

Code of Conduct

Bertelsmann Davranış Kuralları

İçindekiler

1.0	Önsöz	4
2.0	İlkeler	8
2.1	Temel gereklilikler	10
2.1.1	Yasalara uygunluk	11
2.1.2	Çekinmeden konuşma özgürlüğü	12
2.1.3	Karşılıklı saygı ve güven	13
2.1.4	Çıkar çatışması	14
2.1.5	Şirket varlıklarının korunması	15
2.2	Kurumsal sorumluluk	16
2.2.1	İnsan hakları	17
2.2.2	Adil ve sağlıklı çalışma koşulları	18
2.2.3	Çevre ve iklim koruma	19
2.3	İş ortakları ve üçüncü taraflar	20
2.3.1	İş ortaklarıyla ilişkiler	21
2.3.2	Yolsuzluk ve rüşvetin önlenmesi	23
2.3.3	Adil rekabet	24
2.3.4	Devletler ve düzenleyici kurumlarla ilişkiler	25
2.3.5	Ürün güvenliği	26
2.4	İçerik, bilgi ve finans	28
2.4.1	Bağımsız habercilik ve içerik sorumluluğu	29
2.4.2	Fikri mülkiyeti koruma	30
2.4.3	Verilerin gizliliği ve korunması	31
2.4.4	Finansal doğruluk	33
2.4.5	İçeriden öğrenenlerin ticareti	34
2.4.6	Ürün ve hizmetlerle ilgili beyanlar	35
2.4.7	Bilgi teknolojisi kullanımı ve güvenliği	36
2.4.8	Gizlilik ve iletişim	37



3.0	Karar verme kılavuzu	38
4.0	Endişeleri dile getirme ve ihlalleri bildirme	42
4.1	Yerel iş ortamınızda başvurabileceğiniz kişiler	46
4.2	Bertelsmann Şirket Merkezi'ndeki (Corporate Center) ilgili kişiler	47
4.3	"Speakup" sistemi	48
4.4	Ombudsperson (Şikayetleri incelemek üzere atanmış kişi)	49
4.5	Önemli uygunluk ihlalleri için raporlama yükümlülüğü	50
5.0	Ek bilgi	52

Değerli Meslektaşlarım,

Girişimci olarak sorumluluk ve doğruluk, Bertelsmann kurumsal kültürünün temel öğeleridir. Amacımız, tüm dâhili ve harici kurallar ve düzenlemelere uygun bir şekilde, ticari başarıya ulaşmaktır.

Yönetim Kurulu olarak önceliğimiz; kural ve düzenlemelere uygunluktur. Ve bunun için sizin desteğinize ihtiyacımız var. Ancak birlikte çalışarak uygunluğu kapsamlı biçimde güvence altına alabiliriz. Bertelsmann Yönetim Kurulu üyeleri olarak bu konuda rol model olma işlevimizin farkındayız.

Çalışanlarımız ve iş ortaklarımız arasındaki ilişkiler, karşılıklı saygı ve güvene dayalıdır. Yasa ihlallerine tolerans göstermeyiz ve taciz veya ayrımcılık yasaktır.

Bertelsmann Code of Conduct, ticari faaliyetlerimiz için standartları belirler, zor kararlarda bir rehber niteliğindedir ve sorularınız ve endişelerinizi için hangi kişilerle irtibata geçebileceğinize dair bir genel bakış sunar. Bertelsmann'da, Denetim Kurulu'ndan, Yönetim Kurulu'na ve her seviyedeki çalışana kadar hepimiz bu kurallarda tanımlanan ilkelere uymakla yükümlüüz.

Bertelsmann'da girişimci özgürlüğüne büyük önem veririz ve çalışanlarımızın bu özgürlüğü sorumlulukla kullanacağına güveniriz. Olası sorunların açıkça ifade edilmesi daima memnuniyetle karşılanır. Şirket pratikleri, çalışma ortamı, diğer çalışanların davranışları veya kendi davranışları hakkında tartışmalara açık olmak tüm yöneticilerin sorumluluğudur.

Bir sorununuz varsa veya bir sorun fark ederseniz, yerel olarak veya bu Code of Conduct'ta açıklanan alternatif kanallar aracılığıyla size her zaman yardımcı olabilecek biri vardır.

Kişisel davranışlarınızla Bertelsmann'daki uygunluk kültürüne katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Yönetim Kurulu

1.0 Önsöz



Thomas Rabe
Bertelsmann Yönetim Kurulu
Başkanı ve İcra Kurulu Başkanı ve
RTL Grubu İcra Kurulu Başkanı



Carsten Coesfeld
Bertelsmann Yönetim Kurulu
Üyesi, Bertelsmann Investments
ve Financial Solutions



Thomas Coesfeld
Bertelsmann Yönetim Kurulu
Üyesi BMG İcra Kurulu
Başkanı



Rolf Hellermann
Bertelsmann Mali İşler
Müdürü



Immanuel Hermreck
Bertelsmann İnsan Kaynakları
Müdürü



RTL



Penguin
Random
House



arvato
group



Bertelsmann
Marketing
Services



Bertelsmann
Education Group



BI Bertelsmann
Investments



2.0 İlkeler



2.1

Temel gereklilikler

2.1.1

Yasalara uygunluk

- İş yaptığımız her yerde yerel, ulusal ve uluslararası yasalar ve düzenlemelere uymamız en temel şartımızdır ve şirketlerimizin dünya çapındaki başarısı açısından kritik önem taşımaktadır. Yasaların ve düzenlemelerin ihlal edilmesinin hem şirket, hem çalışanları için; cezai hükümler, disiplin cezaları, para cezaları ve itibar kaybı gibi ciddi sonuçları olabilir.
- Raporlanan her hatalı davranışı araştırırız. İhlaller durdurulur ve uygun önlemler alınır.
- Özellikle yöneticiler (bütçe veya personel sorumlulukları olan çalışanlar) kendi sorumluluk alanlarıyla ilgili temel yasa, yönetmelik ve kurumsal politikalara aşına olmalıdır.
- Belirli ülkelerde, sektörlerde veya pazarlarda ve ayrıca belirli iş ortaklarında bu Code of Conduct'ta açıklananlardan daha katı kurallar geçerli olabilir. Böyle durumlarda, çalışanlar daha katı standartlara tâbi olmalıdır.
- Eğer bir kararın yasal açıdan doğru olup olmadığı konusunda herhangi bir tereddüt varsa yardım ve açıklama almak üzere ilgili hukuk departmanı ya da Bölüm 4'te ("Endişeleri dile getirme ve ihlalleri bildirme") belirtilen başka bir uygun kişiyle irtibat kurulmalıdır.

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

2.1.2

Çekinmeden konuşma özgürlüğü

- Özgürce konuşabilmek, hatalı davranışların önlenmesine ve meydana gelmeleri halinde tespit edilip düzeltilmesine yardımcı olur. Eleştirel ve yaratıcı düşünmeyi daima teşvik ederiz ve 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 eder, çalışanlarını destekler ve onların kaygılarını adil ve tarafsız biçimde ele alır.
- İyi niyetli olarak şüphelendikleri ya da gerçekleşen hatalı davranışları bildiren çalışanlara yönelik yıldırma ya da misilleme hoş görülmez. Burada “iyi niyet”, daha sonra yürütülen soruşturma bildirimin doğruluğunu kanıtlasın veya kanıtlamasın, kişinin iddia ettiği şeyin doğru olduğuna inanması anlamına gelir.
- Başka bir kişiyi kasten haksız yere suçlamak amacıyla gerçek dışı bir hatalı davranış bildiriminde bulunmak bir uygunluk ihlalidirve gerekli önlemlerin alınması gerekir.
- Eğer çalışanlar kaygılarını kendi çalışma ortamlarındaki ilgili kişiye ifade etmekte zorlanır veya bu yönde çabaları sonuçsuz kalırsa Bölüm 4’te (“Endişeleri dile getirme ve ihlalleri bildirme”) belirtilen kişilerden biriyle irtibata geçmesini tavsiye ederiz.

Çalışanlarımızı misilleme korkusu olmadan özgürce konuşmaya teşvik ederiz. Şirkette meydana gelen ihlallerle ilgili endişelerini iyi niyetle dile getiren kişilere karşı misilleme yapılması yasaktır.

2.1.3

Karşılıklı saygı ve güven

- Herkese adil, saygılı ve onurlu bir şekilde davranırız. Çeşitliliğe, kapsayıcılık ve fırsat eşitliğine büyük önem verir, her bireyin benzersiz değerinin kabul gördüğü saygılı ve hoşgörülü bir iş ortamının oluşturulmasını teşvik ederiz. Cinsel taciz, ayrımcılık, ırkçılık, zorbalık veya mobbing; gücün kötüye kullanılması, sindirme, tehdit veya başka hiçbir taciz biçimine müsamaha gösterilmez.

Birbirimize karşılıklı saygı ve güvenle davranırız ve tacize veya ayrımcılığa müsamaha göstermeyiz.

- İrk, ulusal veya etnik köken, cinsiyet, cinsel kimlik veya cinsiyet ifadesi, cinsel yönelim, hamilelik, medeni veya ebeveynlik durumu, yaş, engellilik, din, inanç veya yürürlükteki anti ayrımcılık yasası veya şirket politikası altında tanımlanan herhangi bir karakteristiğe dayalı hiçbir ayrımcılığa izin vermeyiz.



2.1.4

Çıkar çatışması

Potansiyel veya fiili çıkar çatışmalarını açığa çıkarır ve bunları olabilecek en kısa sürede çözeriz.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guidelines on Anti-Corruption and Integrity.

- Günlük iş hayatımızda, şirketin çıkarına olan bir iş kararının kişisel çıkarlarımızla çeliştiği durumlarla karşı karşıya kalabiliriz.
- Bir çıkar çatışması, şirketin çıkarına olan tarafsız kararlar almayı zorlaştırabilir.
- Potansiyel veya fiili bir çıkar çatışmasıyla karşı karşıya kalan çalışanlar bunu derhal amirlerine veya şirketin üst yönetimine bildirerek durumun hızla çözüme kavuşmasını sağlamalıdır.

2.1.5

Şirket varlıklarının korunması

- Ürünler, çalışma malzemeleri, BT ekipmanları veya fikri mülkiyet gibi her türlü şirket varlığına dikkatli ve sorumlu bir şekilde davranırız.
- Şirket varlıkları, öngörülükleri ticari amaçlar için kullanılabilir ve mâkul olmayan veya uygunsuz kişisel amaçlar için kullanılamaz.
- Şirket varlıklarının veya üçüncü şahıs varlıklarının etkilenip etkilenmediğine bakılmaksızın her türlü dolandırıcılık, zimmete para geçirme, hırsızlık, kötüye kullanım veya vergi kaçakçılığı yasaktır.

Şirket mülküne ve diğer şirket varlıklarına sorumlulukla davranırız.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guidelines on Anti-Corruption and Integrity.



2.2

Kurumsal sorumluluk

2.2.1

İnsan hakları

- Çalışanların ve tüm üçüncü tarafların insan haklarına, bireysel haklarına ve onuruna saygı duyarız.
- Yürürlükteki yasa ve düzenlemeler uyarınca hem özgürce örgütlenme hakkını, hem de toplu pazarlık yapma hakkını destekleriz.
- Zorla veya çocuk işçi çalıştırma, her türlü modern kölelik ve insan kaçakçılığı ile her türlü sömürü Bertelsmann'da yasaktır ve yürürlükteki yasaları hassasiyetle uyguluyoruz.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerine bağlıyız. Aynı şekilde tedarikçilerimizden ve iş ortaklarımızdan da bu değerleri paylaşmalarını ve bunlara bağlı kalmalarını bekleriz.

2.2.2

Adil ve sağlıklı çalışma koşulları

- Ücret, çalışma saatleri ve mahremiyeti düzenleyenler de dâhil olmak üzere adil çalışma koşulları sağlayan düzenlemelere uyarız.
- Ücretlendirme sistemlerimiz tutarlı ve şeffaftır. Piyasayı, işlevi ve performansı yansıtan ücretlendirmeyi sağlarken, işe özgü koşullar da göz önünde bulundurulur.
- Yürürlükteki tüm sağlık ve güvenlik yasalarına ve standartlarına uyar ve çalışanlarımız için sağlıklı ve güvenli bir iş yeri sağlarız.

Adil çalışma koşulları ile güvenli ve sağlıklı bir iş yeri sağlamak, kurumsal kültürümüzün ayrılmaz bir parçasıdır.

2.2.3

Çevre ve iklim koruma

- Geçerli tüm çevre düzenlemelerine ve örneğin iklim koruma ve kağıt tedarikine ilişkin şirket içi çevre yönergelerimize uyarız.
- Ürün ve hizmetlerimizin üretiminde ve dağıtımında kaynak ve enerji verimliliğimizi artırmak, çevre üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmek ve 2030 yılına kadar iklim nötrlüğünü sağlamak için çalışırız.
- Enerji ve su gibi kaynakları sorumlu bir şekilde tedarik eder ve kullanırız.

Çevreyi ve iklimi korumak, kurumsal sorumluluğumuzun önemli bir parçasıdır.



2.3

İş ortakları ve üçüncü taraflar

2.3.1

İş ortaklarıyla ilişkiler

- İş ortaklarımız (örn. müşteriler, tedarikçiler, acenteler ve danışmanlar), yasalara uyan bir iş ortağı olarak Bertelsmann'a güvenebilmek isterler. Bu, aynı zamanda iş ortaklarımıza karşı sözleşmeden doğan yükümlülüklerimizi çok iyi bilmemizi de gerektirir.
- Potansiyel iş ortaklarımızın kimliklerini ve yasalarla uyumluluklarını dikkatlice kontrol ederiz (durum tespiti). Bu süreçte veya daha sonraki işbirliği sürecinde iş ortağının uygunsuz veya yasa dışı iş uygulamalarına karıştığını tespit edersek derhal Dürüstlük ve Uygunluk (Integrity & Compliance) Departmanı'na danışırız.
- Kalite, fiyat, hizmet, güvenilirlik, bulunabilirlik, teknik performans, sözleşmenin yerine getirilmesi, kaynak ve enerji verimliliği ve çevresel etki gibi objektif kriterlere dayalı olarak adil ve tarafsız satın alma kararları alırız.
- Üçüncü taraflarla yapılan işlemlerin mevcut ekonomik ambargoları, yaptırım listelerini, ticaret düzenlemelerini, ithalat veya ihracat kontrollerini veya terörizme finansal desteğin önlenmesine yönelik düzenlemeleri ihlal etmesini sağlamak için gerekli önlemleri alırız.
- Kara para aklamanın önlenmesine ilişkin yükümlülüklerimize uyar ve üçüncü taraflar hakkında gerekli özeni göstererek genel kara para aklama riskini en aza indiririz.

Başkalarıyla olan ilişkilerimizde dürüstlük ilkesiyle hareket eder ve iş ortaklarımızdan da yasalara uymalarını bekleriz.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guideline BeTrade Compliance.



2.3.2

Yolsuzluk ve rüşvetin önlenmesi

- Kamu görevlilerine veya iş ortaklarına herhangi bir biçimde rüşvet teklif etmeye veya onlardan rüşvet kabul etmeye müsamaha göstermeyiz.
- Sadece belirli kurallar çerçevesinde, örneğin promosyon amaçlı olmaları, iş ilişkilerini geliştirme veya ürün ya da hizmet sunma amacı taşımaları koşuluyla hediye ve ağırlamalara izin verilebilir.
- Bu tür faydalar yalnızca meşru bir iş amacına hizmet etmeleri ve yasa dışı veya uygunsuz bir çıkar karşılığında tazminat olarak öngörülmemiş olmaları durumunda verilebilir ya da kabul edilebilir. Sağlanan fayda mâkul olmayan biçimde yüksek bir değere sahip olmalı ve geleneksel iş uygulamalarının ya da alıcının normal yaşam standardının sınırlarını aşmamalıdır. Hediye veya ağırlama kabul edilirken ya da sunulurken özellikle onay şartı olmak üzere şirket içi kurallara uyulmalıdır.
- Bağışlara ve sponsorluk faaliyetlerine genel olarak izin verilir ancak bunlar yasa dışı bir ticari avantaj elde etmek için kullanılmamalıdır. Yolsuzluk risklerine yol açabilecek hiçbir fayda veya avantajı örtbas etmeyiz.

Her tür yolsuzluğu ve rüşveti kınarız.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guidelines on Anticorruption & Integrity ve Donations, Sponsoring & Memberships.

2.3.3

Adil rekabet

Adil rekabet ilkelerine bağlıyız. Geçerli antitröst ve rekabet yasalarına uyarız ve antitröst ve rekabet konularında Bertelsmann Hukuk Departmanı'na danışırız.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guideline on Antitrust Law Compliance.

- Neredeyse tüm ülkelerde rakiplerle, tedarikçilerle, distribütörlerle veya aracı kurumlara olan ve pazardaki rekabeti etkileyebilecek ilişkileri ve anlaşmaları engelleyen yasalar vardır. Bu tip yasal engellemeler, örneğin fiyat sabitleme, müşterilerin veya bölgelerin rakipler arasında paylaşımı, rekabet karşıtı boykotlar ve rekabette adil olmayan diğer metotlar gibi çeşitli faaliyetler için geçerlidir.
- Bu tür herhangi bir yasa ihlaline gecikmeden son veririz.

2.3.4

Devletler ve düzenleyici kurumlarla ilişkiler

- Devlet kurumları ile iş ilişkileri genellikle oldukça katı gerekliliklere tâabidir. Devlet ve kamu kuruluşları ile ilgili tüm ilişkilerimizde dürüstlük ve şeffaflık ilkelere bağlı kalır, yasalara ve şirket içi kurallarımıza uygun şekilde davranırız. Devlet kurumlarıyla ilişkiler, örneğin; olağan iş akışı sırasında (gerekli lisans veya onay işlemlerinde ya da sözleşme aşamasında), bunun yanı sıra siyasi lobi faaliyetleri ya da adı geçen kurumlardan gelebilecek her türlü talep ve denetim esnasında kurulabilir (celp yollanması, adli soruşturmalar, davalar dâhil).
- Kamu görevlilerine hediye teklif etmeyiz. Kamu görevlilerine yapılan davetleri düşük fiyatlı konukseverlikle sınırlandırırız ve bunun için gerekli rehberliği ve onayları önceden alırız.
- Herhangi bir devlet soruşturmasıyla karşı karşıya kalınması durumunda şirketin üst yönetimi ve ilgili hukuk departmanı ile derhal iletişime geçilmelidir.
- Resmi bir lisans gerekiyorsa (kurum veya çalışan için) bu lisansı alana kadar ilgili iş alanında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayız. Bir lisansın iptal edilmesi veya süresinin dolması durumunda (varsa geçerli ek süreler dâhil), lisans yenilenene kadar o alandaki ticari faaliyeti durdururuz.

Tüm devlet kurumları ve düzenleyici makamlarla yasalara uygun ve kusursuz ilişkiler sürdürürüz.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guidelines on Anticorruption & Integrity.

2.3.5

Ürün güvenliği

Müşterilerimiz için güvenli ürünler geliştirir ve üretiriz.

- Müşterilerimize güvenli, yüksek kaliteli ürünler sunmayı taahhüt ederiz.
- Ürünlerimiz, sağlığa veya mala olumsuz etkileri olabilecek kusurlar veya güvenli olmayan özellikler içermemelidir.



2.4

İçerik, bilgi ve finans

2.4.1

Bağımsız habercilik ve içerik sorumluluğu

- Bağımsız yayıncılık ve gazetecilik ilkesi, yayıncılık, habercilik ve radyo televizyon yayın faaliyetlerimizin temelini oluşturur.
- Bir medya kuruluşu olarak kamuoyunu etkileyebileceğimizin farkındayız ve bu sorumluluğu dikkatle yerine getiririz. Haberciliğimizde gerçeğe ve en yüksek düzeyde şeffaflığa bağlı kalmayı taahhüt ederiz.
- Yerel yasalar kapsamında böyle bir ayrıcalığın mevcut olması halinde, kaynaklarımızı korumak için herhangi bir zamanda muhabirin ifade vermeyi veya bilgi vermeyi reddetme konusundaki ayrıcalığından yararlanabiliriz.
- Gazetecilik haberleri üzerinde kurum içi etki oluşturmaya çalışmayız ve dışarıdan gelen siyasi ya da ekonomik etkilere boyun eğmeyiz.
- Basın mensuplarına yönelik indirimler gibi dış tarafların sağladığı avantajların gazetecilik çalışmalarımızı etkilemesine izin vermeyiz.
- Haber amaçlı içerik ile ticari reklamcılığın birbirinden ayrılmasına ilişkin mevcut kurallara uyarız.
- Özellikle üst yönetim, editoryal kararla alma sürecine müdahale etmez veya yayın ekibimizin bağımsızlığını kısıtlamaz.
- Editoryal gazetecilik personeli, mahremiyete saygı göstermeyi ve bilgi, görüş ve görüntülerin doğru ve sorumlu bir şekilde ele alınmasını taahhüt eder.
- İçerik üretimi ve dağıtımında çocukların ve gençlerin korunmasına büyük önem verir ve ilgili kısıtlamalara uyarız.
- Kurgusal içerik ve eğlence amaçlı içerikler de kamuoyunu etkileyebilir. Bu sorumluluğun farkındayız ve bu konuda da özenli davranırız.

Editoryal bağımsızlığa ve bağımsız gazeteciliğe riayet ederiz ve ürettiğimiz ve dağıttığımız içerikle ilgili sorumluluğumuzun farkındayız.

2.4.2

Fikri mülkiyeti koruma

- Bir medya şirketi olarak fikri mülkiyetin korunması bizim için büyük bir önem taşımaktadır.
- Korunan fikri mülkiyet, ticari değeri ne olursa olsun insan zihninin tüm ürünlerini kapsar. Bu, edebiyat ve gazetecilik çalışmalarını, müzik, film, TV programları, görsel eserler ve yazılımları ve bileşenlerini içerir ancak sadece bunlarla sınırlı değildir. Fikri mülkiyet, ilgili yasalar (telif hakkı, ticari marka veya patent hakları) kapsamında veya ticari sır olarak korunmaktadır.
- Fikri mülkiyet ihlali, sayılanlarla sınırlı olmamakla beraber, telif hakkıyla korunan materyalin izinsiz olarak görüntülenmesini, dağıtılmasını veya performansını ve korunan fikri mülkiyetin kopyalarının izinsiz oluşturulmasını ve dağıtımını kapsar.

Her türlü fikri mülkiyete ve korunan içeriğe saygı duyarız ve bunları koruruz.

2.4.3

Verilerin gizliliği ve korunması

- Çalışanlar, müşteriler veya diğer üçüncü taraflarla ilgili kişisel veriler (örn. isimler, adresler, telefon numaraları, doğum tarihleri, sağlık bilgileri) topladığımızda, sakladığımızda, işlediğimizde veya ilettiğimizde, bunu büyük bir hassasiyet ve yüksek gizlilik içinde ve geçerli yasa ve politikaya uygun şekilde gerçekleştiririz.
- Kişisel verilerin toplanması, saklanması, işlenmesi veya iletilmesine müdahil olan çalışanlar, ilgili hukuk departmanlarından ve veri koruma görevlilerinden tavsiye ve destek alır.

Kişisel verileri ve bilgileri geçerli yasa ve politikaya uygun olarak toplar, saklar, işler ve iletiriz.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guideline on Data Protection.

2.4.4

Finansal doğruluk

- İşimizle ilgili tüm işlemler ve kayıtlar hassasiyetle ve doğru bir şekilde tutulmalıdır. Tüm işlemler, varlıklar ve yükümlülükler, Bertelsmann SE & Co. KGaA Financial Reporting Kılavuz İlkeleri uyarınca ve yasal gerekliliklere uygun şekilde belgelenmeli ve kaydedilmelidir.
- Doğru kayıt tutma, tüm iş ilişkilerinde yüksek standartlarda doğruluk, eksiksizlik ve hesap verebilirlik gerektirir.
- Mali hesaplar, belgeler, sözleşmeler ve diğer şirket bilgileri bilinçli olarak yanlış veya yanıltıcı girişler içermemelidir.
- Vergi düzenlemelerine uyar ve vergi yükümlülüklerimizi yerine getiririz. Herhangi bir tereddütte Bertelsmann vergilendirme biriminedanışırız.

Tüm ticari işlemlerimizi, kayıt tutma ve finansal raporlamayı düzgün ve şeffaf bir şekilde yönetiriz.



Daha fazla bilgi için bkz. **Bertelsmann Group Tax Guidelines**.

2.4.5

İçeriden öğrenenlerin ticareti

- Yasa, menkul kıymetler veya diğer ticarete konu finansal araçlarla işlem yapılırken içeriden öğrenilen bilgilerin kullanılmasını veya bu amaçlarla içeriden öğrenilen bilgilerin başkalarına ifşa edilmesini yasaklar.
- İçeriden bilgi, kamuya açık olmayan ancak açıklanması durumunda herhangi bir menkul kıymet veya benzeri finansal aracın fiyatını veya piyasasını önemli ölçüde etkileyebilecek herhangi bir durum hakkında bilgidir. Bu tür durumlara örnek olarak; kâr artışları veya düşüşleri, büyük sözleşmeler, bir şirketle birleşme veya şirket satın alma planları, önemli yeni ürünler veya şirket liderliğindeki önemli personel değişiklikleri sayılabilir.
- İçeriden bilgiye dayalı ticarete ilişkin düzenlemelerin kapsamı ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilir. Böyle bir durumda karşı karşıya kalan çalışanlar ilgili hukuk departmanının tavsiye ve desteğini almalıdır.

Gerek kendi şirketimiz, gerekse diğer şirketler hakkında içeriden bilgi edinmeye ilişkin yürürlükteki içeriden öğrenenlerin ticaret yasalarına ve şirket politikasına uyarız.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guideline on Capital Market Compliance.

2.4.6

Ürün ve hizmetlerle ilgili beyanlar

- Ürünlerimiz ve hizmetlerimiz hakkında her zaman doğru beyanlarda bulunuruz.
- Ürünler veya hizmetlerle ilgili yanıltıcı veya yanlış bilgiler hem müşterilerimize, hem de itibarımıza zarar verebilir. Bu tür beyanlar ilkelerimizi ihlal eder ve yasaktır.

Ürünlerimizi ve hizmetlerimizi pazarlarken ve reklamını yaparken kasıtlı olarak yanıltıcı veya yanlış beyanlarda bulunmayız.



2.4.7

Bilgi teknolojisi kullanımı ve güvenliği

- Günlük iş hayatımızda bilgi teknolojisini kullanır ve verileri düzenli olarak işleriz. Bu, fikri mülkiyeti ve kişisel verileri korumak için uygun güvenlik uygulamaları (parola koruması, onaylı teknoloji ve lisanslı yazılım) gerektirir. Uygun güvenlik uygulamalarının göz ardı edilmesi; veri kaybı, kişisel verilerin çalınması veya telif hakkı ihlali gibi ciddi sonuçlara yol açabilir.
- Dijital bilgiler hızla dağıtılabildiğinden, kolayca kopyalanabildiğinden ve pratik olarak yok edilemez olduğundan aldığımız veya gönderdiğimiz tüm e-postaların, kayıtlı sesli mesajların, eklerin ya da indirilen bilgilerin içeriğine özen gösteririz.
- Şirket tarafından sağlanan BT sistemlerini mâkul olmayan veya uygunsuz kişisel kullanım için değil, meşru iş amaçları için kullanmayı taahhüt ederiz.

İşyeri bilgi teknolojisini iş yerinde uygun şekilde kullanırız ve sistemlerin ve ekipmanın dâhili ve harici tehditlere ve kötüye kullanıma karşı korunmasına yardımcı oluruz.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guideline on Information Technology and Information Security.

2.4.8

Gizlilik ve iletişim

- Gizli bilgiler; dâhili veya harici dağıtımına konu olmayan, yalnızca belirli alıcılara yönelik ve kamuya açık olmayan bilgilerdir. Bunlar örneğin; kayıtlar, raporlar, sözleşmeler, finans ve personel verileri, soruşturmalar, anlaşmazlıklar, mahkeme kayıtları, yaratıcı çalışmalar, fikri mülkiyet veya iş veya ürünlerle ilgili planlar olabilir.
- Gizli bilgilerin halka açık yerlerde tartışılması veya şirket veya müşteri bilgilerinin üçüncü taraflarla yetkisiz paylaşılması, gizlilik yükümlülüklerinin ihlali ve yürürlükteki antitröst yasalarının çiğnenmesi anlamına gelebilir.
- Hassas bilgilere (örn. finans, insan kaynakları, çalışan temsili, hukuk, birleşme ve devralmalar, kurumsal iletişim, kurumsal gelişim ve diğer şirketlere ait içeriden bilgi gibi alanlara ilişkin bilgiler) erişim yetkisi olan çalışanların iş arkadaşlarıyla oldukları ortamlarda bile gizliliğe son derece önem vermeleri gerekir.
- Sosyal medyayı kullanırken şirketimizin itibarına karşı sorumluluğumuzun bilincindeyiz. Gizli veya hassas şirket bilgilerini paylaşmayız ve çalışma arkadaşlarımızın ve iş ortaklarımızın mahremiyetine saygı gösteririz.
- Bertelsmann'ın One Voice Policy Kılavuz İlkelerine uyarız ve medyadan gelen sorularını derhal Kurumsal İletişim veya sorumlu basın ofisine yönlendiririz.
- Bertelsmann çalışanlarına gizlilik kurallarımız çerçevesinde şirket hakkında kapsamlı, şeffaf ve güncel bilgiler verilmektedir.

Gizli bilgileri yetkisiz ifşa ve kullanıma karşı koruruz. Kamuya açık beyanlarımızda şirketimizin itibarını koruruz.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann One Voice Policy Guidelines for Public Statements.

3.0 Karar verme kılavuzu



3.0

Karar verme kılavuzu

Belirli bir eylemin veya kararın Code of Conduct gerekliliklerine uyup uymadığından emin değilseniz kendinize aşağıdaki soruları sorun.

Bu soruların her birine emin bir şekilde "evet" yanıtını verebiliyorsanız eyleminiz ya da kararınızın uygun olma ihtimali yüksektir. Bu sorulardan birine ilişkin tereddütleriniz olması durumunda bir sonraki bölümde listelenen ilgili kişilerden birine danışmalısınız.

Mevcut bilgilerime istinaden, ilgili tüm faktörleri hesaba kattım ve dikkatlice değerlendirdim mi?

Kararımın yasal ve şirket içi gerekliliklere uygun olduğunu varsayabilir miyim?

Şirketin çıkarlarını en iyi temsil eden, herhangi bir kişisel çikardan bağımsız, tarafsız bir karar verebiliyor muyum?

Kararı vicdanım rahat verebiliyor muyum?

Kararımı üçüncü taraflar karşısında rahatlıkla savunabilir miyim?



4.0

Endişeleri
dile getirme
ve ihlalleri
bildirme



4.0

Endişeleri dile getirme ve ihlalleri bildirme

İşyerindeki davranışlarla ilgili endişeler genellikle doğrudan söz konusu kişilerle yapıcı bir şekilde görüşerek veya yerel ilgili kişilerden yardım isteyerek çözülebilir. Yasa dışı iş uygulamaları gibi diğer sorunların, yerel iş ortamınızın dışındaki biriyle gizli olarak ele alınması daha iyi olabilir. Şüpheli veya fiili suistimal hakkında iyi niyetle endişelerini dile getiren çalışanlara

karşı misilleme yapılması yasaktır (bkz. 2.1.2 "Çekinmeden konuşma özgürlüğü"). Suistimal bildirimleri araştırılırken ilgili herkesin hakları korunur ve disiplin cezalarına ilişkin kararlar adil, uygun, gizli ve şeffaf bir şekilde alınır.

Aşağıdaki kaynaklar hem çalışanlara, hem de üçüncü taraflara açıktır.



4.1

Yerel iş ortamınızda başvurabileceğiniz kişiler

Yerel iş ortamınızda Code of Conduct ile ilgili soruları tartışabileceğiniz ya da Code of Conduct veya Compliance Guidelines ihlallerini raporlayabileceğiniz birini bulabilirsiniz. Örneğin:

- Yöneticiniz
- Şirketinizin üst yönetimi
- Yerel Uygunluk Görevlisi veya Uygunluk Yöneticisi
- İnsan kaynakları, Hukuk, Finans veya Denetim departmanları
- var ise çalışan temsilcileriniz.

Tüm Bertelsmann yan kuruluşları için irtibat kurulabilecek kişilerin listesini Bertelsmann intranetinde bulabilirsiniz.

4.2

Bertelsmann Şirket Merkezi'ndeki (Corporate Center) ilgili kişiler

Eğer kaygılarınızı yerel çalışma ortamınızdaki kişilere ifade etmekte zorlanırsanız veya bu yönde çabalarınız sonuçsuz kalmışsa Bertelsmann Şirket Merkezi'ndeki (Corporate Center) ilgili departman olan Dürüstlük ve Uygunluk (Integrity & Compliance) Departmanı ile irtibata geçmenizi tavsiye ederiz. Kaygılarınız gizliliğe mümkün olan en yüksek özen gösterilerek ve veri koruma gerekliliklerine uygun olarak ele alınır. Şüphelenilen uygunluk ihlallerine ilişkin tüm raporlar araştırılır.

Dürüstlük ve Uygunluk (Integrity & Compliance) Departmanı

Almanya:

Telefon +49 (0) 52 41-80-76000

ABD:

Telefon +1 212 782-10 57

integrity@bertelsmann.com

www.integrity.bertelsmann.com

Kurumsal Denetim (Corporate Audit)

Telefon +49 (0) 52 41-80-72239

audit@bertelsmann.com

Kurumsal Veri Koruma

(Corporate Data Protection)

Telefon +49 (0) 5241 80-894 76

data-protection@bertelsmann.com

Kurumsal Hukuk (Corporate Legal)

Telefon +49 (0) 52 41-80-2192

legal@bertelsmann.com

Kurumsal Hukuk-Antitröst (Corporate Legal-Antitrust)

Telefon +49 (0) 52 41-80-2192

antitrust@bertelsmann.com

Kurumsal İnsan Kaynakları (Corporate Human Resources)

Telefon +49 (0) 52 41-80-41800

corporateHR@bertelsmann.com

Kurumsal Vergi (Corporate Tax)

Telefon +49 (0) 52 41-80-2237

tax@bertelsmann.com

Kurumsal İletişim

(Corporate Communications)

Telefon +49 (0) 52 41-80-71450

corporatecomms@bertelsmann.com

Tüm bu departmanlara ait posta adresi: Bertelsmann SE & Co. KGaA |
Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh | Almanya | www.bertelsmann.com

4.3

"Speakup" sistemi

Ayrıca, "Speakup" sistemini kullanarak da Code of Conduct ihlallerini, özellikle yasa dışı iş uygulamalarına yönelik önemli ihlalleri bildirebilirsiniz. Sistem birçok dilde mevcuttur ve telefon veya internet üzerinden erişilebilir. Sisteme çeşitli dillerde ve telefon ve internet yoluyla erişilebilir. Sistem, Bertelsmann Dürüstlük ve Uygunluk (Integrity & Compliance) Departmanı ile özel şifreleme ile korunan ve istenirse anonim olarak gerçekleştirilebilen gizli bir diyaloga izin verir.

www.reportconcerns.com

4.4

Ombudsperson (Şikayetleri incelemek üzere atanmış kişi)

Ayrıca, Bertelsmann tarafından tayin edilmiş harici bir Ombudsperson ile de irtibat kurabilirsiniz. Ombudsperson'un rolü, Code of Conduct ilkelerine yönelik şüphelenilen önemli ihlallerin ve özellikle illegal iş uygulamalarının dile getirilmesi ve çözülmesinde gizli danışmanlık almak isteyenler için tarafsız ve bağımsız bir muhatap 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 iletişimlerini açıklamaz.

Avrupa, Afrika, Asya ve Avustralya için Ombudsperson (Almanya'da bulunmaktadır)

ombuds@discussconcerns.com

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

Ücretsiz hat (sadece Almanya'dan yapılan aramalar için): 0800-664 7879

Kuzey ve Güney Amerika için Ombudsperson (ABD'de bulunmaktadır)

ombuds2@discussconcerns.com

Tel. +1 646-981-0753

Ücretsiz hat (sadece ABD'den yapılan aramalar için): 877-278-0303



Annette Parsch, Ombudsperson



Dina Jansenson, Ombudsperson

4.5

Önemli uygunluk ihlalleri için raporlama yükümlülüğü

Rolleri veya pozisyonları gereği özellikle uygunluğu sağlamaktan sorumlu olan yöneticiler ve çalışanlar, önemli bir uygunluk ihlaline ilişkin belirli kanıtları veya şüpheleri derhal Bertelsmann Şirket Merkezindeki (Corporate Center) ilgili departmana, özellikle Dürüstlük ve Uygunluk (Integrity & Compliance) Departmanı'na bildirmekle yükümlüdür. Diğer tüm çalışanların da aynı yolu izlemesi teşvik edilir.

Genel olarak bir uygunluk ihlali, şirkette önemli mâli kayıplara veya itibar kaybına neden olabilecekse önemli ihlal olarak kabul edilir ve buna ilişkin kanıtlar veya şüpheler rapor edilmelidir.



Daha fazla bilgi için bkz. Bertelsmann Guideline on Handling Suspected Compliance Violations.

Önemli ihlaller şunları kapsar:

- Yolsuzluk, dolandırıcılık, zimmete para geçirme, hırsızlık veya görevi kötüye kullanma gibi dolandırıcılık eylemleri
- Antitröst yasası veya dış ticaret yasası ihlalleri
- İnsan hakları ihlalleri, cinsel taciz veya ayrımcılıkla mücadele yasalarının ihlali
- Bir düzenleyici kurum veya kolluk kuvveti (örn. resmi makam veya savcılık) tarafından işlem yapılmasına neden olabilecek ihlaller.

Belirli bir durumda bir uyumluluk ihlalinin rapor edilip edilmeyeceğinden emin değilseniz, Dürüstlük ve Uygunluk (Integrity & Compliance) Departmanı'na danışmalısınız.



5.0

Ek bilgi

Bertelsmann Dürüstlük ve Uygunluk (Integrity & Compliance) Departmanı

Code of Conduct, Bertelsmann'daki çalışmanız sırasında ortaya çıkabilecek tüm soruları ele alamaz. Bu nedenle, Code of Conduct kılavuzundaki genel kurallar, Bertelsmann'ın grup çapındaki kurumsal yönergelerinde daha ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

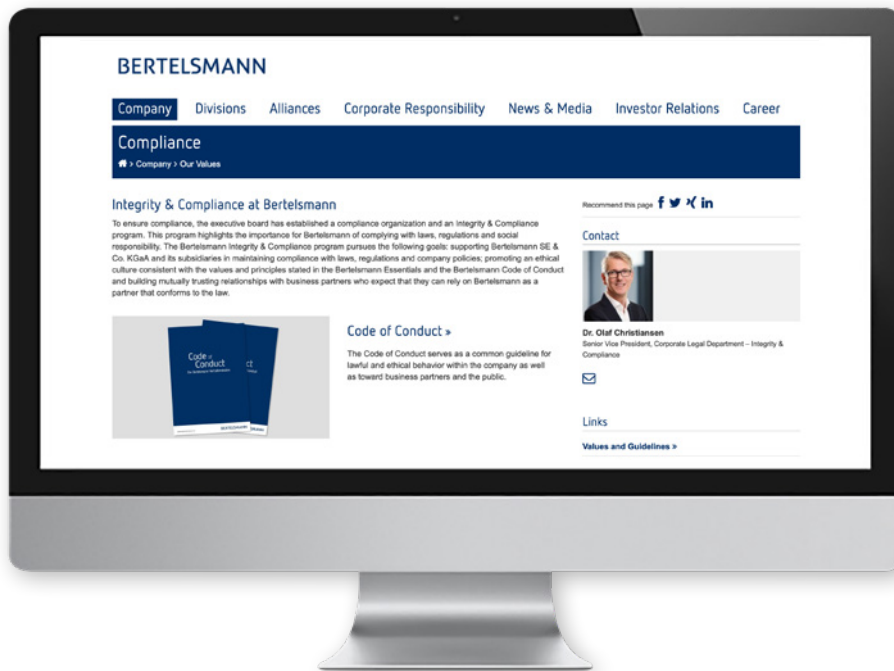
Bu yönergeleri Bertelsmann intranetinde aşağıdaki adreslerde bulabilirsiniz:
<http://executiveboardguidelines.bertelsmann.com>

Bertelsmann Essentials için bkz.
<https://www.bertelsmann.com/company/essentials/essentials/>.

Bertelsmann Code of Conduct ve Doğruluk ve Uygunluk (Integrity & Compliance) hakkında daha fazla bilgiye aşağıdaki linkten ulaşabilirsiniz:
<http://www.integrity.bertelsmann.com>
ve intranette bkz. <http://benet.bertelsmann.com/integrity&compliance>.

Sorularınız için Doğruluk ve Uygunluk (Integrity & Compliance) Departmanı'na telefon veya e-posta ile ulaşabilirsiniz:
integrity@bertelsmann.com
Tel. +49 (0) 52 41-80-76000 (Almanya)
Tel. +1 212 782-10 57 (ABD)

www.integrity.bertelsmann.com



Almanya:

Bertelsmann SE & Co. KGaA | Integrity & Compliance

Carl-Bertelsmann-StraÙe 270 | 33311 G¼tersloh

Tel. +49 (0) 52 41-80-76000

integrity@bertelsmann.de | www.integrity.bertelsmann.de

ABD:

Bertelsmann, Inc. | Integrity & Compliance

1745 Broadway | New York, NY 10019

Tel. +1 212 782-10 57

integrity@bertelsmann.com | www.integrity.bertelsmann.com

İçeriğın son revize edilme tarihi: 2021