

Code of Conduct

Bertelsmann Davranış Kuralları

İçerikler

1	Bertelsmann Yönetim Kurulu'nun Davranış Kuralları'nın önemi ile ilgili açıklaması	04
2	İlkeler	08
2.1	Genel gereklilikler	10
2.1.1	Yasalara uygunluk	11
2.1.2	Misilleme korkusu olmaksızın konuşabilme özgürlüğü	12
2.1.3	Karşılıklı güven & saygı	13
2.1.4	Çıkar çatışması	14
2.1.5	Şirket varlıklarının korunması ve dolandırıcılıkla mücadele	15
2.2	İş ortakları ve üçüncü taraflarla ilişkiler	16
2.2.1	İş ortaklarıyla ilişkiler	17
2.2.2	Devletler ve düzenleyici kurumlarla ilişkiler	18
2.2.3	Yolsuzluk & rüşvetin önlenmesi	19
2.2.4	Adil rekabet	20
2.2.5	Ürün güvenliği	21
2.3	Bilgilerin kullanımı	22
2.3.1	Medya bağımsızlığı & sorumlulukları	23
2.3.2	Fikri mülkiyet haklarının korunması	24

2.3.3	Verilerin gizliliği & korunması	25
2.3.4	Finansal doğruluk	26
2.3.5	İçeriden bilgiye dayalı ticaret	27
2.3.6	Ürün ve hizmetlerle ilgili beyanlar	28
2.3.7	Bilgi teknolojisi kullanımı ve güvenliği	29
2.3.8	Gizlilik & halkla ilişkiler	30
2.4	İnsanlar ve çevre	32
2.4.1	İnsan hakları, sağlık ve çevre	33
2.4.2	Adil çalışma koşulları	33
3	Karar verme kılavuzu	34
4	Davranış Kuralları Hakkında İrtibat Kurabileceğiniz Sorumlular	36
4.1	Çalışma ortamı	39
4.2	Bertelsmann Şirket Merkezi	40
4.3	İnternet-bazlı sistem	41
4.4	Şikayetleri incelemek üzere atanmış kişi (Ombudsperson)	42
	Fihrist	43

1

Bertelsmann Yönetim Kurulu'nun Dav- ranış Kuralları'nın önemi ile ilgili açıklaması

Değerli meslektaşlarım,

Ekonomik başarı ve iyi kurumsal vatandaşlık, şirketimizin ayrılmaz hedefleridir. Bu itibarla; çalışanlara, iş ortaklarına, topluma ve çevreye karşı sorumlu ve etik davranış sergilemek, şirketimizin değer sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. İşlerimizi yaparken gözettiğimiz hedefleri ve temel değerleri özetleyen Bertelsmann Prensipleri bu inancı bir kural haline getirir ve Bertelsmann Davranış Kuralları da bu kuralı daha ayrıntılı biçimde açıklar.

İşlerimizi yasalara ve düzenlemelere uygun biçimde yaptığımızı söylemeye bile gerek yok. Kuralların ihlalleri hem değerlerimize ters düşer, hem de itibarımızı zedeleyebilir ve önemli yasal sonuçlara sebep olabilir. Yasalara aykırı davranan veya şirketin aleyhine de olsa kendi menfaatlerini gözeten bireyler şirkete, hissedarlarına ve çalışanlarına zarar verirler. Bu tip davranışlar şirketin finansal başarısını, yatırım yapma kapasitesini ve büyüme hızını azaltır ve sonunda da şirketin sağladığı iş imkanlarını tehlikeye atabilir.

Davranış Kuralları, kararlarımız ve eylemlerimiz için ortak bir kılavuz ilkedir. Bu kurallar, iş ortaklarına ve kamuya karşı davranışların yanı sıra şirket içerisindeki davranışlarımız için bağlayıcı minimum standartları özetler. Yasal riskler hakkındaki farkındalığı artırmak, ilgili yasaların ihlal edilmesini önlemeye yardımcı olur. Hepimiz (Denetim Kurulu, Yönetim Kurulu, çalışanlar) bu Kurallarda ortaya konan ilkelere bağlı kalmakla yükümlüyük. Bu Kurallar, Bertelsmann SE & Co. KGaA, Bertelsmann Management SE ve Bertelsmann SE & Co. KGaA denetimindeki tüm şirketler için bağlayıcıdır. Bu Kuralları esas alarak, RTL Group ve Gruner + Jahr grupları kendi Davranış Kurallarını oluşturmuşlardır.

Kurallar ile ilgili olarak, aşağıdaki 3 noktanın altını çizmek isteriz:

- > Hiçbir şey doğruluğun ve sağlam muhakeme yeteneğinin yerini tutamaz. Kurumsal sorumluluğumuzu sürdürmek için, hepimizin çalışma alanlarımızla ilgili yasalar ve düzenlemelerin farkında olması ve bunlara bağlılık için kişisel sorumluluk üstlenmesi esastır.
- > Yöneticiler, örnek olarak öncülük etmekle özel olarak yükümlüdürler. Değerlerimizi benimsemek, kurumsal kültürümüzü ortaya koymak ve yasalara ya da şirket ilkelerine aykırı iş eylemlerine karşı adım atmak Bertelsmann'da her yöneticinin sorumluluklarının birer parçasıdır.
- > Ayrıca, şirketin ve şirket yönetiminin bir başka sorumluluğu da, konuların açık biçimde ve misilleme kaygısı olmaksızın tartışıldığı bir ortam yaratmaktır. Bu, özellikle Davranış Kuralları'nın ihlali için geçerlidir: Her kim bu tür bir ihlalden haberdar olursa, kendi çalışma ortamında güvенеbileceği bir kişiye durumu aktarabilmelidir. Eğer belirli bir durum için bu mümkün ya da uygun değilse, Bertelsmann çalışanları farklı sorumlularla, özellikle de Dürüstlük ve Uygunluk Departmanındaki (Integrity & Compliance) meslektaşlarıyla irtibat kurabilirler. Bu sorumlular, bu Kurallarda açıklanmaktadır.

Şirketimizin sürekli gelişimi ve başarısı büyük ölçüde bizlerin ortak sosyal sorumluluk taahhüdümüze ve güvenilir bir iş ortağı olarak itibarımızı korumamıza bağlıdır. Bireysel eylemlerinizin doğruluğu vasıtasıyla bu hedefe ulaşılmasına katkıda bulunduğunuz için size teşekkür ederiz.

Yönetim Kurulu
Bertelsmann SE & Co. KGaA

2

İlkeler

2.1

Genel gereklilikler

İş yaptığımız her yerde yerel, ulusal ve uluslararası yasalar ve düzenlemelere uyarız.

2.1.1 Yasalara uygunluk

- > İş yaptığımız her yerde yerel, ulusal ve uluslararası yasalar ve düzenlemelere uymamız şirketlerimizin dünya çapındaki başarısı açısından kritik önem taşımaktadır. Yasaların ve düzenlemelerin ihlal edilmesinin, cezai hükümler, para cezaları ve itibar kaybı gibi ciddi sonuçları olabilir.
- > Tüm Bertelsmann yöneticileri, kendi sorumluluk alanlarını ilgilendiren temel yasalar, düzenlemeler ve şirket politikalarını bilmekle yükümlüdürler. Geçerli yasalar ve kurumsal politika hakkında kapsamlı bilgi sahibi olmak, kendi görevleri ya da tayin edildikleri pozisyonlar sebebiyle uygunluğu sağlamak-tan sorumlu olan yöneticiler (örn. İdari Müdürler, Uygunluk, Finans, İnsan Kaynakları, Hukuk, Denetim, Risk Yönetimi departmanlarındaki yöneticiler) için özellikle önem taşır.
- > Belirli ülkeler, sektörler ya da pazarlarda ve yanı sıra belirli iş ortaklarıyla çalışırken, bu Davranış Kurallarında açıklananlardan daha katı kurallar bulunabilir. Bu tür durumlarda çalışanlar, daha katı standardın geçerli olduğunu varsaymalıdırlar.
- > Eğer bir kararın yasal açıdan doğru olup olmadığı konusunda herhangi bir tereddüt varsa, yardım ve açıklama almak üzere bir kurum için avukat ya da Bölüm 4'te ("Davranış Kuralları Hakkında İrtibat Kurabileceğiniz Kişiler") belirtilen başka bir uygun kişiyle irtibat kurulmalıdır.

2.1.2

Misilleme korkusu olmaksızın konuşabilme özgürlüğü

Çalışanlarımızı misilleme korkusu olmaksızın özgürce düşüncelerini ifade etmeleri için cesaretlendiririz. Şirkette gerçekleşen hatalı davranışlar hakkında iyi niyetli kaygılarını dile getiren çalışanlara yönelik misilleme yasaktır.

- > Özgürce konuşabilmek, hatalı davranışların önlenmesine ve meydana gelmeleri halinde tespit edilip düzeltilmesine yardımcı olur. Bu nedenle, çalışanların herhangi bir kaygı duymaksızın sorunları ifade etmek ya da eleştirilerini dile getirmek üzere amirlerine ya da yöneticilerine ulaşabildikleri açık bir çalışma ortamına değer veririz. Yöneticiler, açık diyalogu teşvik etmekten, çalışanlarını desteklemekten ve onların kaygılarını adil ve tarafsız biçimde ele almaktan sorumludurlar.
- > İyi niyetli olarak şüphelendikleri ya da gerçekleşen hatalı davranışları bildiren çalışanlara yönelik yıldırma ya da misilleme hoşgörülmez. Hatalı bir davranışı "iyi niyetle" bildirmek, çalışanın kendi beyanının doğru olduğunu düşünmesi demektir. İhlalin soruşturulması sonucunda beyanın doğru ya da yanlış olduğu ortaya çıkacaktır.
- > Eğer çalışanlar kaygılarını doğrudan kendi yöneticilerine veya yerel başka bir kişiye rahatça ifade edemezlerse veya bu şekilde çabaları sonuçsuz kalırsa, çalışanları Bölüm 4'te ("Davranış Kuralları Hakkında İrtibat Kurabileceğiniz Kişiler") sayılan kaynaklardan yararlanmaya teşvik ederiz. İletişim bilgileri aynı zamanda www.integrity.bertelsmann.com adresinde de bulunabilir.

Birbirimize karşılıklı saygı ve güven çerçevesinde davranır ve ayrımcılığa kesinlikle izin vermeyen bir işyeri ortamı yaratmaya çalışırız.

2.1.3 Karşılıklı güven & saygı

- > Her birey adil, itibarlı ve saygılı davranışı hak eder. Fırsat eşitliğine büyük önem verir ve her bireyin benzersiz değerinin anlaşıldığı ve herkese nezaket, dürüstlük ve itibarına değer veren şekilde davranıldığı saygılı ve çeşitliliğe önem veren bir iş ortamı yaratmayı cesaretlendiririz. Taciz, zorbalık veya yıldırma yasaktır.
- > İşe alım, disiplin cezaları, terfiler ve benzeri durumlarda alınan kararlar her türlü yasal olmayan ayrımcı uygulamalardan uzak olmalıdır. Çalışanlara ya da adaylara ırk, ulusal ya da etnik orijin, cinsiyet, hamilelik durumu, medeni durum ya da ebeveynlik durumu, yaş, engellilik, din ya da inanç, cinsel tercih veya geçerli ayrımcılık karşıtı yasalarda veya ilgili şirket politikalarında belirtilen herhangi başka özellik sebebiyle ayrımcılık yapılmasını hoş görmeyiz.

İş yerinde var olan ya da olması muhtemel çıkar çatışmalarını ortaya çıkarır ve bunu gözden geçirdikten sonra çözüme ulaştırırız.

2.1.4

Çıkar çatışması

- > Günlük iş yaşantımızda, şirketin çıkarlarına en uygun olan bir kararın, bizim kişisel çıkarlarımıza ters düştüğü durumlarla karşılaşabiliriz. Çıkar çatışmaları bireyin tarafsız davranarak şirket lehine karar almasını zorlaştırabilir.
- > Gerçek veya potansiyel çıkar çatışması olan çalışanların durumlarını acil bir çözüm bulması için yöneticilerine ya da şirketlerinin üst yönetimine bildirmeleri gerekmektedir.

Şirket varlıklarını, ürünlerini ve kaynaklarını sorumlu biçimde kullanırız.

2.1.5 Şirket varlıklarının korunması ve dolandırıcılıkla mücadele

- > Ürünler, iş malzemeleri, BT donanımı veya fikri mülkiyet gibi tüm somut ve soyut şirket varlıklarının sorumlu biçimde kullanımına değer veririz.
- > Şirket malları sadece iş amaçlı kullanılmalı, kesinlikle bireysel işler, yasal olmayan ya da izinsiz işler için kullanılmamalıdır.
- > Şirket varlıklarının ya da üçüncü taraf varlıklarının etkilenip etkilenmediğine bakılmaksızın her türlü dolandırıcılık yasaktır. Her türlü dolandırıcılık faaliyetinin (örn. dolandırıcılık, zimmet, hırsızlık, suistimal, vergi kaçırma veya para aklama) önlemesi için yeterli denetim önlemleri uygulanmalıdır.

2.2

İş ortakları ve üçüncü taraflarla ilişkiler

Başkalarıyla olan ilişkilerimizde dürüstlikle hareket ederiz ve iş ortaklarımızın da yasalara riayet etmelerini bekleriz.

2.2.1 İş ortaklarıyla ilişkiler

- > İş ortaklarımız (örn. müşteriler, tedarikçiler, temsilciler ve danışmanlar), yasalara uyan bir ortak olarak Bertelsmann'a güvenmek isterler. Bu, bizim iş ortaklarımıza karşı sözleşme yükümlülüklerimizi bilmemizi gerektirir.
- > Biz de iş ortaklarımızın uygulamalarının yasalara saygıyı esas almasını önemseriz.
- > Ulusal ve uluslararası yasalar, malların, teknolojinin, hizmetlerin ithalatını, ihracatını ya da yurtiçi ticaretini, belirli ürünlerin kullanımını ve yanı sıra sermaye hareketlerini ve ödemeleri düzenler. Üçüncü taraflarla yapılan işlemlerin, mevcut ekonomik ambargoları ya da ticaret düzenlemelerini, ithalat ya da ihracat denetimlerini veya terörün finansmanının önlenmesine yönelik düzenlemeleri ihlal etmediğinden emin olmak için yeterli prosedürler kullanılmalıdır.

2.2.2

Devletler ve düzenleyici kurumlarla ilişkiler

Tüm devlet birimleri ve kamu kuruluşları ile uygun ve yasal olarak hatasız ilişkiler kurarız.

- > Devlet kurumları ile iş ilişkileri sıklıkla, özellikle katı gerekliliklere tabidirler. Devlet ve kamu kuruluşları ile ilgili tüm işlemlerimizde kendimizi dürüst ve şeffaf şekilde ifade eder ve kanunlara uygun şekilde davranırız. İşimiz esnasında adı geçen kurumlarla çeşitli şekillerde iletişime geçebiliriz (izin veya onay alımlarında veya sözleşme aşamasında), bunun yanı sıra lobi faaliyetleri ya da adı geçen kurumlardan gelebilecek her türlü talep ve denetim esnasında da ilişkiler kurabiliriz (örn: celp yollanması, adli soruşturmalar, davalar).
- > Devlet kurumlarından gelen araştırma taleplerinde çalışanlara herhangi bir aksiyon almadan önce tüm yasal gerekliliklere uyulmasını sağlamak için şirketin üst yönetimine veya kurumsal hukuk birimine danışmaları tavsiye edilir.

Her türlü yolsuzluk ve rüşveti kesinlikle yasaklarız.

2.2.3 Yolsuzluk & rüşvetin önlenmesi

- > Bertelsmann'da, kamu ya da özel sektördeki herhangi bir kişiye rüşvet teklif edilmesi veya bir rüşvetin kabul edilmesi yasaktır.
- > Samimi ilişkilerin sürdürülmesine yönelik makul ve iyi niyetli ağırlama ve tanıtım ya da diğer iş harcamaları veya ürün ya da hizmet hediye edilmesi, iş yapmanın meşru birer parçasıdır.
- > Bununla birlikte bu tür faydalar yalnızca eğer meşru bir iş amacına hizmet ediyorsa ve uygunsuz bir avantaj elde etmek ya da vermek için değilse verilebilir ya da kabul edilebilir. Sağlanan fayda makul olmayan biçimde yüksek bir değere sahip olmamalıdır ve geleneksel iş uygulamalarının ya da alıcının normal yaşam standardının sınırlarını aşmamalıdır. Genel olarak, kamu görevlilerine herhangi bir fayda teklif edilmemelidir.
- > Sponsorluk veya "Bağış" adı altında dile getirilen taleplere dikkatle yaklaşılmalı ve bunun üzeri örtülmüş bir rüşvet talebi olup, olmadığı iyice incelenmelidir.
- > Bertelsmann Yolsuzluğu Önleme ve Doğruluk Politikası, bu konuda daha ayrıntılı rehberlik sağlar ve bu politikaya www.anticorruption.bertelsmann.com adresinden ulaşılabilir.

2.2.4

Adil rekabet

Geçerli antitröst ve rekabet yasalarına uyar ve bu konularda uzman bir şirkete danışırız.

- > Neredeyse tüm ülkelerde, rakiplerle, tedarikçilerle, distribütörlerle veya aracı kurumlarla olan ve pazardaki rekabeti etkileyebilecek ilişkileri ve anlaşmaları engelleyen yasalar vardır. Bu tip yasal engellemelerin geniş bir kapsamı vardır, mesela fiyat sabitleme, müşterilerin veya bölgelerin rakipler arasında paylaşımı, rekabet karşıtı boykotlar ve rekabette adil olmayan diğer metotlar gibi. Biz, tüm bu yasalara uygun davranır ve adil rekabet kurallarına bağlı şekilde hareket ederiz.

Müşterilerimiz için güvenli ürünler ve hizmetler sunarız ve geliştirebiliriz.

2.2.5 Ürün güvenliği

- > Biz kendimizi müşterilerimizin ortağı olarak görüyoruz. Başarılarımız, müşterilerimizle olan uzun süreli işbirliği ile desteklenmektedir. Bu sebeple, müşterilerimize güvenli, yüksek kalitede ürün ve hizmet sağlamak için çalışırız.
- > Ürünlerimiz ve hizmetlerimiz, insan sağlığını tehlikeye atacak ya da maddi hasarlara yol açacak kusurlar ya da güvenli olmayan özellikler barındırmamalıdır.

2.3

Bilgilerin kullanımı

Haber alım ve dağıtımında gazetecilik ve yayın özgürlüğünü gözetiriz.

2.3.1 Medya bağımsızlığı & sorumlulukları

- > Gazetecilik ve yayın özgürlüğü basın, yayın ve habercilik aktivitelerimizin temelini oluşturur. Kanaat önderleri olarak topluma karşı sorumluluğumuzun bilincindeyiz ve bu konuda özen gösteriyoruz.
- > Gazetecilik haberleri üzerine dahili olarak etki yapmayız ve harici siyasi ya da ekonomik etkilere boyun eğmeyiz.
- > Yayın içeriği ile ticari reklamı birbirinden ayırırken ilgili yasalar, düzenlemeler ve şirket politikalarına göre hareket ederiz.
- > Şirket üst yönetimi yayıncılık kararlarımıza veya yayın personelimizin özgürlüğüne müdahale etmez.
- > Yayın ekibi gizliliğe saygı gösterir ve bilgi, fikir ve görsellere sorumlu bir şekilde yaklaşır.

2.3.2
Fikri mülkiyet
haklarının
korunması

Her türlü fikri mülkiyet hakkının korunmasına ve korunmuş içeriklere saygı gösterir ve onları koruruz.

- > Bir medya şirketi olarak, fikri mülkiyet haklarının korunması bizim işlerimiz açısından özellikle önemlidir.
- > Korunmalı fikri mülkiyet, ticari değerine bakılmaksızın insan zihninin her türlü ürününü içerir. Bu, ilgili yasalar (telif hakkı, ticari marka, patent) altında veya ticari sırlarla korunan edebi yapıtlar, müzik, filmler, TV programları, görsel eserler ve yazılımları içerir fakat bunlarla sınırlı değildir.
- > Fikri mülkiyet ihlali, bunlarla sınırlı olmaksızın, telifli materyalin izinsiz gösterimini, dağıtımını ya da performansını ve korunmalı fikri mülkiyetin yetkisiz kopyalarının oluşturulmasını ve dağıtımını içerir.

Bireysel veri ve bilgileri yürürlükte olan yasa ve politikalar çerçevesinde toplar, saklar, kullanır ve aktarırız.

2.3.3 Verilerin gizliliği & korunması

- > Çalışanlara, müşterilere veya başka üçüncü taraflara ilişkin bireysel verileri (örn. isimler, adresler, telefon numaraları, doğum tarihleri, sağlık bilgileri) topladığımızda, sakladığımızda, kullandığımızda ya da aktardığımızda, bunu yürürlükte olan yasa ve politikalar çerçevesinde büyük bir dikkat ve hassasiyetle yaparız.
- > Bireysel verilerin toplanması, saklanması, kullanımı veya aktarımıyla ilgilenen personel, sorumlu hukuk departmanlarından ve kurumsal veri koruma sorumlularından tavsiye ve destek alır.

2.3.4 Finansal doğruluk

İşimizi, kayıt tutma ve finansal raporlama faaliyetlerimizi doğruluk ve saydamlık içinde yürütürüz.

- > İşimizle ilgili tüm işlemlerin ve kayıtların doğru ve uygun şekilde yapılıp, muhafaza edilmeleri gerekir. Tüm işlemlerin, varlıkların ve borçların Bertelsmann SE & Co. KGaA Finansal Raporlama Kılavuz İlkelerine ve yasal gerekliliklere uygun şekilde yazılı hale getirilmesi ve kayıtlarının tutulması gerekmektedir.
- > Kayıt tutmada doğruluğun korunması, tüm iş ilişkilerinde yüksek doğruluk, eksiksizlik ve hesap verebilirlik standartlarının uygulanmasını gerektirir.
- > Finansal hesaplar, belgeler, sözleşmeler ve diğer şirket bilgileri, bilinçli olarak yanlış ya da yanıltıcı kayıtlar içermemelidir. Tüm bilanço manipülasyonları yasaktır.

Kendi işletmemiz ya da diğer işletmelerin iç bilgilerine ilişkin, geçerli içeriden bilgiye dayalı ticaret yasaları ve şirket politikalarına uyarız.

2.3.5 İçeriden bilgiye dayalı ticaret

- >Yasa, menkul kıymetler veya diğer finansal araçların ticaretinde iç bilgilerin kullanımını ve başkalarıyla paylaşılmasını yasalar.
- > İç bilgiler, halka açık olmayan ve halka açıldığı takdirde menkul kıymetlerin veya benzer finansal araçların fiyatlarını önemli ölçüde etkileyebilecek durumlar hakkındaki somut bilgilerdir. Bu tür durumların örnekleri arasında, kar artışları ya da düşüşleri, büyük sözleşmeler, bir şirketle birleşme veya bir şirketi satın alma planları, önemli yeni ürünler ya da şirket yönetimindeki önemli personel değişiklikleri sayılabilir.
- > İçeriden bilgiye dayalı ticarete dair hükümler ve yükümlülüklerin kapsamı ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Böylesi durumlarla karşı karşıya kalan çalışanlar uygunluğu sağlamak için şirketin kurumsal hukuk departmanından destek ve yardım almalıdır.

2.3.6
Ürün ve hizmetlerle ilgili beyanlar

Ürün ve hizmetlerimizin pazarlanması veya tanıtımında bile- rek yanıltıcı veya sahte bilgiler vermeyiz.

- > Ürün ve hizmetlerimiz hakkındaki dürüstlük, bizim ürün ve servislerimiz ile ilgili her zaman doğru beyanlarda bulunmamız anlamına gelir.
- > Ürünler veya hizmetlere ilişkin yanıltıcı ya da yanlış bilgiler, müşterilerimizin yanı sıra itibarımıza da zarar verebilir. Bu, ilkelerimize aykırıdır ve yasaktır.
- > Özellikle pazarlama, reklam ve satış bölümlerinde çalışan personelin bu kılavuz ilkelerine dikkat etmesi gerekmektedir.

İş yerindeki bilgi teknolojisini uygun şekilde kullanırız, sistem ve ekipmanlarımızı iç ve dış tehditlere karşı koruruz.

2.3.7 Bilgi teknolojisi kullanımı ve güvenliği

- > Günlük yaşamımızda bilgi teknolojisini ve süreç verilerini düzenli biçimde kullanırız. Bu da fikri mülkiyetin ve bireysel verilerin korunmasını sağlayan uygun güvenlik uygulamalarını gerektirir (şifre koruma, onaylı teknolojiler, lisanslı yazılımlar). Uygun güvenlik uygulamalarının ihmal edilmesi bir dizi zararlı sonuca yol açabilir, veri kaybı, kimlik hırsızlığı veya telif hakkı ihlali gibi.
- > Dijital bilgilerin yayılma hızı, kolayca kopyalanabilir olması ve yok edilememesi gibi özelliklerinden dolayı, e-posta ile gönderilenlere, sesli posta olarak kaydedilenlere, eklenenlere veya indirilenlere çok özen gösterilmelidir.
- > Biz işyeriyle ilgili bilgi işlem sistemlerini uygun iş amaçları için kullanmaya özen gösterir ve uygun, etik ve yasal olmayan bireysel amaçlar için kesinlikle kullanmayız.
- > Tüm çalışanlar, iş yeriyile ilgili her türlü BT sistemlerinin şirket mülkü olduğunun bilincinde olmalıdırlar.
- > BT sistemlerimizi iç ve dış uygunsuz kullanımlar veya tehditler (şifrelerimizi uygunsuz işler için kullanmak veya internette uygun olmayan materyalleri indirmek) karşısında koruma zorunluluğumuz vardır. Herhangi bir sorumuz ya da sorunumuz olduğunda Bilgi İşlem personeline danışmalıyız.

2.3.8
Gizlilik & halkla
ilişkiler

Gizli bilgileri yetkisiz açıklama ve kullanımdan koruruz. Kamuya verdiğimiz beyanlarda şirketimizin itibarını koruruz.

- > Gizli bilgiler, yalnızca adı geçen alıcıya/alıcılara yönelik olup iç dağıtımına ya da dışarıya açıklanmasına izin verilmeyen bilgilerdir. Kayıtlar, raporlar, sözleşmeler, mali ve kişisel veriler, araştırmalar, hukuki davalar, sanat eserleri, fikri mülkiyet veya yeni iş planları gizli bilgi kapsamına girebilir ve değişik formlarda olabilirler (dijital, fiziksel vb).
- > Gizli bilgilerin halka açık yerlerde tartışılması veya şirket ya da müşteri bilgilerinin üçüncü şahıslarla (örn. medya ya da rakiplerle) yetkisiz biçimde paylaşılması, gizliliğin ihlali anlamına gelir ve geçerli antitröst yasalarına aykırı olabilir.
- > Hassas bilgilere ulaşma yetkisi olan çalışanların (finansal bilgiler, insan kaynakları, yeni ürün gelişimi, diğer şirketlerin mali işlerinin bilgisini elinde bulunduranlar vb) iş arkadaşlarıyla oldukları ortamlarda bile gizliliğe aşırı önem vermeleri ve eğer bu bilgileri üçüncü şahıslarla paylaşacaklarsa yasal tavsiye almaları gerekmektedir. Bu tür durumlarda, gizlilik sözleşmelerinin yapılıp yapılmayacağına değerlendirilmesi önemlidir.
- > Sosyal medyayı kullanırken, şirketimizin itibarına yönelik sorumluluğumuzun bilincindeyizdir. Gizli ya da hassas bilgileri paylaşmayız ve meslektaşlarımız ve iş ortaklarımızın mahremiyetlerine saygı duyarız.

- > Bertelsmann'ın Tek Ses Politikası şirketlerimizin pozisyonu ile ilgili medya soruşturmalarının derhal şirketin halkla ilişkiler departmanına, üst yönetime veya o işle görevli personele iletilmesini öngörür.

2.4

İnsanlar ve çevre

İnsan haklarına saygı, sağlık ve çevrenin korunması, kurumsal sorumluluğumuzun ayrılmaz parçalarıdır.

2.4.1 İnsan hakları, sağlık ve çevre

- > Çalışanlarımızın ve aramızda iş ilişkisi bulunan üçüncü şahısların itibarına ve bireysel haklarına riayet ederiz.
- > Biz yürürlükte olan yasa ve yönetmelikler gereği hem örgütlenme özgürlüğünü hem de toplu pazarlık hakkını destekliyoruz. Zorunlu çocuk çalıştırmayı ve istismar ya da ayrımcılığın her tür lüsünü yasaklarız ve geçerli yasalara katı biçimde bağlı kalırız.
- > Ürün üretimi ve dağıtımını ve hizmetlerimizin ifası esnasında doğal kaynakların (enerji, su, materyaller ve alan) çevresel anlamda sorumlu biçimde edinilmesi ve kullanılması için çabalarız.
- > Tüm geçerli sağlık ve güvenlik yasalarına ve standartlarına uyarak, çalışanlarımız için sağlıklı ve güvenli bir iş yeri sağlayacağız. Bilhassa yöneticilerimiz, geçerli yasalar ve yönetim standartlarıyla uyumlu sağlık ve güvenlik uygulamalarının ve önlemlerinin işleme konduğundan emin olmalıdırlar.

Adil çalışma koşullarının sağlanması, kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçasıdır.

2.4.2 Adil çalışma koşulları

- > Ücret, çalışma saatleri ve mahremiyeti düzenleyenler de dahil olmak üzere, adil çalışma koşullarını koruyan yasal gerekliliklere uyarız.

3

Karar verme kılavuzu

Eğer belirli bir eylem ya da kararın Davranış Kurallarının gerekliliklerine uygun olup olmadığı konusunda kararsız kalırsanız aşağıdaki soruları değerlendirin.

- > Eylemim ya da kararım yasal mı ve şirket politikalarına uygun mu?
- > Kendi menfaatimi düşünmeden şirket yararına olacak adil bir karar verebilir miyim?
- > Kararımı bilinçli bir şekilde verebilir miyim?
- > Eğer eylemim ya da kararım halka duyurulursa kendimi rahat hisseder miyim? Kararım bir üçüncü şahısça irdelenir mi?
- > Eylemim ya da kararımın şirketimizin itibarını zedelemeyeceğinden emin miyim?

Yukarıdaki soruların her birine güvenle "evet" diyebiliyorsanız, eyleminiz ya da kararınızın uygun olma ihtimali yüksektir. Bu sorulardan birine ilişkin tereddütleriniz olması durumunda önce nitelikli tavsiye almadan harekete geçmeyin ya da karar vermeyin. Bir sonraki bölüm, başvurabileceğiniz uygun kaynakları açıklamaktadır.

4

Davranış Kuralları Hakkında İrtibat Kurabileceğiniz Sorumlular

Bertelsmann'da, tavsiyeye ihtiyacınız olduğunda, potansiyel bir hatalı davranışa dair kaygınızı tartışmak istediğinizde ya da uygunluk prosedürlerini geliştirmeye yönelik önerilerde bulunmak istediğinizde her zaman size açık bir kapı bulursunuz.

İş yerindeki davranışlar hakkındaki pek çok kaygı, bunların doğrudan ilgili kişilerle yapıcı biçimde görüşülmesi veya yerel irtibat sorumlularından yardım alınması yoluyla çözülebilir. İlegal iş uygulamaları gibi diğer hususlar, yerel ortamınız dışındaki birileriyle daha iyi ele alınabilir.

Şüphelendikleri bir hatalı davranışa dair iyi niyetli kaygılarını dile getiren çalışanlara yönelik misilleme yasaktır (bkz. 2.1.2 "Misilleme korkusu olmaksızın konuşma özgürlüğü"). Misillemeye maruz kalan çalışanlar, Bertelsmann Dürüstlük ve Uygunluk Departmanı (Integrity & Compliance) ile irtibat kurmalıdırlar.

Aşağıdaki kaynaklar hem çalışanlar hem de üçüncü şahıslara açıktır.



4.1

Çalışma ortamı

Çalışma ortamınızda Davranış Kuralları ile ilgili soruları tartışabileceğiniz ya da ihlalleri raporlayabileceğiniz birini bulabilirsiniz. Örneğin:

- > Amiriniz
- > Şirketin üst yönetimi
- > İnsan Kaynakları, Hukuk, Finans, Denetim departmanları veya uygunsuzsa, çalışan temsilcileriniz.

Belirli Bertelsmann bağlı şirketleri bünyesindeki irtibat kurulabilecek kişilerin bir listesi www.integrity.bertelsmann.com adresinde bulunmaktadır.



4.2

Bertelsmann Şirket Merkezi

Kaygınızı yerel olarak rahatça ifade edemiyorsanız ya da bu çabalarınız etkisiz kalırsa, Bertelsmann Şirket Merkezindeki uygun departmanlarla, özellikle de Dürüstlük ve Uygunluk Departmanı ile (Integrity & Compliance) da irtibat kurabilirsiniz. Bertelsmann Dürüstlük ve Uygunluk Departmanının (Integrity & Compliance) önemli sorumluluklarından biri de, Davranış Kurallarına dair talepleri desteklemek ve ihlal bildirimlerinin araştırılmasını sağlamaktır. Araştırmalar, gizliliğe mümkün olan en yüksek özen gösterilerek ve veri koruma gerekliliklerine uygun olarak yürütülür.

Dürüstlük ve Uygunluk Departmanı (Integrity & Compliance)

Almanya:

Telefon +49 (0) 52 41-80-421 01

Faks +49 (0) 52 41-80-642 101

ABD:

Telefon +1 212 782-10 57

Faks +1 212 782-10 59

integrity@bertelsmann.com

www.integrity.bertelsmann.com

Denetim

Telefon +49 (0) 52 41-80-722 39

Faks +49 (0) 52 41-80-12 06

audit@bertelsmann.com

İnsan Kaynakları

Telefon +49 (0) 52 41-80-418 00

Faks +49 (0) 52 41-80-66 10

corporateHR@bertelsmann.com

Hukuk

Telefon +49 (0) 52 41-80-21 92

Faks +49 (0) 52 41-80-621 92

legal@bertelsmann.com

Hukuk – Antitröst

Telefon +49 (0) 52 41-80-21 92

Faks +49 (0) 52 41-80-621 92

antitrust@bertelsmann.com

Departmanların posta adresleri aşağıda belirtilmiştir:

Bertelsmann SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270

33311 Gütersloh

Almanya

Telefon +49 (0) 52 41-80-0

Faks +49 (0) 52 41-80-623 21

www.bertelsmann.com



4.3

İnternet-bazlı sistem

Davranış Kurallarına aykırı, özellikle yasal olmayan iş uygulamaları konusundaki önemli ihlalleri internet bazlı sistemi kullanarak bildirebilirsiniz. Sistem bir çok dilde hizmet vermektedir ve Bertelsmann Dürüstlük ve Uygunluk Departmanı (Integrity & Compliance) ile gizli ve özellikle şifreli, güvenli bir diyalog kurulmasına imkan tanır.

www.tr.reportconcerns.com



4.4

Şikayetleri incelemek üzere atanmış kişi (Ombudsperson)

Ayrıca, Bertelsmann tarafından tayin edilmiş harici bir ombudsperson ile de irtibat kurabilirsiniz. Ombudsperson'un rolü, Davranış Kurallarına yönelik şüphelenilen önemli ihlallerin ve özellikle illegal iş uygulamalarının dile getirilmesi ve çözülmesinde gizli danışmanlık almak isteyenler için tarafsız ve bağımsız bir kanal sağlamaktır. Ombudsperson, yardım isteyenlerle yapılan tüm iletişimleri katı bir gizlilik içinde tutar ve talepte bulunan kişinin izni olmaksızın talepte bulunan kişinin kimliği de dahil olmak üzere gizli iletişimleri açıklamaz.

Tüm ombudsperson'lar İngilizce konuşurlar. Her dilde yazılı iletişim kurabilirsiniz. Mevcut diller hakkında daha fazla bilgi için lütfen www.integrity.bertelsmann.com adresini ziyaret edin.

Avrupa, Afrika, Asya ve Avustralya için şikayetleri incelemek üzere atanmış kişi (Ombudsperson) (Almanya'da bulunmaktadır)

ombuds@discussconcerns.com

Tel. +49 (0) 32-211 11 23 39

Ücretsiz hat: 0800-664 7879 (Sadece Almanya'dan yapılacak aramalar için)

Kuzey ve Güney Amerika için şikayetleri incelemek üzere atanmış kişi (Ombudsperson) (ABD'de bulunmaktadır)

ombuds2@discussconcerns.com

Tel. +1 646-981-0753

Ücretsiz hat: 877-278-0303 (Sadece ABD'den yapılacak aramalar için)

Fihrist

A

Adil çalışma koşulları 33
Adil rekabet 20
Ağırlama 19
Ambargo 17
Antitröst 20, 30, 40
Antitröst yasaları 20, 30, 40
Ayrımcılık 13, 33

B

Bilanço manipülasyonu 26
Bildirimler 40ff.
Bilgi teknolojisi güvenliği 29
Bilgilerin kullanımı 22f., 27
Bireysel haklar 33
Bireysel veriler/bilgiler 25, 29
Boycot 20

C

Cinsel tercih 13
Cinsiyet 13
Çalışma koşulları 33
Çevre 6, 33
Çıkar çatışması 14
Çocuk çalıştırma 33

D

Danışman 17
Devlet 18
Devlet birimleri 18
Devlet kurumları 18
Devletle ilişkiler 18
Dijital bilgiler 29
Din 13
Dolandırıcılık / sahte bilgi
15, 28
Dürüstlük ve Uyunluk
Departmanı (Integrity &
Compliance) 7, 38, 40, 41

E

Ebeveynlik durumu 13
Ekonomik ambargo 17
Engellilik 13
Etnik orijin 13

F

Fırsat eşitliği 13
Fikrî mülkiyet 15, 24, 29f.
Finansal doğruluk 26
Finansal raporlama 26
Fiyat sabitleme 20

G

Gazetecilik özgürlüğü 23
Gizlilik 25, 30, 40ff.
Gizlilik / mahremiyet 23, 25,
30, 33
Güvenlik 21, 29, 33

H

Halkla ilişkiler 30f.
Hamilelik 13
Hassas bilgiler 27, 30
Hırsızlık 15, 29

I

İç bilgiler 27
İhracat denetimleri 17
İnsan hakları 33
İnternet bazlı sistem 41
İrtibat 7, 11f., 29, 37ff.
İstismar 33
İş malzemeleri 15
İş malzemelerinin kullanımı 15
İş ortağı/ortakları 6f., 11, 17, 30
İthalat denetimleri 17
İzinler 18

K

Kamu görevlileri 19
Kamuya beyanlar 30
Kaygılar 12, 38

L

Lobi faaliyetleri 18

M

Medya bağımsızlığı 23
Menkul kıymetler 27
Misilleme 7, 12

O

Ombudsperson 42f.
Örgütlenme özgürlüğü 33
Özgür ifade 12

P

Para aklama 15
Pazarlama 28

R

Raporlama 26
Rekabet yasaları 20
Rekabette adil olmayan
metotlar 20
Reklam 23, 28
Rüşvet 19

S

Sağlık 21, 25, 33
Satış 20, 28
Saygı 13
Sermaye hareketleri 17
Sosyal medya 30
Sponsorluk 19
Suistimal 15
Şifre 29
Şirket Merkezi 40
Şirket varlıkları/mülkü 15, 29

T

Taciz 13
Tedarikçiler 17
Tehditler 29
Tek Ses Politikası 31

T

Telif hakkı 24, 29
Temsilciler 17
Terör finansmanı 17
Ticaret düzenlemeleri 17
Toplu pazarlık 33

U

Ulusal orijin 13
Üçüncü taraflar 16f, 25,
30, 33, 38
Ürün güvenliği 21
Ürün ve servislerle ilgili
beyanlar 28

V

Varlıklar 15, 26
Vergi kaçırma 15
Veri koruma sorumluları 25
Verilerin korunması 25, 40

Y

Yanıtıcı bilgi 28

Yasal tavsiye 11, 18, 20

Yasalara uygunluk 6, 11,
13, 17f., 20, 23ff., 27, 30, 33

Yaş 13

Yayın içeriğiyle ticari reklâmın
ayrılması 23

Yayın özgürlüğü 23

Yıldırma 12, 13

Yöneticiler 7, 11f., 33

Z

Zimmet 15

Zorbalık 13

Zorunlu çalıştırma 33

Almanya:

Bertelsmann SE & Co. KGaA | Integrity & Compliance
Carl-Bertelsmann-StraÙe 270 | 33311 G¼tersloh
Telefon +49 (0) 52 41-80-421 01 | Faks +49 (0) 52 41-80-642 101
integrity@bertelsmann.de | www.integrity.bertelsmann.de

ABD:

Bertelsmann, Inc. | Integrity & Compliance
1745 Broadway | New York, NY 10019
Telefon +1 212 782-10 57 | Faks +1 212 782-10 59
integrity@bertelsmann.com | www.integrity.bertelsmann.com

Yayın tarihi: Nisan 2013

Davranış Kurallarının en g¼ncel versiyonu, g¼ncellemeler ve Bertelsmann D¼r¼stl¼k ve Uygunluk ilkeleri hakkında diğerk bilgiler için l¼tfen www.integrity.bertelsmann.com adresine gidiniz.

