağını ve insan hakları ihlalleri ile ilgili herhangi bir suça ortak olmaktan kaçınacağını ve buna izin vermeyeceğini temin eder.

Tedarikçilerin, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve bulundukları ülkenin uluslararası sözleşmelerinin gerekliliklerine uygun hareket etmeleri beklenir.

3.4 İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili Arçelik'in tedarikçilerinden beklentileri aşağıdaki gibidir;

- Yasal düzenlemelere ve Arçelik tarafından belirlenen gerekliliklere uymaları,
- Organizasyon, rol ve sorumlulukları belirlemeleri ve çalışanları ile paylaşmaları,
- Risk değerlendirmeleri yapmaları veya yaptırmaları, gerekli tedbirleri almak suretiyle olası iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeleri,
- Risklerin belirlenmesine yönelik kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamaları,
- Çalışmalara yönelik kaynak, araç gereç ve ekipmanları sağlamaları, periyodik bakım ve kontrolünü yaptırmaları,
- Çalışan, stajyer, ziyaretçiler ve özel risk grupları için güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturmaları ve sağlık gözetimine tutulmalarını sağlamaları,
- Çalışma ortamında gerekli ölçüm, test ve analizleri yaptırmaları,
- Mevzuata uygun şekilde çalışanların eğitim ve bilgilendirmeleri ile İSG bilincini arttırmaları,
- Çalışanların görüş ve önerilerini almaları ve katılımını desteklemeleri,
- Acil durumlara hazırlık ve müdahale çalışmalarını sürekli gerçekleştirmeleri,
- İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemeleri, denetlemeleri ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalarıdır.

3.5 Çatışma Mineralleri

Tüm iş ortakları ile karşılıklı fayda yaratan ilişkiler kurmak Arçelik'in prensibidir. Arçelik, iş ilişkilerinde tüm iş ortaklarının kendi değerleri ile uyumlu olmasını bekler ve tedarikçilerinden de birlikte çalıştıkları iş ortakları ile buna uygun profesyonel anlayışı benimsemelerini bekler.

Arçelik'e, çatışma mineralleri olarak değerlendirilen kalay, tantal, tungsten, altın metalleri içeren bileşenleri sağlayan tedarikçiler "Çatışmalardan Etkilenmiş ve Yüksek Riskli Bölgelerin Madenlerine İlişkin Sorumlu Tedarik Zinciri İçin OECD Uyum Rehberi" doğrultusunda:

- Metalleri yalnızca çatışmayla ilgili olmayan kaynaklardan temin ettiklerinden emin olmalı,
- Uygun tedariki sağlamak için bu gerekliliği tedarik zincirine kadar iletmeli,
- Arçelik Çatışma Mineralleri Politikasına uyum sağlamalı.

3.6 Çevre ile İlgili Yönetmelikler ve Koruma

Arçelik, çevreyi korumak için sosyal sorumluluğunun farkındadır ve tedarikçilerinden ilgili ulusal ve uluslararası yasal mevzuatlara ve düzenlemelere uygun, sürdürülebilir kalkınma ve döngüsel ekonomi ilkeleri doğrultusunda çevre performanslarını arttırmaları amacıyla çevre yönetim sistemlerini kurmalarını, sürekli iyileştirmeyi ve çevrenin korunmasını taahhüt etmelerini bekler. Arçelik tedarikçilerinden sürdürülebilirlik yaklaşımının öncelikli kılınması ve iklim krizi ile mücadele ilkeleri doğrultusunda faaliyet gösterirken, Arçelik Çevre Politikası'nı referans almalarını ve bu taahhüde ortak olmalarını bekler.

Bu taahhüdün bir parçası olarak tüm Arçelik Tedarikçileri, sınırlama olmadan şunları yapmalıdır:

- Tüm faaliyetlerinde çevre yasal mevzuatların uygunluk yükümlülüklerinin yerine getirilmesini sağlamalı,
- Faaliyetlerini gerçekleştirirken, çevre izin, ruhsat ve tüm belgelerini güncel tutmalı ve yasal düzenlemelere uygunluğunu takip etmeli,
- Ürünleri oluşturan malzemelerde, parçalarda, komponentlerde kullanılabilen zararlı kimyasalların yasaklanması veya sınırlandırılmasıyla ilgili tüm geçerli yasalara, yönetmeliklere, müşteri gerekliliklerine ve Arçelik prosedürlerine bağlı kalmalı,
- Atıklarını kaynağında türlerine göre ayrı sınıflandırarak ayrı şekilde toplanmasını, ilgili yasal düzenlemelere uygun şekilde geri kazanımını sağlamalı,
- Çevre yönetim sistemini iş süreçlerine ve stratejilerine entegre ederek çevresel risk ve fırsatlarını belirlemeli ve çevresel riskleri en aza indirmek için önlemler almalı,
- Ürünleri, üretim faaliyetleri ve tedarikçileri için, çevresel performansı iyileştirmeye yönelik hedefler koymalı, aksiyonları planlamalı, sonuçları takip etmeli ve sürekli iyileştirmeye odaklanmalı,
- Yatırımlarında ve makine-ekipman seçimlerinde düşük karbonlu ekonomiye geçiş ilkelerini göz önünde bulundurmalı,
- İklimle ilgili risk ve fırsatları göz önünde bulundurarak, iklim kriziyle mücadele ve düşük karbon ekonomisine geçişe katkıda bulunmaya yönelik faaliyetler yürütmeli,
- Yaşam döngüsü boyunca tüm süreçlerinde çevresel boyutların ve etkilerinin kaynağında önlenmesini sağlamalı,
- Çevre dostu ürünler tasarlamak ve üretmeli,
- Mevcut en iyi teknikleri ve temiz üretim teknolojilerini kullanarak, enerji tüketimini, su tüketimini, kaynak tüketimini ve kimyasal tüketimini azaltmaya ve doğal kaynakları verimli kullanmaya odaklanmak,
- Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını ve enerji verimliliği çalışmalarını artırmayı hedeflemek,
- Faaliyet gösterdikleri sektör ve coğrafyalardan kaynaklı su risklerini belirlemeli ve bu riskleri yönetmek için çalışmalar yapmalı,
- Döngüsel ekonomi yaklaşımı doğrultusunda süreçlerini yönetmeli,
- Hava kirliliğini önlemek için hava emisyonlarını kontrol etmeli,

- Ürün, üretim, nakliye, depolama ve diğer tüm operasyonlarında atık ve atıksu oluşumu, sera gazı emisyonu, kimyasal kullanımı ve diğer tüm çevresel etkilerini yeniden kullanım, geri dönüşüm, veya ikame etme işlemlerini kullanarak azaltmalı ve/veya sıfırlamalı,
- Ekosistemlerin, habitatların, başta nesli tükenmekte olan türler ve endemik türler olmak üzere tüm türlerin korunmasına, arazi bozulmasının önlenmesine, doğal ekosistemlerin kapasitelerinin sürdürülmesine, sürekli iyileştirilmesine ve geliştirilmesine odaklanmalı ve biyoçeşitlilik üzerindeki etkileri sürdürülebilir bir şekilde yönetmeyi hedeflemeli,
- Arçelik tarafından hazırlanan, "<https://supplier.arcelik.com/tr/Sayfalar/cevre.aspx>" adresinde yayımlanan ve belirli aralıklarla güncellenen, 'Arçelik Kimyasal Uygunluk Şartnamesi'ndeki çevresel şartlara uygun olmalı,
- Çevresel uygunluk bilgi, belge ve raporları bu şartnameye uygun olarak Arçelik'e göndermeli.

3.7 Rekabet Hukuku

Arçelik olarak faaliyetlerimizi gerçekleştirirken adil rekabeti teşvik eder, rekabet hukukunun gelişmesini destekleriz. Bu kapsamda, tüm tedarikçilerimiz rekabet mevzuatına uygun davranmak zorundadır. Aksi takdirde, Rekabet Hukuku'nun ihlali hem şirketler hem de çalışanlar aleyhine son derece ağır yaptırımların uygulanmasına neden olabilir. Arçelik tedarikçileri kendi yasal çıkarlarını güçlü bir şekilde korurken, rekabet otoriteleri ile tam bir iş birliği içinde davranır.

3.8 Rüşvet ve Yolsuzluk ile Mücadele

Tedarikçiler hiçbir şekilde iş ya da finansal gelir sağlamak amacıyla rüşvet alıp vermek gibi uygunsuz davranışlarda bulunmaz. Hiçbir tedarikçi çalışanı rüşvet olarak algılanması mümkün olabilecek hediye ya da ödeme teklif edemez, veremez ya da kabul edemez. Yolsuzluğun, zimmete geçirmenin, kolaylaştırıcı her türlü ödemenin ya da rüşvetin türü veya gerçekleştirilme şekli ne olursa olsun, tedarikçilerin iş yapış şekillerinde yeri yoktur. Tedarikçilerin tüm muhasebe kayıtları ve destekleyici dokümanları tam ve net olarak ilgili harcamaları yansıtmalıdır. Tedarikçilerin finansal sistemlerinde hiçbir gizli, kayıt dışı hesap ve malvarlığı bulunmamalıdır.

3.9 Çıkar Çatışmalarının Yönetilmesi

Tedarikçi çalışanları şahsi çıkarlarının, çalıştıkları tedarikçi çıkarları ile çatışmasına neden olacak durumlardan kaçınmalıdır. Tedarikçiler ve çalışanları, Arçelik tarafından belirtilen kurallar dahilinde Arçelik ile olan ilişkilerinde şahsi çıkarları ve tedarikçinin Arçelik'e karşı olan görevlerinin çatışmadığından emin olmak için gerekli önlemleri alır.

3.10 Hediyeler ve Ağırlamalar

Sınırlı durumlarda, işletmeler arasındaki ticari bağın güçlendirilmesi veya sürdürülmesi adına hediye ve ağırlamalar kabul edilebilir. Tedarikçiler yasalara uyumsuzluk teşkil edecek, ticari gelenek ve promosyon niteliğindeki malzemeler dışında herhangi bir hediyeyi kabul etmemelidir ve vermemelidir, amacını aşan ağırlama aktivitelerinden uzak durmalıdır.

3.11 Ekonomik Yaptırımlar

Tedarikçilerimizin bulunduğu bazı ülkeler; başka ülkeler, şirketler ve kişiler üzerinde kısıtlamalar uygulamış olabilir. Tedarikçiler, faaliyetlerine ilişkin ticaret kısıtlamaları, ihracat kontrolleri, ambargo, yolsuzluk ve gümrük yasalarını gerekli olması halinde takip eder ve bu tür yasa ve düzenlemelere uygun hareket edeceğini taahhüt eder.

Tedarikçiler, bu kısıtlamaların ihlal edilmesinin idari para cezaları, ihracat lisans iptalleri ve potansiyel olarak hapis cezalarına karar verilmesi gibi son derece ciddi sonuçlar olabileceğinin bilincindedir.

3.12 Bilgilerin Korunması

Kamuya açık olmayan veya Arçelik tarafından kamuya açık hale getirilmeyen teknik, operasyonel veya finansal bilgiler ile birlikte bunlarla sınırlı kalmayan her türlü bilgi gizli sayılmaktadır.

Gizli bilgiler, Arçelik politikaları ve iş yaptığı ülkelerin kanunları ile koruma altındadır. Tedarikçiler, gizliliği korumayı hedefleyen tüm politikalara ödün vermeksizin uyar ve gizli bilgileri üçüncü kişiler ile paylaşmaz.

Tedarikçiler, iş ile ilgili tüm bilgileri doğru bir şekilde, geçerli yasal mevzuat gerekliliklerine tam uyum içinde oluşturmalı, kaydetmeli ve saklamalıdır. Aynı zamanda tedarikçiler çalışanlarının, iş ortaklarının ve müşterilerinin kişisel bilgilerini şirket süreçlerini ve aktivitelerini geliştirmek için mevzuatın izin verdiği ölçüde işler. Bu kişisel verileri, veri sahiplerinin rızası olmadan üçüncü kişiler ile paylaşmaz.

3.13 Fikri ve Sınai Haklar

Arçelik, tedarikçilere lisans, patent, endüstriyel tasarım veya telif hakkı vermemektedir. Tedarikçi kaynaklı oluşan, fikri ve sınai hak ihlalleri nedeniyle zarara uğrayan tarafların (Arçelik, diğer tedarikçiler ve tüketiciler) tüm maliyetlerini, kayıplarını ve ek masraflarını, cezalar da dahil olmak üzere ilgili tedarikçiler ödemek zorundadır.

4. UYGULAMA PRENSİPLERİ

Arçelik tedarikçilerine yapılan denetimlerde, tedarikçilerinin bu Politika'daki kurallara uyumu sorgulanır, uygunsuzluklar için düzeltici önleyici faaliyet açılarak iyileştirilmesi beklenir ve takip denetimleriyle de yapılan iyileştirmeler kontrol edilir.

Arçelik, geçerli yasal mevzuata aykırı veya bu kurallarla çelişen şekilde davranan herhangi bir tedarikçisinin çalışanının uzaklaştırılmasını talep edebilir veya ilgili tedarikçi ile sözleşmesini feshedebilir.

Arçelik, tedarikçi çalışanlarının bu Politika'ya uyumsuzlukları rapor etmelerini teşvik eder ve rapor etmelerini bekler. Bu Politika'ya aykırı şüpheli davranış veya bu Politika'daki kuralların ihlali hakkında bildirimde bulunmak için aşağıdaki iletişim kanalları kullanılabilir.

Web: Bu politikaya uyumsuzluklar webtool aracılığıyla www.ethicsline.net adresinde yer alan "Online Bildirimde Bulunun" segmesi üzerinden raporlanabilir.

Telefon: İhlaller ayrıca ülkelere özel olarak belirlenmiş olan Etik Telefon Hattı aracılığıyla da bildirilebilir. Etik Telefon Hattı numaralarına www.ethicsline.net adresinde yer alan "Telefon Aracılığıyla Bildirimde Bulunun" segmesinden erişilebilir.

Arçelik, tüm bildirimleri gizlilik içinde ele almayı ve bildirim sahiplerini korumayı taahhüt eder.

Arçelik, tedarikçinin bu Politika'ya aykırı şüpheli davranış ya da muhtemel bir iş etiği ihlalini rapor etmiş olan kişi hakkında gizliliği koruyacak ve o kişiye karşı uygulanabilecek hiçbir misillemeye tolerans göstermeyecektir.

Tedarikçiler, Arçelik tarafından bu Politika'nın revize edilmesi halinde revize Politika'yı kabul etmeyi ve Arçelik'in Global İş Etiği İlkeleri ve ilgili Politikalarını benimseyerek burada belirtilen ilkelere uymayı taahhüt eder.

Referanslar

Arçelik Global İş Etiği İlkeleri (<https://www.arcelikglobal.com/tr/sirket/hakkimizda/global-isetigi-ilkeleri/>)

Arçelik Kimyasal Uygunluk Şartnamesi (<https://supplier.arcelik.com/tr/Sayfalar/cevre.aspx>)

Arçelik Politikaları (<https://www.arcelikglobal.com/tr/sirket/politikalar/>)

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

ISO14001

ISO45001

OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi OECD Uyum Rehberi (Çatışmalardan Etkilenmiş ve Yüksek Riskli Bölgelerin Madenlerine İlişkin Sorumlu Tedarik Zinciri için OECD Uyum Rehberi)

SA8000

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Sözleşmeleri Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi

Son Güncelleme Tarihi: 29.05.2023

GLOBAL ÇEVRE POLİTİKASI



“Dünyaya Saygılı, Dünyada Saygın” vizyonumuz çerçevesinde, çevre yönetim sistemimizi sürekli iyileştirmek ve çevreyi korumak, çevreye olan etkilerimizi azaltmak, sürdürülebilir kalkınma ve döngüsel ekonomi ilkeleri doğrultusunda tüm değer zincirimizde çevre performansımızı artırmaya ilişkin taahhütlerimiz aşağıdaki gibidir:

- Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda çevre ile ilgili tabi olunan ulusal ve uluslararası yasal mevzuatlara ve diğer yükümlülöklere uymak,
- Faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda çevre yönetimi ile ilgili yasal düzenlemelerin, diğer gerekliliklerin, politikaların ve standartların geliştirilmesinde ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişim ve iş birliğı çalışmaları yapmak,
- Mevzuatın ötesindeki ulusal ve/veya uluslararası çevre ile ilgili standartları ürünlerimizde ve üretimimizde uygulamak,
- Çevre yönetimi ile ilgili küresel gelişmeleri, bilimsel araştırmaları ve teknolojileri takip etmek,
- Faaliyetlerimizden kaynaklanan çevresel etkileri azaltmak ve/veya ortadan kaldırmak,
- Çevre yönetim sistemini iş süreçlerimize ve stratejilerimize entegre ederek çevresel risk ve fırsatlarımızı belirlemek ve çevresel riskleri en aza indirmek için önlemler almak,
- Çevre yönetimi ile ilgili küresel gelişmeleri, bilimsel araştırmaları ve teknolojileri takip etmek,
- Ürünlerimiz, üretim faaliyetlerimiz ve tedarikçilerimiz için, çevresel performansı iyileştirmeye yönelik hedefler koymak, aksiyonları planlamak, sonuçları takip etmek ve sürekli iyileştirmeye odaklanmak,
- Yeni yatırım, birleşme ve satın almaların çevresel etkilerini değerlendirmek, bu Politikanın uygulanmasıyla çevreye duyarlı tesislerin kurulmasını, çevrenin korunmasını, acil durumların ve çevresel risklerin yönetilmesini sağlamak,
- İklimle ilgili risk ve fırsatları göz önünde bulundurarak, iklim kriziyle mücadele ve düşük karbon ekonomisine geçişe katkıda bulunmaya yönelik faaliyetler yürütmek,
- Arçelik’in sürdürülebilirlik yaklaşımlarını tüm iş faaliyetlerinde ve ürün yaşam döngüsü aşamalarında uygulamak,
- Ürünlerimizin yaşam döngüsü boyunca çevresel etkilerini kontrol etmeyi hedeflemek ve çevreye duyarlı ürünler geliştirerek bu etkilerin azaltılmasına yönelik çalışmalar yapmak,
- Enerji ve su tüketimi açısından daha verimli, dayanıklı, onarılabilir, geri dönüştürülebilir çevre dostu ürünler tasarlamak ve üretmek,
- Mevcut en iyi teknikleri ve temiz üretim teknolojilerini kullanarak, enerji tüketimini, su tüketimini, kaynak tüketimini ve kimyasal tüketimini azaltmaya ve doğal kaynakları verimli kullanmaya odaklanmak,
- Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını ve enerji verimliliğı çalışmalarını artırmayı hedeflemek,
- Faaliyet gösterdiğimiz sektör ve coğrafyalardan kaynaklı su risklerini belirlemek ve bu riskleri yönetmek için çalışmalar yapmak,
- Döngüsel Ekonomi esasları doğrultusunda atık oluşumunun önlenmesine, atığın azaltılmasına, yeniden kullanımın artırılmasına, geri dönüştürülmesine, geri kazanılmasına, tasarım süreçlerinin bu esasları göz önünde bulundurularak gözden geçirilmesine ve mümkün olduğunca atığın kaynak olarak kullanılmasına öncelik vermek,

- Hava kirliliğini önlemek için hava emisyonlarını kontrol etmek,
- Ekosistemlerin, habitatların, başta nesli tükenmekte olan türler ve endemik türler olmak üzere tüm türlerin korunmasına, arazi bozulmasının önlenmesine, doğal ekosistemlerin kapasitelerinin sürdürülmesine, sürekli iyileştirilmesine ve geliştirilmesine odaklanmak ve biyoçeşitlilik üzerindeki etkileri sürdürülebilir bir şekilde yönetmeyi hedeflemek,
- Faaliyet gösterdiğimiz sektörde çevre alanında lider olmayı hedeflemek, sinerji yaratmak, iyi uygulamaları paylaşmak, iş birliği geliştirmek ve yaygınlaştırmak, iyi uygulama prensip ve standartlarını iş süreçlerine entegre etmek,
- Çalışanlarımıza ve iş ortaklarımıza, faaliyetlerimiz sonucunda oluşan çevresel etkiler hakkında eğitim vermek,
- Çalışanlarımızın, bayilerimizin, dağıtıcılarımızın, iştiraklerimizin, yetkili servislerimizin, tedarikçilerimizin (hammadde, parça, lojistik vb.), yüklenicilerimizin (atık şirketleri, geri dönüştürücüler, inşaat şirketleri vb.), alt yüklenicilerimizin, iş ortaklarımızın, dış kaynak ortaklarımızın ve diğer operasyonel paydaşlarımızın bu Politika'yı uygulamalarına yönelik faaliyetlerde bulunmak, iş ortaklarımızı çevresel etkilerini azaltmaya, çevresel performanslarını artırmaya ve iyileştirmeye teşvik etmek,
- Gelecek nesillere temiz ve sağlıklı bir çevre bırakmak için toplumun ve tüm değer zincirimizin çevre bilincini artırmak.

Yukarıda belirtilen ilkelerimiz ile faaliyetlerimizi Kalite, Enerji, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sera Gazı Yönetim Sistemleri, sürdürülebilirlik yaklaşımımız, Global İş Etiği İlkelerimiz ve ilgili Politikalar ve Koç Topluluğu Çevre Politikası ile entegre bir şekilde yöneterek sektörümüzde öncü bir firma olmak için var gücümüzle çalışıyoruz.

1. GÖREV VE SORUMLULUKLAR

Çevre Politikası, Arçelik Çevre Yöneticiliği koordinasyonunda yayımlanır, gerektiğinde gözden geçirilip güncellenir. Arçelik Yönetim Kurulu, Çevre Politikası'nın uygulanmasında sorumluluğu ve gözetimi üstlenir.

Çevre Politikasının uygulanmasına ilişkin görev ve sorumluluklar Şirket Yönetim Sistemi El Kitabı'nda açıklanmıştır.

Bu Politikanın ihlali, iş akdinin feshi de dahil olmak üzere çeşitli yaptırımlara neden olabilir.

2. REFERANS DOKÜMANLAR

Bu Politikaya ve uygulanmasına ilişkin detaylı açıklamalar Şirket Yönetim Sistemi El Kitabı'nda yer almaktadır.

Son Güncelleme Tarihi: 01.03.2023

GLOBAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ POLİTİKASI



Arçelik ve çalışanları olarak “Dünyaya Saygılı, Dünyada Saygın” vizyonumuz çerçevesinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemimiz gereği, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturmak amacıyla en uygun çalışma yöntemlerini belirlemeyi ve sürdürmeyi, hedeflerimiz doğrultusunda, ilgili ulusal ve uluslararası mevzuat ve yönetmeliklerle İSG performansımızı tüm süreçlerimizde artırmaya ilişkin taahhütlerimiz aşağıdaki gibidir;

Kurucumuz Sn. Vehbi Koç’un değerli sözü; **‘En Değerli Varlığımız İnsan Kaynağımızdır’** ilkemizden yola çıkarak,

- Sıfır iş kazası ve sıfır meslek hastalığı yaklaşımıyla sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları oluşturmayı,
- Çalışma ortamındaki tehlike, risk ve ramak kala durumlarını tespit etmeyi ve ortadan kaldırmayı,
- Çalışanlarımız ve ilgili tarafların İSG konusundaki ihtiyaç ve beklentilerinin anlaşılması için gerekli iletişim faaliyetlerini sağlamayı,
- Mevcut en iyi teknolojileri kullanarak İSG performansımızı sürekli geliştirmeyi,
- Olası acil durumlar için gerekli planlamaları yaparak proaktif önlemler almayı,
- Gerekli olabilecek tüm İSG eğitimleri için olanak sağlamayı ve eğitimlerin etkinliğini takip etmeyi,
- İSG konularında çıkarılan dersleri ve en iyi uygulamaları teşvik ederek tüm çalışma alanlarımıza yaygınlaştırmayı,
- İSGYönetim Sistemimiz kapsamında yüklenici firmaların İSG performanslarını takip etmeyi ve iyileştirmeyi,
- İSG ile ilgili fırsatları tespit etmeyi, süreçlerimize ve uygulamalarımıza entegre ederek değerlendirmeyi,
- Başarılı bir İSG performansına ulaşmak için nicel hedefleri belirlemeyi, aksiyon planları oluşturmayı, gerçekleştirme düzeylerini takip etmeyi,
- Güvenli ve sağlıklı bir şekilde çalışma alışkanlığının içselleştirildiği bir kültür oluşturmayı ve bunun için gerekli kaynakları sağlamayı,
- Faaliyet gösterdiğimiz tüm coğrafyalarda, yeni yatırım ve mevcut operasyonlarda İSG ile ilgili sorumlu olduğumuz ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere, toplu iş sözleşmesi ve diğer yükümlülöklere uygun hareket etmeyi,
- Organizasyonun her kademesinin ve paydaşlarımızın katılımını sağlayarak, İSG faaliyetlerimizde sürekli iyileştirmeyi temel almayı,

taahhüt ederiz.

Arçelik’te insan hayatı önceliklidir ve hiçbir iş, güvenlik ve sağlık önlemleri alınmadan yapılacak derecede önemli olamaz. Çalışanlarımız, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm yasal düzenlemelere ve şirket politikalarımıza uygun davranır, güvenli olmayan çalışma koşullarını, kazayı, yaralanmayı ve sağlıksız durumu derhal bildirerek, acil durum tehlikelerini tespit eder ve uygun hazırlıkları yapar; acil durum hâlinde yapılması gerekenleri bilir, uyuşturucu niteliğe sahip maddeler ve alkol etkisinde işe gelmez.

Tüm şirket çalışanları, paydaşları ve yüklenicileri Arçelik İSG Politikası gereklilikleri doğrultusunda çalışmakla yükümlüdür.

Bu yükümlülüğü yerine getirmek amacıyla İSG ile ilgili faaliyetlerimizi Kalite, Enerji, Çevre Yönetim Sistemleri, Sürdürülebilirlik yaklaşımımız, Global İş Etiği İlkelerimiz ve ilgili Politikalar ve Koç Topluluğu İSG Politikası ile entegre bir şekilde yönetir, sektörümüzde ve dünyada iş sağlığı ve güvenliği açısından örnek bir kuruluş olmak için tüm gücümüzle çalışırız.

GÖREV VE SORUMLULUKLAR

İSG Politikası, Arçelik İş Güvenliği Yöneticiliği koordinasyonunda yayınlanır ve gerektiğinde gözden geçirilip, güncellenir. İSG Politikası'nın uygulanması, Arçelik Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

REFERANS DOKÜMANLAR

Bu Politikaya ve uygulanmasına ilişkin detaylı açıklamalar Şirket Yönetim Sistemi El Kitabı'nda yer almaktadır.

Revizyon Tarihi: 01.03.2023

GLOBAL YAPTIRIMLAR VE İHRACAT KONTROLLERİ POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'nın ("**Politika**") amacı, asgari standartlar ve kriterleri belirleyerek ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrolleri yükümlülüklerine uyumu sağlamak için Arçelik Global ("**Şirket**") tarafından uygulanacak kuralları belirlemektedir.

Şirket, ticari faaliyetleri ve işletmeleriyle ilişkili olduğu durumlarda, Türkiye Cumhuriyeti, Birleşmiş Milletler ("**BM**"), ABD Hükümeti ("**ABD**") ve Avrupa Birliği ("**AB**") tarafından uygulanan ekonomik yaptırımların (sırasıyla "Türkiye Yaptırımları", "BM Yaptırımları", "ABD Yaptırımları" ve "AB Yaptırımları") yanı sıra operasyonlarının bulunduğu tüm ülkelerde uygulanan ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrollerine (hep birlikte "**Yaptırımlar**") tam olarak uyum sağlamayı ilke edinir.

Şirket ticari faaliyetlerini, yürürlükteki tüm yasa, kural ve yönetmeliklere uygun olarak yürütme ve ticari faaliyetlerinde en yüksek etik standartları sağlama ve sürdürme kararlılığındadır.

Şirket, yürürlükteki tüm Yaptırımlara uyulmasını ve ticari faaliyetlerinin önündeki Yaptırım risklerinin belirlenerek en aza indirilmesini sağlamak amacıyla bir Yaptırım uygunluk çerçevesi benimsemiştir.

Bu Politika Şirket, Grup Şirketleri (aşağıda tanımlanmıştır) ve İş Ortaklarının tüm çalışanları için bağlayıcıdır. Şirket'in faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte bulunan yerel yasa ve yönetmelikleriyle bu Politika arasında uyumsuzluk olması durumunda, daha kısıtlayıcı olan hükümler uygulanır.

Şirket ve Grup Şirketlerinin herhangi bir çalışanının bu Politika, yürürlükteki kanunlar veya Arçelik Global İş Etiği İlkeleri ve ilgili Politikalarına aykırı olduğunu düşündüğü herhangi bir eylemden haberdar olması veya Yaptırımlara Hedef olan bir kişi veya kuruluş ile doğrudan veya dolaylı olarak irtibat kurma gerekliliği olması durumlarında, söz konusu çalışan konuyla ilgili olarak derhal kendi yöneticisi ve gerekiyorsa, Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı ile irtibata geçmelidir.

2. TANIMLAR

"**AB**", Avrupa Birliği'ni ifade eder.

"**AB Yaptırımları**" AB Konseyi tarafından kabul edilen ve üye ülkelerce uygulanan yaptırımları ifade eder.

"**ABD Yaptırımları**", ABD Federal Hükümeti ve organları tarafından uygulanan Yaptırımları ifade etmektedir.

“Ambargo”, tüm ürünlerin veya sadece belirli ürünlerin ekonomik veya politik nedenlerle belirli bir ülkeye ihracatı veya bu ülkeden ithalatına yönelik uygulanan hükümet yasaklarını tanımlamak amacıyla kullanılan genel bir terimi ifade eder.

“BM Yaptırımları”, Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi tarafından yürürlüğe konan ve BM üyesi ülkeler tarafından uygulamaya konulan ekonomik yaptırımları ifade eder. Birleşmiş Milletler tarafından uygulanan ekonomik yaptırımlar, hedeflenen ülke veya kurumu zayıf düşürerek, hedeflenen ülke veya kurumu zorlayarak ve cezalandırarak farklı hedeflere ulaşmayı amaçlamaktadır. Tüm BM üyeleri kendi ulusal kanunları uyarınca yaptırımları uygulamaktadır. Tüm BM üyeleri, BM yaptırımlarına uymak zorundadır.¹¹

“DPS”, Şirket ve Grup Şirketlerinin ve İş Ortaklarının yasaklı kişiler, Ambargo Uygulanan Ülkeler listesinde yer alıp almadığını ve bu yasaklı gerçek veya tüzel kişilerin sahip olduğu şirketleri belirlemek için yürütülen Yasaklı Taraf Sorgulama sürecini ifade eder.

“Grup Şirketleri”, Şirket’in doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50’sinden fazlasını elinde tuttuğu tüzel kişilikleri ifade eder.

“İhracat Kontrol Regülasyonları”, ticaret, dış politika ve ulusal güvenlik nedenleriyle teknoloji, bilgi, ürünlerin ve hizmetlerin ithalatı, ihracatı ve yeniden ihracı işlemlerini düzenleyen ve kısıtlayan yasa ve yönetmelikleri ifade eder.

“İş Ortağı”, tedarikçiler, distribütörler, yetkili servis firmaları, temsilciler, taşeron firmalar ve danışmanları ifade etmektedir.

“Kara Para Aklama”, suç gelirlerinin yasal ve yasa dışı faaliyetlerin gerçekleştirilmesi nihai amacıyla kullanılmasının beklentisiyle söz konusu gelirlerin yasa dışı kaynaklarının gizlenmesine yönelik gerçekleştirilen faaliyetleri ifade eder.

“Koç Topluluğu”, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını ifade eder.

“OFAC”, ABD Hazine Bakanlığı’na bağlı Yabancı Varlıkları Kontrol Ofisi’ni ifade eder.

“RFI”, “Request for information”; bilgi talebini ifade eder.

“SDN”, ülkelere özel olmayan programlar uyarınca belirlenerek OFAC tarafından yayınlanan ve teröristler ve uyuşturucu kaçakçıları gibi grupları ve örgütleri içeren listeyi ifade eder. OFAC, yaptırım çalışmalarının bir parçası olarak, hedeflenen ülkeler tarafından sahip olunan veya kontrol edilen veya onların adına veya onlar için hareket eden bireylerin ve şirketlerin bir listesini yayınlamaktadır. Söz konusu birey ve şirketler, müştereken “Özel Olarak Belirlenmiş Vatandaşlar” veya “SDN’ler” olarak anılmaktadır.

¹¹<https://www.un.org/securitycouncil/sanctions/information>

“Sektörel Yaptırımlar Listesi (SSI)”, 13662 sayılı Başkanlık Kararnamesine istinaden, ABD Hazine Bakanlığı’na bağlı OFAC tarafından tanımlanan ve Rusya ekonomisine bağlı sektörlerde faaliyet gösteren kişilerin tanımlanması amacıyla OFAC tarafından yayınlanan listeyi ifade eder. Liste tanımlanan kişilerle yapılacak işlemlere ilişkin yasakları açıklamaktadır. SSI yaptırımları, SSI Listesi’nde bulunan kişilerin yanı sıra, bunların %50 veya daha yüksek oranda sahibi bulunduğu şirketler için de geçerlidir. Bununla birlikte, SSI Listesi SDN Listesi’nin bir parçası değildir; bu nedenle bu şirketlerin aynı zamanda SDN Listesi’nde bulunmaması durumunda veya hisselerinin %50 veya daha fazlasının bir SDN tarafından sahiplenmiş olmaması halinde bu engelleyici yaptırımlar SSI Listesinde bulunan kişiler için geçerli değildir.

“Türkiye Yaptırımları”, Türkiye Cumhuriyeti tarafından karar alınan ve Dışişleri Bakanlığı tarafından yürürlüğe konulan yaptırım ve ambargoları ifade eder.

“Uluslararası Kuruluş”, uluslararası bir üyelik, kapsam veya kimliğe sahip kuruluşu ifade eder.

“Yaptırımlar”, bu Politika’nın “Amaç ve Kapsam” Bölümünde tanımlanmıştır.

“Yaptırım Hedefi”,

- Yaptırımların hedefi olarak belirlenmiş herhangi bir birey, kuruluş, gemi veya hükümet (topluca **“Listelenen Kişiler”**) (örneğin; SDN’ler);
- Listelenen Kişilerin doğrudan veya dolaylı olarak %50 veya daha fazlasına sahip olduğu şirketler;
- Kırım, Küba, İran, Kuzey Kore, Sudan ve Suriye gibi bu Politika’nın onay tarihi itibarıyla ülke veya bölge çapında bir yaptırıma tabi olan ülke veya bölgelerde ikamet eden, kurulmuş, tescil edilmiş veya yerleşik olan bireyler veya şirketler (**“Ambargo Uygulanan Ülkeler”**), ile
- Ambargo Uygulanan Ülkelerin hükümetleri veya Venezuela Hükümeti tarafından sahip olunan veya kontrol edilen veya bunların temsilcisi olarak faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişiler anlamına gelmektedir.

“Yaptırım Yükümlülükleri”, kredi, kredi tahsis ve diğer sözleşmeler, taahhütler, hesap açılış formları dâhil fakat bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, yazılı veya sözlü ya da bir başka biçimde düzenlenmiş herhangi bir sözleşmeye bağlı zorunluluk veya taahhüt, form veya yükümlülüğü ifade eder.

3. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Yaptırımlara Uyum Programı’nın (**“Program”**) yönetimi ve gözetilmesinin yanı sıra Şirket’in, söz konusu Program ile ilgili risklerinin etkin bir şekilde yönetilmesi ve Program’ın uygulanması için gerekli kaynaklara sahip olmasını sağlama sorumluluğu Şirket’in Yönetim Kurulu’na aittir. Program ile ilgili genel sorumluluk ve uyum için gerekli önlemlerin alınması sorumluluğu Şirket’in Hukuk ve Uyum departmanına aittir.

İlk savunma hattı olarak, iş birimleri, Şirket'in Yaptırımlarla ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gerekliliklere uygun olarak yerine getirmek ve söz konusu prosedür ve kontrollerin uygulanmasını desteklemekten sorumludur. İş birimleri bu Politika'da yer alan tüm kurallara ve ilgili prosedürlere uymalıdır.

Hukuk ve Uyum Direktörü, Program'ın yönetiminden, gerekliliklerin Şirket genelinde uygulanmasından ve Program'ın gerekliliklerine uyumun temin edilmesini amaçlayan dahili kontrollerin ve prosedürlerin etkinliğinin izlenmesinden ve değerlendirilmesinden sorumludur. İkinci savunma hattı olarak, Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı Yaptırım risklerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve rapor halinde bildirilmesinden sorumludur. Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'nın günlük sorumlulukları şöyledir:

(i) Şirket'in Yaptırım risklerinin değerlendirilmesi; (ii) Program'ın söz konusu Yaptırım risklerini hafifletme kabiliyetine sahip olmasının ve ihtiyaç duyulduğunda Program'ın desteklenmesi/iyileştirilmesinin temin edilmesi; (iii) Çalışanlardan gelen bu Politika ve Yaptırımlarla ilgili uyum sorularının yanıtlanması; (iv) ilgili çalışanlar için gerekli eğitimlerin geliştirilmesi ve verilmesi ve (v) Politika'nın gerekliliklerinin fiili veya olası ihlallerinin zamanında Yönetim Kurulu'na bildirilmesidir. Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından, Yaptırımlarla ilgili risklerin genel risk yönetimi çerçevesi dahilinde takip edilebilmesi için yıllık risk değerlendirmesi yapılmalıdır.

Üçüncü savunma hattı olarak, iç denetim, Şirket'in Yaptırımlarla ilgili politikaları, prosedürleri ve kontrollerinin bağımsız olarak denetlenmesinden sorumludur.

4. GENEL İLKELER

Devletler ve Uluslararası Kuruluşlar, Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Regülasyonları gereğince belirli mal ve hizmetlerin, teknik verilerin, bilgilerin, malzemelerin ve teknolojilerin transferini veya tedarikini sınırlandırabilir. Ekonomik yaptırımlar veya tam ya da kısmi Ambargolar, politik, askeri veya sosyal nedenlerle belirli ülkelere, kuruluşlara, kişilere, uygulanabilir.

Küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak, Şirket, Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Regülasyonları ile ilgili riskleri yönetmek için hem kendisi hem de Grup Şirketleri için etkin ve gerekli önlemleri almayı hedeflemektedir.

Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'nın olası işlemin yaptırımları ihlal etmediğini veya Şirket'i bu tür bir riske maruz bırakmadığını önceden teyit etmesi hali dışında Şirket'in ürünleri ve hizmetleri, Yaptırım Hedefleri veya Ambargo Uygulanan Ülkeler ile doğrudan veya dolaylı olarak ticarete konu edilemez. İlgili iş birimleri, herhangi bir şüphe olması halinde veya istisnai durumlarda, (SSI Listesine dahil edilen bir tarafla işlem gerçekleştirilmesi; Yaptırımlara tabi olmayan bir sektörde bir Ambargo Uygulanan Ülke ile işlem gerçekleştirilmesi, vb.) ön onay almak için Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'na konuyla ilgili gerekli bilgileri temin etmelidir. Böyle bir işlem, sadece Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından, olası işlemin ilgili Yaptırımları ihlal etmediğinden veya Koç Topluluğu'nu Yaptırım riskine maruz bırakmadığından emin olmak için Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin nihai onayı alındıktan sonra onaylanabilir.

Şirket'in faaliyet gösterdiği ülkelerde Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Regülasyonları da dahil olmak üzere ilgili tüm yasa ve yönetmeliklere uygun hareket etmesi ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi Şirket için büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle:

- Gerekli düzenlemeler yapılmadıkça ve gerekli izinler alınmadıkça¹², Yaptırımlara tabi faaliyetler veya yürürlükteki İhracat Kontrol Regülasyonlarının veya Yaptırım Yükümlülüklerinin ihlali ile sonuçlanacak herhangi bir eyleme derhal son verilmelidir;
- Üçüncü bir tarafın Yaptırımlara tabi olup olmadığını belirlemek için durum tespiti prosedürleri gerçekleştirilmelidir;
- İzleme faaliyetleri, durum tespiti prosedürlerinin sonucuna göre belirli aralıklarla gerçekleştirilmelidir. İzleme esnasında yasaklanmış bir işlem veya Yaptırımlara tabi herhangi bir faaliyet veya İhracat Kontrol Regülasyonlarını ihlal eden bir durumun tespit edilmesi halinde, ilgili işlem derhal durdurulmalı ve Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı konuyla ilgili olarak bilgilendirilmelidir. Söz konusu durumun Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından tespit edilmesinin ardından, Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği bilgilendirilecektir.

Ödemeler ve gelirlerin tahsilatı, Şirket'in ticari faaliyetlerini gerçekleştirdiği ülkelerde yürürlükte olan yasa ve yönetmeliklere uygun olarak yapılmalı ve kayıt altına alınmalıdır.³ Şirket, Kara Paranın Aklanması, terörün ve kitle imha silahlarının finansmanı faaliyetlerine dahil olmamalıdır. Bu amaca yönelik olarak, Şirket:

- Müşterilerinin ve İş Ortakları hakkında gerekli incelemeyi yapmalı;
- Yürürlükteki kanunlara, düzenlemelere ve Arçelik Global İş Etiği İlkeleri ve ilgili Politikalarına uymalı;
- Her zaman finansal ve ticari kayıtların doğruluğunu sağlamalı;
- Tüm faaliyetlerine ait kayıtları güvenli ve uygun bir şekilde tutmalı ve muhafaza etmeli;
- Yürürlükteki mevzuatlara uygun şekilde üçüncü taraf incelemeleri/durum tespiti çalışmaları gerçekleştirmelidir.

Bu Politika'ya aykırı davranılması, bunlarla sınırlı olmamak üzere, aşağıdaki durumlara yol açabilir:

- Çalışanların hapis cezasına çarptırılması (belirli Yaptırımların ihlali neticesinde);
- Hem Şirket hem de çalışanları için önemli para cezaları;
- İtibarın zedelenmesi;
- İş kaybı;

¹² İlgili mevzuatta aksi belirtilmedikçe, söz konusu izinler en az on yıllık süreli olacak şekilde alınmalıdır.

¹³ Daha fazla bilgi için lütfen Arçelik Global Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesi Politikasına bakınız.

- Teşviklerin iptal edilmesi;
- Anlaşmaların feshedilmesi;
- Hisse değerlerinde düşüş;
- Uluslararası finansmana erişimde sıkıntılar;
- Kredilerin geri çağırılması;
- Şirket'in varlıklarına el konulması.

5. UYGULAMA

Durum tespiti prosedürleri kapsamında, DPS işlemi üçüncü taraf sorgulama araçları aracılığıyla gerçekleştirilmelidir. Yeni bir İş Ortağı veya diğer üçüncü taraflar ile herhangi bir iş ilişkisine başlamadan önce, yürürlükteki regülasyonlara uygun olarak ilk durum tespiti gerçekleştirilmelidir. Durum tespiti işlemleri yürütülürken, yaptırımlara dair listelerle birlikte, teknik olarak mümkün olduğu ölçüde, yurt içinde hazırlanmış listeler de dikkate alınmalıdır. Durum tespiti prosedürleri, sadece herhangi bir faaliyete başlama öncesinde değil, aynı zamanda iş ilişkisi süresince de düzenli olarak uygulanmalıdır. İş ilişkisi sürerken herhangi bir zamanda, Şirket'in ilgili departmanları tarafından olumsuz bulgular (Yaptırım Hedefleri ile işlem riski, Kara Para Aklama faaliyetleri, vb.) tespit edilmesi durumunda, Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı konuyla ilgili olarak derhal bilgilendirilmelidir. Hukuk ve Uyum Departmanı daha kapsamlı durum tespiti faaliyetlerini gerçekleştirir ve iş ilişkisinin sona ermesi veya sözleşmelerin feshedilmesi dahil ancak bunlarla sınırlı olmayacak şekilde, alınması gereken önlemler hakkında ilgili iş birimini bilgilendirir. Herhangi bir tereddüt halinde, Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı, Koç Holding'in Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne danışacaktır.

Yasaklı Taraf Sorgulama işlemi sonuçlarına bağlı olarak, ticari işlemlerin başlatılması ve devam ettirilmesine karar vermek sadece Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'nın takdirindedir.

Şirket, İş Ortakları ve diğer üçüncü taraflarla imzalayacakları sözleşmelerde, ilgili kişilerin bu Politika'yı anladıklarına ve Politika'ya uygun hareket edeceklerine ilişkin maddeleri içermesini temin etmelidir.

6. ABD KİŞİLERİNİN KISITLANMASI

"ABD Kişisi (US Person)", ABD'de bulunan herkesi; nerede bulunursa bulunsun herhangi bir ABD vatandaşı veya yeşil kart sahibini (çifte vatandaşlık dahil); ABD'de kurulmuş herhangi bir kuruluşu veya ABD'li bir kuruluş tarafından istihdam edilen herhangi bir kişiyi ve belirli ABD yaptırımları kapsamında ABD'nin sahip olduğu veya kontrolündeki ABD dışı kuruluşları kapsar.

ABD Kişisi olan -çalışanlar da dahil olmak üzere- kimselerin OFAC tarafından söz konusu işleme dahil olmalarına izin verilmedikçe, Ambargo Uygulanan Ülke veya diğer ABD Yaptırım Hedefini içeren işlemlere dahil olmaları yasaktır. Ek [1]'de sunulan ABD Kişilerinin Kısıtlanması Protokolü, yürürlükteki ABD Yaptırımlarına uyum için gerekli olan işlemlerde ABD Kişilerinin işlemlerden kısıtlanmalarına ilişkin ek bilgiler, detaylar ve talimatları içermektedir.

7. ŞEFFAFLIK

Global olarak tüm çalışanlar, bu Politika'nın gerekliliklerinden kaçınmak için tasarlanmış eylemlerden veya yaptırıma tabi faaliyetin kolaylaştırılması olarak yorumlanabilecek herhangi bir beyan veya davranıştan kaçınmakla yükümlüdür. Yaptırımlardan kaçınmak veya bir Yaptırımla ilgili bir hususun tespitini/ortaya çıkmasını engellemek için, ödeme talimatları, işlem dokümanları ve/veya karşı tarafın verilerinde yer alan hiçbir bilgi değiştirilmemeli, silinmemeli veya gizlenmemelidir. Çalışanlar, işlem kayıtlarında veya diğer ticari dokümanlarda yer alan, bir Yaptırım Hedefi ile ilgili isimleri, adresleri veya diğer bilgilerin silinmesi veya gizlenmesine yönelik karşı taraftan gelen talepleri reddetmeli ve bu talepleri Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'na derhal bildirmelidir.

8. BİLGİ TALEPLERİ (RFI)

Şirket ve/veya Grup Şirketleri, çalıştıkları banka veya karşı taraf bankalarından belirli işlemler, karşı taraflar vb. ile ilgili bilgi talepleri ("**RFI**") alabilirler. Söz konusu RFI; e-posta, faks veya diğer yollarla alınabilir. Yaptırımlarla ilgili bir RFI alan herhangi bir çalışan, söz konusu RFI'nın incelenmesi amacıyla derhal Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'na iletmelidir. Yaptırımlarla ilgili olarak alınan RFI'lara verilen tüm yanıtlar, Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'nın onayına tabi olup doğru ve eksiksiz olmalı, yanıltıcı bilgi içermemelidir. İlgili tüm dahili yazışmalar, Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından Bilgi Talebine verilen yanıtın onaylandığını kanıtlayan dokümanlar ve RFI'nın işlenmesine ilişkin diğer dokümanlar da dahil olmak üzere, RFI ile ilgili tüm dokümanlar, elektronik ortamda kaydedilmeli ve arşivlenmelidir.

Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı, söz konusu RFI'ların takibi için Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile iletişime geçecektir.

9. POLİTİKA'NIN İHLALİ

Bu Politika'nın ihlali, işten çıkarılma da dahil olmak üzere önemli disiplin cezaları uygulamalarına neden olabilir. Bu Politika'nın herhangi bir üçüncü tarafça ihlal edilmesi durumunda, eğer varsa, sözleşmeleri derhal feshedilmelidir.

Bu Politika'nın ve/veya yürürlükteki kanunların ihlal edildiğini biliyor veya bu hususta şüpheleriniz bulunuyorsa ihlali (veya olası ihlalleri ve sorularınızı) derhal Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'na bildirmelisiniz. Alternatif olarak sorularınızı veya bildirimlerinizi aşağıda belirtilen Şirket'in etik hatları aracılığıyla da iletebilirsiniz:

Web: www.ethicsline.net

Etik Hat Telefon numaralarına aşağıdaki web sitesinden ulaşabilirsiniz.

<https://www.arcelikglobal.com/tr/sirket/hakkimizda/global-is-etigi-ilkeleri/>

Yukarıda belirtilen kanallara ilaveten, bu Politika ile ilgili herhangi bir ihlali aşağıdaki link aracılığıyla Koç Holding'in Etik Davranış Kuralları Yardım ve Destek Hattına da bildirebilirsiniz. "kocsnow.koc.com.tr/hotline".

Bu Politika, yeni veya güncellenen yasa ve yönetmeliklere uyumu sağlamak için Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından periyodik olarak gözden geçirilecektir.

10. EK I- ABD KİŞİLERİNİN KISITLANMASI PROTOKOLÜ

ABD Unsurlarının Yaptırım Hedeflerini İçeren Ticari Faaliyetlerden Kısıtlanması¹⁴

I. Protokolün Amacı

- A. Şirket ve Grup Şirketlerinin ve tüm global operasyonlarının yürürlükteki Yaptırımlar veya Ambargoları ("**Yaptırımlar**") ihlal edebilecek işlemlere dahil olmasını önlemektir.
- B. Yaptırım ihlalleri, yaptırıma uygun hareket etmeyen çalışanlar için kişisel olarak cezai sorumluluğa neden olabileceğinden, tüm çalışanlar yükümlülüklerini çok iyi bilmeli ve hem kendilerinin hem de ekiplerinin korunması için bu Protokol'e kesinlikle uymalıdır.

II. Yaptırım Hedefleri

- A. Şirket ve Grup Şirketlerinin faaliyet gösterdiği yerlerdeki yargı mercileri, BM yaptırımları gereğince veya diğer nedenlerden dolayı hedef kişiler, kuruluşlar, gemiler veya ülkeler ("**Yaptırım Hedefleri**") aleyhine bir dizi Yaptırım uygulayabilir.
- B. ABD Yaptırımları, genellikle Şirket'in ve Grup Şirketlerinin faaliyet gösterdiği yerdeki diğer yargı mercilerinin uyguladığı Yaptırımlardan daha geniş yelpazede yer alan ülke, kişi ve kuruluşları hedef almaktadır. ABD Yaptırım Hedefleri, OFAC'a ait web sitesinde bildirildiği şekilde, OFAC tarafından belirlenen kişi, kuruluş ve gemileri içermektedir.¹⁵ Bu tür SDN'lere ve Yaptırımları İhlal Eden Yabancıların (**Foreign Sanctions Evaders- "FSE"**) ilaveten, OFAC ve diğer ABD Yetkili Makamları mevcut durumda Kırım, Küba, İran, Kuzey Kore, Sudan ve Suriye'ye karşı kapsamlı yaptırımlar uygulamaktadır. Son olarak, OFAC, yayımladığı SSI Listesi'ne Rusya'nın finans, savunma ve enerji sektörlerinde faaliyet gösteren belirli kuruluşlarını dahil ederek yaptırımlar uygulamaya koymuştur.
- C. ABD Yaptırım gereklilikleri, global olarak ABD Kişilerinin yanı sıra ABD'ye ait toprakları veya finansal sistemini veya ihracat kontrollü ABD menşeli malların uluslararası transferleri işlemlerine (müştereken "**ABD Unsurları**") dahil herhangi bir kişi tarafından gerçekleştirilen işlemler için de geçerlidir.
- D. ABD Unsurlarını içeren bir işlemin ABD Yaptırım riski oluşturup oluşturmayacağını belirlemek için sorulması gereken sorular aşağıdaki gibidir:
 - İşlemin tarafı, SDN Listesinde yer alıyor mu veya sahibi SDN mi?¹⁶

¹⁴ Bu protokol ABD veya AB ihracat kontrolleri regülasyonları ve ruhsatlandırma gerekliliklerine değinmez. Söz konusu mevzuatlar ve gereklilikler ile daha fazla bilgi için lütfen [diğer şirket politikalarına] bakınız.

¹⁵ Bakınız <http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/default.aspx> ve http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/ssi_list.aspx.

¹⁶ ABD unsurunun dahli olup olmamasına bakılmaksızın, Yasaklı Taraf İnceleme işlemi gerçekleştirilmelidir.

- İşlemin tarafı, Kırım, Küba, İran, Kuzey Kore, Sudan veya Suriye'de ("**Ambargo Uygulanan Ülkeler**") yerleşik mi veya buralara veya buralardan mal veya hizmet tedarik ediyor mu?
- İşlemin tarafı, SSI Listesi'nde yer alıyor mu veya sahibi SSI Listesi'nde yer alan bir şirket mi?
- Küba, İran, Sudan veya Suriye işlemin tarafının tamamen veya kısmen sahibi mi veya işlemin tarafı bu devletler adına hareket ediyor mu veya bu devletlerin sahip olduğu bir şirket mi?
- İşlemin tarafı Küba vatandaşı mı veya işlem tamamen veya kısmen Küba vatandaşlarına mı ait (ABD'de bulunan Küba vatandaşları veya üçüncü bir ülkede daimi olarak ikamet edenler hariç)?

III. Politikamız

- A. İhracat kontrolleri dahil olmak üzere işlemlerimiz için uygulanabilen tüm Yaptırımlara uyarız.
- B. Yaptırımlar kapsamında süreçlerimize dahil olan hiçbir kişi veya kurumu uyum riskine maruz bırakabilecek işlemlere dahil olmayız.
- C. Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde yürürlükte olan Yaptırımlardan kaçınmak için tasarlanmış veya amaçlanmış işlemlere dahil olmayız.

Herhangi bir tereddüt olması halinde, tüm çalışanlar Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'na başvurmalıdır.

IV. ABD Kişisi Çalışanların İzole Edilmesi

- A. ABD Kişisi (**US Person**) olan çalışanlar da dahil olmak üzere- kimselerin OFAC tarafından söz konusu işleme dahil olmalarına izin verilmedikçe, Ambargo Uygulanan bir Ülke veya diğer ABD Yaptırım Hedefi'ni içeren işlemlere dahil olmaları yasaktır. "ABD Kişisi (**US Person**)", ABD'de bulunan herkesi; nerede bulunursa bulunsun herhangi bir ABD vatandaşını veya yeşil kart sahibini (çifte vatandaşlık dahil); ABD'de kurulmuş herhangi bir kuruluşu veya ABD'li bir kuruluş tarafından istihdam edilen herhangi bir kişiyi ve belirli ABD yaptırımları kapsamında ABD'nin sahip olduğu veya kontrolündeki ABD dışı kuruluşları kapsar.
- Beko U.S., Inc. hariç, Şirket ve Grup Şirketleri ABD Kişisi değildir, ancak ABD'deki herhangi bir ofis ve çalışanı ile ABD pasaportu veya yeşil karta sahip dünya çapında herhangi bir çalışan ABD Kişisi sayılmaktadır.
- B. Geçerli bir lisans, izin veya muafiyetin olmadığı durumlarda, ABD Yaptırımları ABD kişilerinin Ambargo Uygulanan Ülkeler ve diğer ABD Yaptırım Hedefleri ile ticari işlemlere dahil olmasını yasaklamaktadır.

- SSI Listesi'nde yer alan şirketlere uygulanan yaptırımlar kapsam açısından daha sınırlıdır ve ABD kişilerinin yeni borçlar ile işlem yapmasını veya bazı durumlarda, bu kişilerin, mülkleri için yeni öz kaynak veya mülklerde payları ile ilgili işlem gerçekleştirmelerini, finansman sağlamalarını veya diğer şekillerde sürece dahil olmalarını (SSI Listesi'nde yer alan kuruluşa bağlı olarak) yasaklar.
- C. Dolayısıyla, ABD vatandaşı olan veya bir ABD yeşil kartına sahip olan (ABD'de bulunan ABD vatandaşı olmayan kişiler dahil olmak üzere) tüm çalışanlar, OFAC tarafından bu tür işlemlere izin veya yetki verilmedikçe, ABD Yaptırım Hedeflerini içeren işlemlere katılmamalı veya başka şekilde desteklememeli veya bu işlemleri kolaylaştırmamalıdır¹⁷.
- D. Özellikle ABD'de yerleşik bir ABD Kişisi iseniz veya bir ABD kuruluşunun ABD kişisi olmayan bir yöneticisi veya çalışanı iseniz, ABD kuruluşa adına hareket ederken:
 1. Ambargo Uygulanan Ülkeler veya diğer ABD Yaptırım Hedeflerini içeren OFAC tarafından yasaklanmış ticari faaliyetlerle bağlantılı olarak herhangi bir ticari tavsiye, danışmanlık, yardım veya diğer türlü destekler sağlamayın;
 2. ABD Yaptırım Hedefleri içeren, OFAC tarafından yasaklanmış hiçbir ticari faaliyeti denetlemeyin, bu faaliyetlere izin vermeyin veya onaylamayın veya diğer personelin bu tür işlemlerle ilgili davranışları, faaliyetleri veya eylemlerini yönetmeyin veya yönlendirmeyin;
 3. ABD Yaptırım Hedeflerini içeren, OFAC tarafından yasaklanmış ticari faaliyetleri kolaylaştırmak amacıyla herhangi bir işlem, operasyon, ürün veya hizmetin yeniden tasarlanması veya yeniden yapılandırılması süreçlerine dahil olmayın;
 4. Özellikle ABD Yaptırım Hedeflerini içeren, OFAC tarafından yasaklanmış kuruluşları desteklemek için kurumsal hizmetler (örneğin; muhasebe, lojistik, sözleşme yönetimi, teknik servis) sağlamayın.
 5. ABD Yaptırım Hedeflerini içeren, OFAC tarafından yasaklanmış ticari faaliyetleri ve işlemleri diğer bir kişiye yönlendirmeyin veya ABD Yaptırım Hedefleri ile belirli işlemlerle ilgili olarak herhangi bir vekaletname vermeyin.

¹⁷ Sektörel Yaptırımlar Listesinde yer alan Yaptırımlar, ABD Vatandaşlarının Sektörel Yaptırımlar Listesinde yer alan şirketler ile gerçekleştirilen tüm işlemlere katılımını veya dahlini yasaklamaz. Aksine, Sektörel Yaptırımlar Listesinde yer alan yaptırımlar sadece sınırlı eylem ve faaliyeti yasaklar. Uygulanan yasaklar hakkında daha fazla bilgi için Sektörel Yaptırımlar Listesine bakılmalıdır, fakat özet olarak aşağıdaki hususları içerir: Talimat 1 - 30 günden uzun vade süresine sahip, Talimat 1 yaptırımı uygulanan bir kuruluşun yeni öz kaynağını veya yeni borcunu içeren işlemler; Talimat 2 - 90 günden uzun vade süresine sahip, Talimat 2 yaptırımı uygulanan kuruluşun yeni borcunu içeren işlemler; Talimat 3 - 30 günden uzun vade süresine sahip, Talimat 3 yaptırımı uygulanan kuruluşun yeni borcunu içeren işlemler ve; Talimat 4 - Rusya Federasyonunda petrol üretim potansiyeline sahip, açık deniz, Kuzey Kutup Bölgesi açık deniz veya şeyl projelerine yönelik ve Talimat 4 yaptırımı uygulanan kuruluşun dâhil olduğu petrol arama veya üretim faaliyetleri içeren işlemler. Anılan yasaklar ayrıca Sektörel Yaptırımlar Listesinde yer alan bir veya daha fazla kuruluş tarafından %50 veya fazlasına sahip olunan kuruluşlar için de geçerlidir. Bu nedenle, ABD Kişileri, söz konusu işlemlerin yasaklanmış işlem olmaması veya diğer ABD Yaptırım Hedeflerini içermemesi şartına tabi olmak üzere, Sektörel Yaptırımlar Listesinde yer alan şirketler ile gerçekleştirilen işlemlere dâhil olabilir.

6. SSI Listesinde yer alan kuruluşlara, borç veya öz sermaye kullandırımı ile bağlantılı olarak yukarıda listelenen hizmetleri sağlamayın.
- E. ABD Kişisi olmayan çalışanlar, ABD Yaptırım Hedeflerini içeren OFAC tarafından yasaklanmış hiçbir ticari faaliyete ABD Kişileri, ABD menşeli malları, hizmetleri veya ABD finansal sistemini dahil etmemelidir.
- F. Bu nedenle, ABD Vatandaşı değilseniz ve işleminiz ABD Yaptırım Hedeflerini içeriyorsa ve bir OFAC lisansı veya yetkisi tarafından izin verilmiyor veya Uyum Yetkilisi tarafından diğer bir şekilde yetkilendirilmiyorsa,
 1. ABD'deyken söz konusu işlem üzerinde çalışmayın.
 2. Bir ABD Kişisinden (bir ABD Vatandaşı veya yeşil kart sahibi olanlar dahil) söz konusu işlemle ilgili olarak size yardımcı olmasını talep etmeyin;
 3. Söz konusu işlemi bu protokole uymaları veya OFAC ile ilgili bir uyum sorununu gündeme getirmek için uyarmak dışında bir ABD Kişisi ile görüşmeyin;
 4. Söz konusu işlemin ilettilmesi veya geliştirilmesi doğrultusunda ABD Kişilerini e-posta zincirlerine eklemeyin;
 5. ABD Yaptırım Hedefi ile bağlantısı hakkındaki bilgileri saklayarak söz konusu işleme ABD kişilerini dahil etmeye çalışmayın ve
 6. ABD Yaptırım Hedefleri ile işlemlerin finanse edilmesi için ABD Kişileri tarafından sağlanan krediyi veya diğer varlıkları kullanmayın veya ABD Kişilerine bu işlemde elde edilen fonları temin etmeyin.
- G. Örnekler: Bu Politika'yı ihlal edebilecek eylemlere ait örnekler aşağıda sunulmuştur:
 - Şirket'in Türkiye'de istihdam ettiği bir ABD vatandaşının, Suriyeli bir işletmeye buzdolabı satışı için müzakerelerde bulunması;
 - Şirket'in Türkiye'de istihdam ettiği bir Türk vatandaşının, New York'taki bir ofiste geçici olarak çalışması esnasında Sudan'daki bir şirketle sözleşme müzakere etmesi;
 - ABD vatandaşı olmayan aynı çalışanın, Türkiye'den, İran'daki bir müşteriye satışı gerçekleştirilmek üzere ABD merkezli bir tedarikçiden parça siparişi vermesi veya
 - Şirket tarafından Türkiye'de istihdam edilen ABD yeşil kart sahibi bir çalışanın OFAC tarafından listelenen SDN ile bir sözleşmeyi onaylaması.

H. ABD Kişisi Komite Üyelerinin İzole Edilmesi

- Yukarıda belirtildiği şekilde, Şirket ve Grup Şirketlerine bağlı olan ABD Kişisi, Birleşik Devletler kanunlarınca bu hususta hareket edilmesine izin vermedikçe (örneğin; OFAC'ın işlemi onaylaması veya Sektörel Yaptırım Listesinde anılan yaptırımların sınırlı niteliği nedeniyle), ABD Yaptırım Hedeflerini veya Ambargo Uygulanan Ülkeleri içeren ticari faaliyetleri onaylayamaz, bu faaliyetlere izin veremez, bu faaliyetlerle ilgili tavsiye veya danışmanlık veremez veya diğer şekillerde destek veya yardım sunamaz.
- Bu nedenle katı hükümler içeren bir izolasyon kuralı, mevcut durumda veya gelecekte, Şirket ve Grup Şirketlerinin yönetim kurullarında ve komitelerinde görev yapabilecek tüm ABD Kişileri için geçerlidir; bu husus, söz konusu kişilerin söz konusu kurul veya komite toplantılarının ABD Yaptırım Hedefleri veya Ambargo Uygulanan Ülkeleri içeren OFAC tarafından yasaklanmış ticari faaliyetlerin iletilemesi veya geliştirilmesi doğrultusunda gerçekleştirilen planlama veya oylamaya dahil olmak üzere, herhangi bir bölümüne katılamayacakları anlamına gelmektedir.
- Bu nedenle, Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı tarafından katılma izni verilmedikçe, ABD Kişileri, yönetim kurulunun veya yürütme komitesinin, özellikle ABD Yaptırım Hedefleri veya Ambargo Uygulanan Ülkeleri içeren ticari faaliyetlerin iletilemesi veya geliştirilmesi doğrultusunda harekete geçeceği süre boyunca toplantı odasından çıkmalı ve/veya görüntülü/sesli konferanslardan ayrılmalıdır.
- Uyuma Dair Alınan Danışmanlıklar Hakkında: Komitenin herhangi bir üyesi, ABD Kişilerinin sunduğu OFAC ve diğer Yaptırım mevzuatlarına uyum ve Şirket ve Grup Şirketlerinin ABD Yaptırım risklerine maruz kalma durumları hakkında tavsiye ve danışmanlık hizmetlerini dikkate almayı ve değerlendirmeyi düzenli olarak talep edebilir. Bu bağlamda, Şirket ve Grup Şirketlerinin Yönetim Kurulu ve komitelerinin ABD Kişisi üyeleri veya danışmanları, Şirket ve Grup Şirketleri adına yaptırımlara uyum sorunlarını ele alabilirken, aynı zamanda, ABD Yaptırım Hedefleri veya Ambargo Uygulanan Ülkeler ile OFAC tarafından yasaklanmış ticari faaliyetlerin iletilemesi veya geliştirilmesi doğrultusunda herhangi bir ticari planlama aşaması veya karar sürecinden kendilerini izole edebilirler.
- İlgili kurullar ve komiteler tarafından kaydedilen toplantı tutanakları ile alakalı olarak, ABD Yaptırım Hedefleri veya Ambargo Uygulanan Ülkeler ile OFAC tarafından yasaklanmış ticari faaliyetlerin iletilemesi veya geliştirilmesi doğrultusunda oylama veya diğer faaliyetlerin kaydedildiği bir toplantıya yönelik tutanak, toplantıya katılan ABD Kişilerinin, ABD Yaptırım Hedefleri ile ilgili müzakereler ve/veya kararların kayıt altına alınmasından önce, bu tür eylemlerden izole olduklarına dair bir ibare veya açıklama içermelidir (örneğin;. Odayı terk etti, konferans görüşmesinden ayrıldı).
- ABD Kişileri olmayan kurul ve komite üyeleri (ve genellikle yöneticiler), ABD Kişilerini, ABD Yaptırım Hedefleri veya Ambargo Uygulanan Ülkeler ile OFAC tarafından yasaklanmış ticari faaliyetlerle ilgili ticari konular hakkındaki e-postalar veya diğer iletişim şekillerine dahil etmemeli (uyum hakkında tavsiye taleplerinin aksine) ve bu hususta tereddüt olması durumunda Hukuk ve Uyum Departmanı'na danışmalıdır.

- İlgili kurul ve komiteler, ABD Kişisi olan tüm üyelerinin geri çekilmesinden sonra, geri kalan üye sayısının geri çekilen ABD Kişisi üyelerin sayısını aşmaması halinde, ABD Yaptırım Hedefleri veya Ambargo Uygulanan Ülkeler ile OFAC tarafından yasaklanmış herhangi bir ticari faaliyeti onaylamayacak veya bu faaliyetlere izin vermeyecektir.

V. ABD Kişisi Çalışanlar için İlave Rehberlik

- A. OFAC yaptırımları, ABD Kişilerinin OFAC tarafından yasaklanmış, ABD Yaptırım Hedeflerini veya Ambargo Uygulanan Ülkeleri ilgilendiren kuralları ihlal eden faaliyetler cereyan ederken; kesinlikle hiçbir bilgi sahibi olmamaları ve fiili gerçeklerin bilgi sahibi olunması gerektiğine ilişkin kesinlikle hiçbir ibare barındırmaması durumunda uygulanmaz.
- B. Şirket ve Grup Şirketlerinin küresel ticari faaliyetleri bağlamında, Ambargo Uygulanan Ülkeler ile olan işlerine ilişkin maliyetler / gelirler / karlar ve diğer bilgileri açıklayan genel amaçlı yönetim raporlarının veya mali tabloların ABD Kişisi çalışanlarına yayınlanması ve dağıtılması, ABD Kişilerinin izin verilmeyen ve OFAC tarafından yasaklanmış ticari faaliyetlerin ilerletilmesi veya geliştirilmesi doğrultusunda herhangi bir ticari müzakere veya karar alma sürecine katılmadıkları sürece, bu Politikayı ihlal etmez.
- C. ABD Kişileri, bu Protokolün konusu ile ilgili soruları ve tereddütleri olması halinde, Şirket'in Hukuk ve Uyum Departmanı'na danışmalıdır.

Son Güncelleme Tarihi: 17.10.2022

GLOBAL İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu İnsan Hakları Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Arçelik ve Grup Şirketlerinin İnsan Hakları konusundaki yaklaşım ve standartlarını yansıtan bir rehber oluşturmak ve bu yolla Arçelik ve Grup Şirketlerinin İnsan Haklarına verdiği önemi vurgulamaktır.

Arçelik ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları ve yöneticileri, bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Bir Koç Topluluğu şirketi olarak Arçelik ve Grup Şirketleri, tüm İş Ortaklarından, ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

2. TANIMLAR

"**BM**", Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

"**BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri**"¹⁸, iş hayatında karşılaşılan İnsan Hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

"**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**"¹⁹, İnsan Hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

"**En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (182 no.'lu Antlaşma)**"²⁰, en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin engellenmesi ve acil eylem planına ilişkin İLO antlaşmasını ifade eder.

"**Grup Şirketleri**", Arçelik'in doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50'sinden fazlasını elinde tuttuğu tüzel kişilikleri ifade eder.

"**ILO**" Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

"**ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi**"²¹, ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan ILO Bildirgesini ifade eder:

- Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin engellenmesi,
- İstihdam süresince ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

"**İnsan Hakları**" cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

¹⁸ https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

¹⁹ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

²⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

²¹ <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

“İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”²², İnsan Hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel İnsan Haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

“İş Ortakları” tedarikçi, distribütör, yetkili servis firmaları, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmaları kapsar.

“Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs)”²³ işyerinde, piyasada ve toplumda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda iş dünyasına rehberlik eden bir dizi ilkedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi tarafından oluşturulan bu prensipler, uluslararası çalışma ve İnsan Hakları standartlarına uygun olarak işletmelerin, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinde bir payı ve sorumluluğu olduğu kabulüne dayanır.

“Koç Topluluğu” Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“OECD” Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nü ifade eder.

“OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi”²⁴ uluslararası pazarda rakipler arasındaki dengeyi koruyacak devlet destekli bir kurumsal sorumluluk davranışı geliştirmeyi ve böylelikle çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkısını artırmayı hedefleyen OECD rehberini ifade eder.

3. GENEL İLKELER

Bir Koç Topluluğu şirketi olarak Arçelik ve Grup Şirketleri, küresel ölçekte faaliyet gösteren bir kuruluş olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini kendisine rehber almakta ve faaliyet gösterdiği toplumlardaki paydaşlarına karşı İnsan Haklarına saygılı bir anlayış benimsemektedir. Çalışanlarına pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve bunu sürdürmek Arçelik ve Grup Şirketlerinin temel prensibidir. Arçelik ve Grup Şirketleri, işe alım, terfi, kariyer gelişimi, ücret, yan haklar ve çeşitlilik gibi konularda küresel etik ilkelere uygun hareket eder ve çalışanlarının kendi seçimleriyle sivil toplum örgütü kurma ve bunlara katılma haklarına saygı duyar. Zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, her türlü ayrımcılık ve tacize kesinlikle tolerans göstermez.

Arçelik ve Grup Şirketleri, İnsan Haklarıyla ilgili olarak aşağıda belirtilen uluslararası standartları ve ilkeleri öncelikli olarak dikkate alır:

- BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011),
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (2000),
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998),
- Kadının Güçlenmesi Prensipleri (2011),
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (No. 182).
- OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi (2011)

²² <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

²³ <https://www.weps.org/about>

²⁴ <http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.htm>

4. TAAHHÜTLER

Arçelik ve Grup Şirketleri, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ilkelerini yerine getirerek çalışanlarının, hissedarlarının, İş Ortaklarının, müşterilerinin ve faaliyetleriyle ilişkili olarak ürün veya hizmetlerinden etkilenen diğer herkesin hakkına saygı duymaya özen gösterir.

Arçelik ve Grup Şirketleri, tüm çalışanlara dürüst ve adil bir şekilde davranır, ayrımcılıktan kaçınarak insan onuruna saygılı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunu üstlenir. Arçelik ve Grup Şirketleri, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmaz.

Arçelik ve Grup Şirketleri ayrıca, İnsan Hakları ihlallerine maruz kalma ihtimali daha yüksek olan dezavantajlı grupları dikkate alarak bunlar için ek standartlar da uygulayabilir. Arçelik ve Grup Şirketleri, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nde belirtildiği gibi, hakları Birleşmiş Milletler belgelerinde daha ayrıntılı olarak açıklanan grupların (yerli halklar; kadınlar; etnik, dini ve dilsel azınlıklar; çocuklar; engelli insanlar; göçmen işçiler ve aileleri) özel koşullarını dikkate alır.

Çeşitlilik ve Eşit İşe Alım Fırsatları

Arçelik ve Grup Şirketleri, farklı kültürlerden, tecrübelerden ve özgeçmişlerden bireyleri istihdam etmeye çalışır. İşe alımda karar verme süreçleri, ırk, din, milliyet, cinsiyet, yaş, medeni durum ve engellilik durumuna bakılmaksızın işin gerekliliklerine ve kişisel niteliklere bağlıdır.

Ayrımcılığın Önlenmesi

Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası tüm işe alım, terfi, atama ve eğitim süreçlerinde temel ilkedir. Arçelik ve Grup Şirketleri tüm çalışanlarından birbirlerine olan davranışlarında aynı hassasiyetle hareket etmelerini bekler.

Arçelik ve Grup Şirketleri, çalışanlarına, eşit işe eşit ücret, eşit haklar ve fırsatlar sunarak eşit davranmaya özen gösterir. ırk, cinsiyet (hamilelik dahil), renk, milliyet, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, aile durumuna dayalı, hassas tıbbi duruma yönelik, sendika üyeliği ve faaliyetlerine ilişkin ve siyasi görüşe dayanan ayrımcılığın ve saygısızlığın hiçbir türüne müsaade edilmez.

Çocuk İşçi ve Zorla Çalıştırmaya Karşı Sıfır Tolerans

Arçelik ve Grup Şirketleri çocukların fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmesine neden olan ve eğitim haklarını ellerinden alan çocuk işçiliğine şiddetle karşı çıkmaktadır. Ayrıca, Arçelik ve Grup Şirketleri gönülsüz olarak ve tehdit altında çalışma olarak tanımlanan zorla çalıştırmanın her türüne karşıdır.

Arçelik ve Grup Şirketleri, ILO'nun sözleşme ve tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca köleliğe ve insan ticaretine karşı sıfır tolerans politikası uygulamakta ve tüm İş Ortaklarının bu doğrultuda hareket etmesini beklemektedir.

Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme

Arçelik ve Grup Şirketleri, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu yaşamadan bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma haklarına saygı duyar. Arçelik ve Grup Şirketleri, yasal bir sendika tarafından temsil edilen, çalışanlarının özgürce seçilmiş temsilcileriyle yapıcı bir diyalog kurmayı taahhüt eder.

Sağlık ve Güvenlik

Çalışanların ve herhangi bir nedenle Arçelik ve Grup Şirketlerinin çalışma alanında bulunan diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin korunması Arçelik ve Grup Şirketlerinin en önemli önceliklerinden biridir. Arçelik ve Grup Şirketleri, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlar. Güvenlik hizmetleri, gerektiğinde her bir kişinin haysiyetine, gizliliğine ve itibarına saygı duyacak şekilde sağlanır. Arçelik ve Grup Şirketleri, ilgili mevzuata uyar ve tüm çalışma alanlarında gerekli güvenlik önlemlerini uygular.

Arçelik ve Grup Şirketleri, çalışma alanında emniyetsiz koşulların veya davranışların tespit edilmesi durumunda, müşterilerin ve çalışanların sağlık, emniyet ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri derhal alır.

Taciz ve Şiddete Sıfır Tolerans

Çalışanların kişisel itibarını korumanın önemli bir yolu, taciz ve şiddetin meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almak, ancak böyle bir olayın meydana gelmesi halinde buna uygun yaptırımları uygulamaktır. Arçelik ve Grup Şirketleri, şiddet, tacizin tolere edilmediği, güvenliği tehdit eden veya rahatsız edici koşulların olmadığı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Bu nedenle, Arçelik ve Grup Şirketleri fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik taciz, zorbalık, suistimal veya tehdidin hiçbir türüne tolerans göstermez.

Çalışma Saatleri ve Ücretler

Arçelik ve Grup Şirketleri, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki haftalık azami çalışma saatlerini aşmamak için yerel yasal çalışma saatlerine uymaktadır. Çalışanların düzenli molalar, izinler yapması ve verimli bir iş-yaşam dengesi kurmasına çok önem verilmektedir.

Ücret belirleme süreci, ilgili sektörlerle ve yerel iş gücü piyasasına göre rekabetçi bir şekilde ve varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre oluşturulur. Sosyal yan haklar dahil olmak üzere tüm ücretler, geçerli yasa ve yönetmeliklere göre ödenir.

Arçelik ve Grup Şirketleri çalışanları, çalışmakta oldukları ülkelerdeki çalışma koşullarını düzenleyen mevzuata ilişkin ek bilgi almak için uyumdan sorumlu departman veya görevli ile iletişime geçebilir.

Kişisel Gelişim

Arçelik ve Grup Şirketleri, çalışanlarına yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirmeleri için fırsatlar sunar. İnsan sermayesini değerli bir kaynak olarak gören Arçelik ve Grup Şirketleri, çalışanlarını iç ve dış eğitimlerle destekleyerek onların kapsamlı şekilde kişisel gelişimleri için çaba gösterir.

Veri Gizliliği

Arçelik ve Grup Şirketleri, çalışanlarının kişisel bilgilerini korumak için üst düzey veri gizliliği standartları uygular. Veri gizliliği standartları, ilgili mevzuatlara uyumlu olarak uygulanır.

Arçelik ve Grup Şirketleri, faaliyet gösterdiği her ülkede çalışanlarının ilgili veri gizliliği yasalarına uymasını bekler.

Siyasi Faaliyetler

Arçelik ve Grup Şirketleri, çalışanların tüm yasal ve gönüllü siyasi katılımlarına saygı duyar. Bununla birlikte, çalışanlar siyasi faaliyetlerini mesai saatleri dışında gerçekleştirmeli ve bu faaliyetler için Arçelik ve Grup Şirketleri kaynaklarını kullanmaktan kaçınmalıdır.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Arçelik ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Arçelik ve Grup Şirketlerinin ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Arçelik ve Grup Şirketleri, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika, Koç Topluluğu İnsan Hakları Politikası'na uygun olarak hazırlanmıştır. Bu Politika ile Arçelik ve Grup Şirketlerinin faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Arçelik Global İş Etiği İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bildirimlerinizi aşağıda belirtilen Şirket'in etik hatları aracılığıyla iletmeniz:

Web: www.ethicsline.net

Etik Hat Telefon numaralarına aşağıdaki web sitesinden ulaşabilirsiniz.
<https://www.arcelikglobal.com/tr/sirket/hakkimizda/global-is-etigi-ilkeleri/>

Hukuk ve Uyum Direktörlüğü, Global İnsan Hakları Politikası'nı düzenlemek, periyodik olarak gözden geçirmek ve gerektiğinde revize etmekten, İnsan Kaynakları Departmanı da bu Politika'nın uygulanmasından sorumludur.

Arçelik ve Grup Şirketleri çalışanları, bu Politika'nın uygulanması hakkındaki soruları için Arçelik İnsan Kaynakları Departmanı'na danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü tarafın bu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

Son Güncelleme Tarihi: 17.10.2022

GLOBAL AYRIMCILIĞI VE TACİZİ ÖNLEME POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Global Ayrımcılığı ve Tacizi Önleme Politikası'nın ("**Politika**") amaç ve kapsamı, her türlü Ayrımcılık ve Cinsel Taciz dahil Taciz fiillerinden arındırılmış bir iş yeri sağlamak için Arçelik ve onun Grup Şirketleri tarafından dikkate alınması gereken kuralları belirlemektir.

Arçelik ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları, yöneticileri ve yetkilileri, Koç Topluluğu Etik İlkeleri²⁵ ve Arçelik Global İş Etiği İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politikaya uyacaktır. Arçelik ve Grup Şirketleri, ayrıca tüm İş Ortaklarının bu Politikaya uymasını ve/veya bu Politika doğrultusunda hareket etmesini bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

2. TANIMLAR

"Ayrımcılık" bir kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine ya da toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine, siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir duruma dayalı olarak o kişiye yapılan haksız muamele ya da keyfi ayrım anlamına gelir.

"Cinsel Taciz" herhangi bir istenmeyen cinsel yaklaşım, cinsel içerikli talep, sözlü ya da fiziksel cinsel içerikli davranış ya da hareket veya makul olarak başkasını rencide etmesi ya da küçük düşürmesi beklenebilecek ya da bu şekilde yorumlanabilecek diğer bir cinsel içerikli davranış olarak tanımlanır.

"Grup Şirketleri" Arçelik'in doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50'sinden fazlasını elinde tuttuğu tüzel kişilikleri ifade eder.

"İnsan Hakları" cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı, ulusal köken veya toplumsal statü ve malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup, diğer İnsan Haklarının yanı sıra eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"²⁶ İnsan Hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup evrensel olarak korunması gereken temel İnsan Haklarını düzenleyen ilk belgedir.

²⁵<https://cdn.koc.com.tr/cmscontainer/kocholding/media/koc/01hakkında/uyum/politikalar/koc-toplulugu-etik-ilkeleri.pdf>

²⁶<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

“İş Ortakları” tedarikçi, distribütör, yetkili servis firmaları, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmaları kapsar.

“İşyeri” Arçelik ve Grup Şirketlerinin çalışanlarının çalıştıkları yeri ifade eder. Bu yer kapsamında; ofis binaları, fabrikalar vs. gibi fiziksel mekanlar ya da bir fiziksel adreste bulunmayan herhangi bir iş ortamı olarak tanımlanan sanal iş yeri, yer alabilir.

“Koç Topluluğu” Koç Holding A.Ş.’yi, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketleri ve Koç Holding A.Ş.’nin son tarihli konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (Joint Ventures) ifade eder.

“Taciz” başka bir kişiyi rencide edebilecek, küçük düşürebilecek ya da bu şekilde algılanabilecek herhangi bir uygunsuz ve istenmeyen davranışı ifade eder.

3. GENEL İLKELER

Küresel ölçekte faaliyet gösteren bir Koç Topluluğu şirketi olarak, Arçelik ve Grup Şirketleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni kendisine rehber almakta ve faaliyet gösterdiği ülkelerdeki paydaşlarına karşı İnsan Haklarına saygılı bir anlayış benimsemektedir. Çalışanları için pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve bunu sürdürmek Arçelik ve Grup Şirketlerinin temel prensibidir.

İşyerinde her türlü Ayrımcılık ve Cinsel Taciz dahil Taciz açıkça yasaklanmıştır.

Arçelik ve Grup Şirketleri’nin amaçlarından biri de insan onuru ile uyumlu, Ayrımcılığın veya adaletsizliğin olmadığı, Arçelik ve Grup Şirketlerinin farklı geçmişlere, kültürlere, mesleki deneyimlere ve yeni fikirler ve çözümler geliştirme yaklaşımlarına ve perspektiflerine sahip kişileri bir araya getirmeyi amaçladığı bir çalışma ortamı sağlamaktır. Bu doğrultuda, Arçelik ve Grup Şirketleri işe alım kararlarını, kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik dahil), rengine, milliyetine veya toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna bakmaksızın iş ihtiyaçlarına, iş gereksinimlerine ve kişisel niteliklere dayalı olarak almaktadır.

4. TAAHHÜTLER

Arçelik ve Grup Şirketleri, Ayrımcılığın ve Cinsel Taciz dahil Tacizin olmadığı, herkese saygılı ve onurlu bir şekilde davranılan, herkesin tamamen katkıda bulunabileceği ve eşit fırsatlara sahip olduğu bir çalışma ortamı sağlamayı ve bunu sürdürmeyi taahhüt etmektedir.

Arçelik ve Grup Şirketleri’nin fırsat eşitliği taahhüdünün temel unsuru, kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine veya toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayalı olarak ya da bunlar sebebiyle yapılabilecek Ayrımcılık ve Tacize sıfır tolerans gösterilmesidir. Arçelik ve Grup Şirketleri’nin ya da İş Ortaklarından herhangi birinin çalışanlarına, yöneticilerine ve yetkililerine yönelik böyle bir Taciz hukuka aykırı olup, buna asla müsamaha gösterilmeyecektir.

Ayrımcılığın Önlenmesi

Arçelik ve Grup Şirketleri, çalışanlarına, eşit işe eşit ücret, eşit haklar ve fırsatlar sunarak eşit davranmaya özen gösterir. Bir kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine veya toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayanan hiçbir türde Ayrımcılığa ve saygısızlığa müsaade edilmez.

Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans, işe alım, terfi, atama, ücret, nakiller, disiplin, daha alt bir pozisyona indirme, iş akdinin feshi, yan haklara ve eğitime erişim dahil tüm istihdam sürecinde temel bir ilkedir. Arçelik ve Grup Şirketleri, tüm çalışanlarından birbirlerine olan davranışlarında da aynı hassasiyetle hareket etmelerini bekler.

Ayrımcılık yaptığı tespit edilen bir çalışana iş akdinin feshi de dâhil olmak üzere düzeltici tedbirler uygulanacaktır. Herhangi bir İş Ortağının herhangi bir türde hukuka aykırı Ayrımcılık yaptığı tespit edildiği takdirde, sözleşmeleri feshedilebilir.

Şiddetin ve Cinsel Taciz dahil Tacizin Yasaklanması

Çalışanların kişisel itibarını korumanın önemli bir yolu, hiçbir türden Tacizin veya şiddetin meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri almak, ancak böyle bir olayın meydana gelmesi halinde de buna uygun yaptırımları uygulamaktır. Arçelik ve Grup Şirketleri, kişinin ırkına, cinsiyetine (hamilelik durumu dahil), rengine, milliyetine ya da toplumsal statüsüne, etnik kökenine, dinine, yaşına, engellilik haline, cinsel yönelimine, toplumsal cinsiyet kimliğine, ailevi durumuna, hassas tıbbi durumlarına, sendika üyeliklerine ya da faaliyetlerine ve siyasi görüşüne ya da hukuken yasaklanan diğer bir durumuna dayalı olarak ya da bunlar sebebiyle meydana gelen şiddetin, Ayrımcılığın ve Tacizin olmadığı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

Bu nedenle, Arçelik ve Grup Şirketleri fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik Taciz, şiddet, zorbalık, suiistimal veya tehdidin hiçbir türüne tolerans göstermez.

Taciz, başka bir kişiyi kızdıran, korkutan, istismar eden, küçük düşüren, tehdit eden, aşağılayan, utandıran ya da mahcup eden ya da caydırıcı, agresif veya rencide edici bir çalışma ortamı yaratan sözcükler, davranışlar ya da eylemler şeklinde olabilir (ancak bunlarla sınırlı değildir). Taciz, genellikle bir dizi olayı ifade eder. Taciz, ayrıca cinsiyetle ilgili, cinsel içerikli ya da etnik mahiyette uygun olmayan yorumlar, dini hakaretler, ırkla ilgili hakaretler, yaşa dayalı yorumlar, şakalar, lakaplar, rencide edici ya da aşağılayıcı yorumlar, e-postalar, sesli postalar veya korunan bir sınıfa dayalı olarak bir kişi ya da grup ile alay eden ya da onlara hakaret eden yazılı veya resimli materyal ya da benzer uygunsuz davranış olarak da tanımlanabilir.

İş performansı ya da diğer işle ilgili konulardaki fikir ayrılıkları normalde Taciz olarak değerlendirilmez.

Yukarıdaki Taciz türlerinin yanı sıra, Arçelik ve Grup Şirketleri işyerinde Cinsel Tacize karşı da sıfır tolerans ilkesini uygulamaktadır.

Cinsel Taciz genellikle bir davranış döngüsü ile ilişkili olmakla birlikte, tek bir olay şeklinde de gerçekleşebilir. Cinsel Taciz, karşı cinsiyetten ya da aynı cinsiyete sahip kişiler arasında görülebilir. Erkekler de kadınlar da hem taciz mağduru hem de faili olabilir.

Bu kuralları ihlal ettiği tespit edilen herhangi bir çalışana iş akdinin feshi de dâhil olmak üzere düzeltici tedbirler uygulanacaktır. Bu Politikayı ihlal ettiği takdirde, bir İş Ortağının sözleşmeleri feshedilebilir.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Arçelik ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Arçelik ve Grup Şirketlerinin ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Arçelik ve Grup Şirketleri, ayrıca tüm İş Ortaklarının bu Politikaya uymasını ve/veya bu Politika doğrultusunda hareket etmesini bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika, Arçelik Global İnsan Hakları Politikası²⁷'na uygun olarak hazırlanmıştır.

Bu Politika ile Arçelik ve Grup Şirketlerinin faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Arçelik Global İş Etiği İlkeleri'ne²⁸ aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bildirimlerinizi aşağıda belirtilen Şirket'in etik hatları aracılığıyla iletmeniz:

Web: www.ethicsline.net

Etik Hat Telefon numaralarına aşağıdaki web sitesinden ulaşabilirsiniz.

<https://www.arcelikglobal.com/en/company/about-us/global-code-of-conduct/>

Bu Politikaya ilişkin herhangi bir aykırılığı, yukarıda belirtilen kanalların yanı sıra aşağıdaki linkten Koç Topluluğu Etik Hattına bildirebilirsiniz: "koc.com.tr/hotline".

Bu politikaya aykırı olduğu iddia edilen tüm davranışlar, derhal Global İş Etiği İlkeleri Operasyonlar Politikası'nda²⁹ tanımlanan süreç uyarınca kapsamlı olarak araştırılacaktır. Ayrıca, bir kişinin kaygı duymasına yol açan misillemeye, tacize ya da mağduriyet oluşturan durumlara tolerans gösterilmez ve ifşaatta bulunan kişiler Global İhbar Bildirim Politikası'nda³⁰ tanımlandığı üzere aksini kabul etmedikçe, bu kişilerin ismi kimseyle paylaşılmayacaktır.

Bu Politikaya aykırılık, işten çıkarma dahil ciddi disiplin işlemleri ile sonuçlanabilir. Bu Politikayı ihlal etmeleri halinde, üçüncü tarafların sözleşmeleri feshedilebilir.

Hukuk ve Uyum Direktörlüğü, Global Ayrımcılığı ve Tacizi Önleme Politikası'nı düzenlemek, periyodik olarak gözden geçirmek ve gerektiğinde revize etmekten ve aynı zamanda çalışanlara, işyerinde Ayrımcılık, Cinsel Taciz dahil Taciz ve İnsan Hakları ihlallerinin önlenmesi dahil olmak üzere Global İş Etiği İlkeleri ve İlgili Politikalar hakkında eğitim vermekten sorumludur. İnsan Kaynakları Departmanı da bu Politika'nın uygulanmasından sorumludur. Arçelik ve Grup Şirketleri çalışanları, bu Politika'nın uygulanması hakkındaki soruları için Arçelik İnsan Kaynakları Departmanı'na danışabilirler.

Son Güncelleme Tarihi: 17.10.2022

²⁷ https://www.arcelikglobal.com/media/6235/15_global-insan-haklari-politikasi-tr-2.pdf

²⁸ https://www.arcelikglobal.com/media/5511/1_global-is-etigi-ilkeleri_.pdf

²⁹ https://www.arcelikglobal.com/media/5513/2_global-is-etig-i-ilkeleri-operasyonlari-politikasi_rev2020_.pdf

³⁰ https://www.arcelikglobal.com/media/5514/3_global-i-hbar-bildirim-politikasi_.pdf

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Toplumsal Yatırım Politikasının (“**Politika**”) amacı, toplumsal yatırım girişimlerinin geliştirilmesinde benimsenecek olan ilkeleri ortaya koymaktır. Arçelik ve Grup Şirketleri, faaliyetlerinin, paydaşlarına, çevreye ve toplumun tamamına olan etkisinin farkındadır ve sürdürülebilir kalkınmanın önemini vurgulamaktadır.

Koç Topluluğu Etik İlkeleri’nin³²ve Arçelik Global İş Etiği İlkeleri’nin ayrılmaz bir parçasını oluşturan bu Politika, Arçelik ve Grup Şirketleri’nin , ilişki içerisinde olduğu toplumun refahı ve çevrenin sürdürülebilir gelişimine katkıda bulunmaya verdiği önemi ortaya koymaktadır.

Arçelik ve Grup Şirketleri faaliyetlerini en yüksek etik standartlara uygun olarak yürütmeye büyük önem vermektedir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’nde³³ imzası bulunan Koç Holding A.Ş., ve bir Koç Topluluğu Şirketi olarak, Arçelik ve Grup Şirketleri BM Küresel İlkeler Sözleşmesinin 10 İlkesine riayet etmektedir.

Bu Politika Koç Holding’in “Geleceğe. Birlikte” sürdürülebilirlik yaklaşımını ve Koç Topluluğu’nun Sürdürülebilirlik Rehberi’ni³⁴benimsemektedir.

2. TANIMLAR

“**BM**” Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

“**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**”³⁵ insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

“**Grup Şirketleri**” Arçelik’in doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50’sinden fazlasını elinde tuttuğu tüzel kişilikleri ifade eder.

“**Koç Topluluğu**”, Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“**Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları**”, BM Üye Ülkeleri tarafından kabul edilen, yoksulluk, eşitsizlik, iklim, çevresel bozulma, refah, barış ve adaletle ilgili küresel zorlukları ele alan hedeflere ulaşmaya yönelik 15 yıllık planın düzenlendiği “Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi”nin bir parçasını oluşturan 17 amacı ifade eder.³⁶

“**Toplumsal Yatırım**”, uzun vadeli kurumsal fayda elde etmek ve itibarı artırmak amacıyla şirket tarafından toplumsal ve çevresel konuları ele almak üzere belirlenen, gerçek-tüzel kişiler ile kurulan stratejik ilişki ve işbirliklerini ifade eder.

³¹Detaylar için lütfen Koç Topluluğu Etik İlkeleri’ne bakınız.

³² <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

³³ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

³⁴ <https://www.koc.com.tr/sustainability>

³⁵ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

³⁶ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

3. GENEL İLKELER

Toplumsal Yatırımların güvenilir taraflarca ve doğru amaçlar doğrultusunda gerçekleştirildiğinden emin olunması amacıyla Arçelik veya Grup Şirketleri tarafından desteklenen gerçek-tüzel kişiler için “Durum Tespit”³⁷ çalışması gerçekleştirilir.

Arçelik ve Grup Şirketleri, Toplumsal Yatırımların Koç Topluluğu Etik İlkeleri’ne, Arçelik Global İş Etiği İlkelerine, Global İnsan Hakları Politikası’na, Global Bağış ve Sponsorluk Politikası’na, Global Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası’na ve ilgili diğer politikalarına uygun olmasını sağlar.

Bölgesel, ulusal veya uluslararası kuruluşlara üye olmak için yapılan başvurular veya Toplumsal Yatırımlarla ilgili taraf olunan anlaşmaların Koç Topluluğu’nun, Arçelik ve Grup Şirketlerinin itibarına etkisi olabileceği için bunların BM Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin ilkelerine uyumlu olması gerekmektedir.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

Toplumsal Yatırımlar, Koç Topluluğu’nun Sürdürülebilirlik Rehberi’ne³⁸ uygun şekilde ve aşağıda belirtilen koşullar dikkate alınarak gerçekleştirilir:

- İlgili Toplumsal Yatırımın, Arçelik ve Grup Şirketlerinin ticari faaliyetlerinin yürütüldüğü bölgelerin öncelikleri ve ihtiyaçları ile uyumlu olup olmadığı,
- Toplumsal Yatırım faaliyetleri ile iş stratejisi arasında açık ve net bir bağlantının sağlanması,
- Uygulanabilir çözümler ileri sürebilmek için sivil toplum örgütleri, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler veya bireylerle güçlü ilişkilerin kurulması,
- Toplumsal Yatırımdan amaçlanan ve elde edilen sonuçların tasarım bazında ölçülebilir ve ölçeklenebilir olmasının ve diğer işletmeler ile bölgelere yaygınlaştırılma potansiyeline sahip olması,
- BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’nda belirtildiği üzere, sosyal ve çevresel hedeflere uygun olmalarının sağlanması.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Bu Politika, yatırım inisiyatiflerinin toplum yararına gerçekleştirilmesi konusunda Arçelik ve Grup Şirketlerinin tüm çalışanları ve yöneticileri için rehberlik sağlamaktadır. Bu Politika’ya aykırı olduğunu veya çeliştiğini düşündüğünüz herhangi bir eylem veya işlemden haberdar olmanız halinde, Arçelik Sürdürülebilirlik Yöneticiliği’ne ve Stratejik İletişim Grup Yöneticiliği altındaki Kurumsal Marka ve Projeler Yöneticiliği’ne danışabilirsiniz.

Son Güncelleme Tarihi: 12.01.2022

³⁷ Lütfen Global Yatırımlar ve İhracat Kontrol Politikasına bakınız

³⁸ <https://www.koc.com.tr/sustainability>.