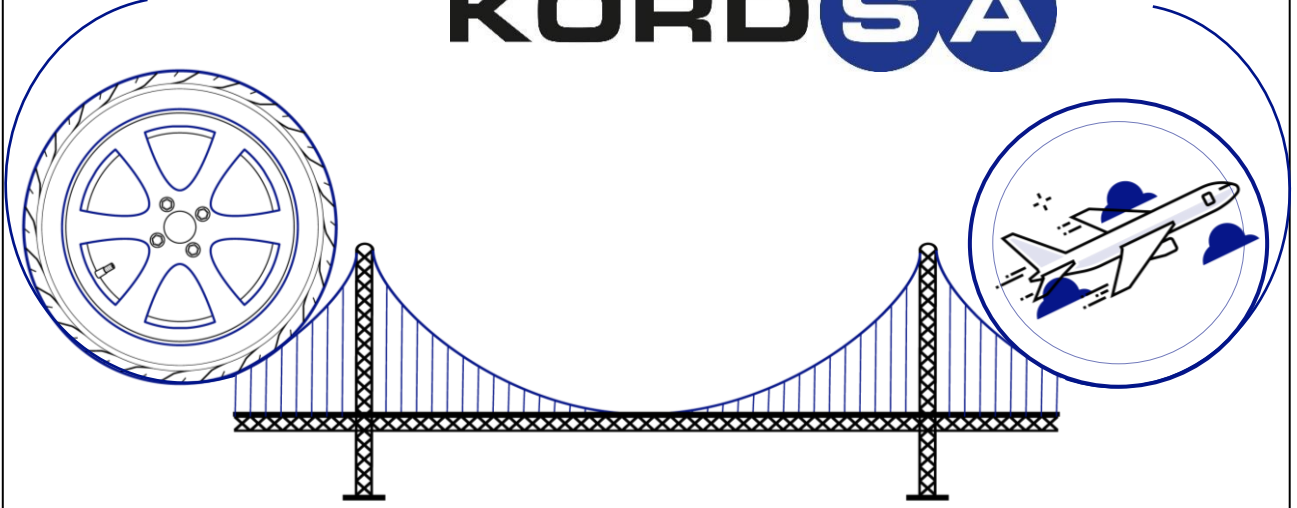


KORDSA



İŞ ETİĞİ KURALLARI

(KORDSA ETİK KODU)

| | | |
|---------------------|---|-----------------------|
| Versiyon | : | 3 |
| Onaylayan | : | Kordsa Yönetim Kurulu |
| Onay Tarihi | : | 15 Eylül 2009 |
| Son Revizyon Tarihi | : | 21 Eylül 2021 |

KORDSA İŐ ETİĞİ KURALLARINA GİRİŞ

Kordsa, ticari faaliyetlerinin her daim etik kurallara uygun bir Őekilde yųrųtųlmesini taahhųt eder. DoĐruluk ve dųrųstlųk ile tanımlanan gųclų etik kųltųrųmųzle profesyonel davranıŐa deĐer katmaktan gurur duyuyoruz. YaŐamı gųclendirirken, sektųrųmųzde standartları yųkseltmemizi saĐlayan insani ve hakkaniyetli bir kurumsal yapıyı gųclendirmeye de cųret ediyoruz.

Kordsa İŐ EtiĐi Kuralları ("Kurallar"), alıŐanlarımıza ve yųneticilerimize iŐ yapıŐlarının en yųksek etik standartlarla uyumlu olması için bir rehber olmanın yanı sıra paydaŐlarımız, mųŐterilerimiz, tedarikçilerimize ve iŐ ortaklarımıza gųven için temel teŐkil eder.

Bu Kurallar, Kordsa'nın temel ilkelerini, politikalarını, standartlarını ve yųnergelerini ųzetlemektedir. Kordsa Grup Őirketleri ile birlikte tųm Kordsa alıŐanları ve yųneticileri için geçerlidir. İŐ yaparken bu Kurallara uymak Kordsa topluluĐunun ortak amacı ve sorumluluĐudur. Kurallarla ilgili bir sorunuz olması durumunda etik temsilcinizle iletiŐime geçmenizi ųneririz. Aynı zamanda temel deĐerlerimizin de ihlali anlamına geldiĐinden, herhangi bir etik olmayan davranıŐ ve/veya suistimalden Őųpheleniyorsanız, bunu bildirmek için çekinmeden iletiŐime geçin.

Kordsa İŐ EtiĐi Kuralları Kordsa web sayfası ųzerinden evrimii eriŐime açıktır.

Bu el kitabı Kordsa alıŐanlarının bilmesi gereken ųnemli politikaları, standartları ve kuralları içermektedir.

İŐ EtiĐi Kuralları'nın orijinal hali H.Ő. Sabancı Holding A.Ő. tarafından geliŐtirilmiŐtir ve Kordsa için gųncellenmiŐtir.

İçindekiler

| | |
|--|----|
| I. İŞ ETİĞİ KURALLARI | 5 |
| 1. Dürüstlük | 5 |
| 2. Gizlilik..... | 5 |
| 3. Çıkar Çatışması..... | 5 |
| 4. Sorumluluklar | 6 |
| 4.1. Yasal Sorumlulukları | 6 |
| 4.2. Müşterilere Karşı Sorumluluklar | 6 |
| 4.3. Çalışanlara Karşı Sorumluluklar..... | 6 |
| 4.4. Hissedarlara Karşı Sorumluluklar | 6 |
| 4.5. Tedarikçi / İş Ortaklarına Karşı Sorumluluklar | 7 |
| 4.6. Rakiplere Karşı Sorumluluklar..... | 7 |
| 4.7. Çevre, Toplum ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklar..... | 7 |
| 4.8. "KORDSA" ve "SABANCI" Adına Karşı Sorumluluklar..... | 8 |
| II. ETİK KURALLARI DESTEKLEYEN POLİTİKALAR..... | 8 |
| 1. İş Güvenliği, Sağlık ve Çevre..... | 8 |
| 2. Kordsa İnsanı | 9 |
| 2.1. Adil ve İstismar/Tacizden Uzak Çalışma Ortamı..... | 9 |
| 2.2. İnsan Hakları | 11 |
| 2.3. Gizlilik ve Çalışan Mahremiyeti | 12 |
| 3. Şirket Varlıkları ve Finansal Bütünlük | 12 |
| 3.1. İç Kontroller ve Raporlamada Doğruluk | 12 |
| 3.2. Kordsa Kaynaklarının Kullanılması | 12 |
| 3.3. Kordsa'nın Varlıklarının ve Bilgisinin Korunması | 13 |
| 4. İş Ortakları ve Hükümetlerle İlişkiler..... | 14 |
| 4.1. Hediye Verme ve Alma | 14 |
| 4.2. Komisyonlar, İndirimler, İskontolar | 16 |
| 4.3. Rekabet ve Antitröst | 18 |
| 4.4. Çıkar Çatışmaları..... | 19 |
| 4.5. Ticaret Kısıtlamaları, İhracat Kontrolleri ve Boykot Yasaları ... | 21 |
| 5. Global Satış ve Pazarlama Politikası..... | 22 |
| 6. Kordsa Hisse Alım Satım Politikası..... | 23 |
| III. UYGULANACAK MEVZUAT HAKKINDA BEYAN..... | 23 |
| IV. ORTAK SORUMLULUKLAR..... | 23 |

| | | |
|------|---|----|
| V. | YÖNETİCİLERİN EK SORUMLULUKLARI | 26 |
| VI. | DİĞER SORUMLULUKLAR..... | 27 |
| VII. | ETİK KURALLARA UYUMSUZLUKLARIN ÇÖZÜMLENMESİ | 28 |
| 1. | Etik Kurul | 28 |
| 2. | Etik Kurul Çalışma İlkeleri..... | 29 |

İş Etiği Kuralları

I. KORDSA ETİK KODU

Tanımlar

“Kordsa” veya “Şirket” Kordsa Teknik Tekstil A.Ş. ve/veya Kordsa Grup Şirketleri,

“Kordsa Grup Şirketleri” Kordsa'nın doğrudan veya dolaylı olarak çoğunluk hissesine veya oy hakkına sahip olduğu tüm Kordsa bağlı şirketlerini,

“Yerel Etik Kuralı Danışmanı” ilgili bağlı şirketin etik uyum görevlisini,

“Global Etik Kuralı Danışmanı”, Şirket tarafından atanan global etik uyum görevlisi anlamına gelir,

“Sabancı Holding” H.O. Sabancı Holding A.Ş.,

“Sabancı Topluluğu Şirketleri”, Sabancı Holding'in doğrudan veya dolaylı olarak hisselerinin çoğunluğuna ve/veya oy haklarına sahip olduğu şirketleri ifade eder.

1. Dürüstlük

Tüm iş süreçlerimizde ve ilişkilerimizde doğruluk ve dürüstlük öncelikli değerlerimizdir. Kordsa çalışanları ve danışmanları, birbiriyle, tüm paydaşlarla, tedarikçilerle ve müşteriler ile olan ilişkisinde doğruluk ve dürüstlikle hareket eder.

2. Gizlilik

Kordsa çalışanları Kordsa'ya ifşa edilen gizli bilgileri ve ticari sırları korumakla yükümlüdür. Gizli ve özel bilgiler; Kordsa'ya ait rekabet açısından dezavantaj yaratabilecek bilgileri, ticari sırları, henüz kamuya açıklanmamış mali ve diğer bilgileri, know-how, fikri mülkiyet, personel özlük haklarına ait bilgileri ve üçüncü şahıslarla akdedilen "gizlilik anlaşmaları" çerçevesindeki bilgileri kapsar.

Kordsa çalışanları; müşterilerin, çalışanların ve birlikte iş yapılan diğer ilgili kişi ve kuruluşların gizliliklerine ve özel bilgilerinin korunmasına özen gösterir. Kordsa çalışanları, Kordsa şirketlerinin ticari ve finansal faaliyetlerine ilişkin gizli bilgileri korur, bu bilgileri sadece Kordsa amaçları doğrultusunda kullanır ve sadece belirlenen yetkiler dahilinde ilgili taraflarla gerekli olduğu ölçüde paylaşır.

Kordsa'ya ait her türlü gizli bilginin içeriden sızdırılması suretiyle, borsalardan hisse alım satımı da dahil herhangi bir kişisel ticari menfaat elde edilmesi (içeriden bilenlerin ticareti) kesinlikle kabul edilemez. Bu hüküm aynı zamanda Kordsa çalışanlarının görevlerini yerine getirirken öğrendiği ve diğer şirketlere ait özel durum bilgilerine de uygulanır. Şirketimizden ayrılırken dahi görevleri nedeniyle haiz olduğu gizli bilgi ve belgeler ile proje, yönetmelik, vb. çalışmaları dışarı çıkarmaz.

3. Çıkar Çatışması

Kordsa çalışanları, potansiyel ya da gerçek çıkar çatışmasını kapsayacak ilişkiler ve durumlardan uzak durmayı amaçlar ve Kordsa menfaatine hareket eder. Mevcut

görevlerinden yararlanarak; şahsen, ailesi veya yakınları vasıtası ile iş münasebetinde bulunduğu kişi ve kuruluşlardan kişisel çıkar sağlamaz.

Kordsa çalışanları, Kordsa/Sabancı gücünü ve/veya adını, Kordsa/Sabancı kimliğini, kişisel fayda sağlamak amacıyla kullanmaktan kaçınır.

Potansiyel çıkar çatışması durumunda, ve ilgili tarafların çıkarlarının yasal ve etik yöntemler vasıtasıyla güvenli bir şekilde korunabileceğine inandığında, bağlılıklarının bir parçası olarak bu yöntemleri uygular. Tereddüde düştüğümüz durumlarda yöneticisine, Global Hukuk ve Uyum Bölümü'ne İnsan Kaynakları Bölümü'ne, Yerel Etik Kuralı Danışmanı'na, Global Etik Kuralı Danışmanı'na ve Etik Kurul'a danışır.

4. Sorumluluklar

Kordsa,yasal sorumlulukların yanı sıra; müşterilere, çalışanlara, hissedarlara, tedarikçi ve iş ortaklarına, rakiplere, topluma, şahıslara, ve Kordsa ve Sabancı adına karşı aşağıda sıralanan sorumlulukları yerine getirmeye özen gösterir.

4.1. Yasal Sorumluluklar

Kordsa çalışanları, yurtiçi ve yurtdışında mevcut tüm faaliyet ve işlemleri yerel yasalar ve milletlerarası hukuk çerçevesinde yürütür, yasal düzenleyici kurum ve kuruluşlara doğru, tam ve anlaşılabilir bilgileri zamanında sunar.

Tüm faaliyet ve işlemleri yürütürken, her türlü kamu kurum ve kuruluşu, idari oluşum, sivil toplum örgütü ve siyasi partilere herhangi bir menfaat beklentisi olmaksızın eşit mesafede yer alır ve bu sorumluluk bilinci ile yükümlülüklerini yerine getirir.

4.2. Müşterilere Karşı Sorumluluklar

Kordsa çalışanları, müşteri memnuniyeti odaklı, müşterilerin ihtiyaç ve taleplerine en kısa zamanda, en doğru şekilde cevap veren proaktif bir anlayışla çalışır. Hizmetlerini, zamanında ve söz verdiği koşullarda sunar; müşterilere saygı, adalet, eşitlik ve nezaket kuralları çerçevesinde yaklaşır.

4.3. Çalışanlara Karşı Sorumluluklar

Kordsa, çalışanlarının kişisel haklarına saygı gösterir ve bireysel haklarının tam ve doğru biçimde kullanılmasını sağlamak için çaba gösterir. Çalışanlara dürüst ve adil yaklaşır; ayrımcı olmayan, güvenli, tacizden uzak ve sağlıklı bir çalışma ortamı taahhüt eder. Çalışanlarının bireysel gelişimi için gerekli çabayı gösterir, sosyal, çevresel sorumluluk bilinciyle yer alacakları uygun sosyal ve toplumsal faaliyetlere gönüllü olmaları konusunda da destekler, iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengeyi gözetir.

4.4. Hissedarlara Karşı Sorumluluklar

Kordsa sürekliliğe azami önem vererek ve ortaklarına değer yaratma hedefi doğrultusunda; gereksiz ya da yönetilemez riskleri almaktan kaçınır, sürdürülebilir karlılığı amaçlar. Finansal disiplin ve hesap verebilirlik çerçevesinde hareket eder, şirketin kaynak ve varlıkları ile çalışma zamanını verimlilik ve tasarruf bilinciyle yönetir. Rekabet gücünü artırmaya ve büyüme potansiyeli olan ve bağlanan kaynağa en yüksek getiriyi sağlayacak alanlarda yatırım yapmaya özen gösterir. Kamuya yaptığı açıklamalarda ve hissedarlarına; mali tablolar, stratejiler, yatırımlar ve risk

profili ile ilgili zamanında, doğru, tam ve anlaşılabilir bilgi verir.

4.5. Tedarikçi / İş Ortaklarına Karşı Sorumluluklar

Kordsa, iyi bir müşteriden beklendiği şekilde adil ve saygılı davranır, yükümlülüklerini zamanında yerine getirmek için gerekli özeni gösterir. İş yaptığı iş ortaklarının gizli bilgilerini özenle korur.

Kordsa, tedarikçilerinin/iş ortaklarının rekabetçi bağımsızlığına izin verir.

Kordsa, tedarikçileri/iş ortakları ile sorumlu bir şekilde işbirliği yapılması gerektiğine inanmaktadır. Bu bağlamda Kordsa, tedarikçilerinden/iş ortaklarından yerel yasa ve yönetmeliklere uygun hareket etmelerini, etik değerlerini kendi şirketlerinde ve iş ortamlarında yaygınlaştırmayı ve uygulamayı taahhüt etmelerini beklemektedir.

4.6. Rakiplere Karşı Sorumluluklar

Kordsa, adil ve bağımsız rekabeti teşvik eder. Kordsa, bu kapsamda tüm çalışanlarını Rekabet/Antitröst mevzuatı hakkında eğitim verir. Toplum olarak hedeflenen rekabetçi yapının sağlanmasına yönelik çalışmaları destekler.

4.7. Çevre, Toplum ve İnsanlığa Karşı Sorumluluklar

Kordsa çevreye karşı duyarlı hareket ettiğinin tüm paydaşları, çalışanları, müşterileri ve toplum tarafından bilinmesini sağlar. Kordsa tüm paydaşlarının azami kazanç sağlamalarına imkan verecek başarılı stratejileri gelecek nesillerin gereksinimlerine zarar vermeden geliştirir.

Kordsa uygulamalarını teknoloji ve güvenlik, sağlık ve çevre bilimleri alanlarındaki yeni anlayışların ışığında sürekli iyileştirir. Bu gelişmelerin devamlı ve ölçülebilir olarak tüm şirketlerinde uygulanabilirliğini sağlamak için düzenli çalışır.

Kordsa, sürdürülebilir büyüme, yenilenebilir enerji kullanımını artırmak, temiz teknolojiye öncelik vermek, atık yönetimi ile çevre kirliliğini önlemek, enerji tüketimini ve emisyonları azaltmak ve verimli suyu daha verimli kullanmak için daha iyi bir gelecek için kademeli olarak çalışmayı taahhüt etmektedir.

Kordsa, demokrasinin, insan haklarının korunması ve bunlara saygı gösterilmesi, istihdam, fırsat eşitliği ve çeşitlilik konularında ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve çevrenin korunması konularına değer verir ve standartlar oluşturur; eğitim ve hayır faaliyetleri, suçların ve yolsuzluğun ortadan kaldırılması önemli temel değerlerdendir. Kordsa, tedarikçilerinden/iş ortaklarından da bu ilkelere karşı sorumluluk göstermelerini beklemektedir.

Kordsa çalışanları iyi bir kurumsal vatandaş olma bilinciyle toplumsal konularda öncü olarak duyarlı bir şekilde hareket eder; sivil toplum örgütlerinde, kamu yararına olan hizmetlerde, bu konularda uygun faaliyetlerde rol almaya çalışır. Türkiye'nin ve uluslararası proje yürüttüğü ülkelerin gelenek ve kültürlerine duyarlı davranır. Tüm rekabet/antitröst yasalarına uyumlu davranır; rüşvet veya maksadı aşan bedelde hediye vb. ürün ve hizmetler vermez ve kabul etmez.

4.8. "KORDSA" ve "SABANCI" Adına Karşı Sorumluluklar

İş ortakları, müşteriler ve diğer paydaşlar, profesyonel yeterliliğin ve dürüstlüğün sonucu olarak Kordsa'ya güvenmektedirler. Kordsa çalışanları bu itibarı en üst düzeyde tutmaya çalışır.

Kordsa, hizmetlerini şirket politikaları, profesyonel standartlar, verilen taahhütler ve etik kurallar çerçevesinde sunar, yükümlülükleri yerine getirmek için gerekli özveriyi gösterir.

Profesyonel olarak yetkin olunduğuna ve olunacağına inanılan alanlarda hizmet vermeye özen gösterir, doğruluk ve meşruiyet kriterlerine uyan müşteriler, iş ortakları ve elemanlar ile çalışmayı amaçlar. Toplum ahlakını zedeleyen, çevreye ve toplum sağlığına zarar verenlerle ve insan haklarına saygılı davranmayanlarla çalışmalar yapmaz.

Kordsa çalışanları, kamu önünde ve dinleyenlerin şirketi temsilen konuştuklarını algıladığı alanlarda, kendi görüşlerini değil, sadece Kordsa'nın görüşlerini ifade eder. Kordsa çalışanları, görüşleri Kordsa'nın görüşü olarak algılanabileceğinden, medya veya diğer sosyal medya platformlarında iş sorumlulukları ile ilgili kişisel görüşlerini belirtirken dikkatli olmalıdır.

Kordsa çalışanları, H.O. Sabancı Holding A.Ş.'ni ve/veya Grup şirketlerini risk altında bırakabilecek karmaşık durumlarla karşılaştığında uygun teknik ve idari danışma prosedürlerini izleyerek konunun uzmanlarına danışır.

II. ETİK KURALLARI DESTEKLEYEN POLİTİKALAR

1. İş Güvenliği, Sağlık ve Çevre

Kordsa çalışanlarının iş güvenliği ve sağlığını ana bir değer olarak kabul eder. Ayrıca, güvenli bir işyeri sunmak üzere geniş kapsamlı yerel ve ulusal yasalar da vardır. Şirket, bu yasaları titizlikle uygulamaktadır. Kordsa, sürdürülebilir büyümesinin bir parçası olarak güvenlik ve sağlık alanında en yüksek endüstri standartlarını belirlemeyi taahhüt eder ve bu tür yasal gereklilikleri aşmak için çalışır. İş güvenliği yasalarını anlamak ve bunlara uyum sağlamak için kapsamlı ve sürekli eğitimler ile düzenli denetimlerin önemini farkındalığındadır. İşyeri tehlikelerinden kaynaklanan yaralanmalar/hastalıklar, devlet kurumları tarafından kapsamlı bir şekilde araştırılarak, güvenlik ve sağlığın bir kez daha temel önemi vurgulanır.

Uluslararası anlaşmalar ve ulusal mevzuatlar, çevrenin korunması için yasal olarak bağlayıcı birçok sorumluluk getirmektedir. Ek olarak çevre mevzuatları, sonuçları idari para cezaları ve cezai sorumluluklar barındıran ihallerin ilgili idari otoritelerce araştırılacağına yer vermektedir. Kordsa, endüstriyel faaliyetleri nedeniyle çevreye uyumu ciddiye almaktadır. Çevre yasaları, Kordsa faaliyetlerinin hemen her yönü açısından dikkate alınır. Özellikle havaya, toprağa, ya da suya yapılan madde salımları konusundaki yasalar faaliyetleri etkiler. Salımlar ya da dökümler ile ilgili kazaların veya sağlık açısından tehdit oluşturacak kimyasallarla ilgili yeni edinilen bilgilerin yetkili makamlara bildirilmesi gerekir. Ayrıca pek çok hükümet, şirketin yeni kimyasallar üretmesinden ya da ithal etmesinden önce bildirimde bulunulmasını istemektedir. Çevre sağlığı için, sürekli yapılan kapsamlı çalışan eğitimi programları ve çevre performansına yönelik etkin denetimler Kordsa tarafından titizlikle uygulanır.

Uygulamaya ilişkin Kurallar

- (a) Kordsa, tesislerinin güvenli bir şekilde işletilmesi, çevrenin, dünyanın, çalışanlarının, müşterilerinin, tedarikçilerinin, iş ortaklarının ve iş yaptığı toplumun üyelerinin korunması için İSİG-ÇS ile ilgili en yüksek standartlara uyar. Kordsa iş güvenliği, sağlık ve çevre konularını tüm faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçası haline getirmek ve bu alanlarda kamunun artan beklentilerini karşılamak için sürekli çaba gösterir.
- (b) Kordsa yaralanmaların, mesleki hastalıkların ve iş veya çevreyle ilgili kazaların önlenilebilir olduğuna inanmaktadır; hedefimiz bunların hiç meydana gelmemesidir. Kordsa, çalışanları için iş dışında da güvenli davranışlara önem verilmesini teşvik eder. Kordsa inşa etmeyi planladığı her yeni tesisin çevre üzerindeki etkisini değerlendirir. Tüm tesislerinin ve taşıma ekipmanlarının yerel toplum ve çevre açısından güvenli, ve yerel mevzuatlarda belirlenen standartlara uygun şekilde tasarlar, inşa eder, işletir ve muhafaza eder. Kordsa acil durumlar için hazırlıktır ve yerel toplumların acil durum iyileştirmelerine yardımcı olmak amacıyla liderlik eder.
- (c) Kordsa sıfır atık üretimini hedefler. Malzemeleri yeniden kullanılıp geri dönüştürülerek arıtma veya bertaraf etme gereksinimini minimuma indirmeyi ve doğal kaynakları korumayı hedefler. Atıklar ortaya çıktığında güvenli ve sorumlu bir şekilde ele alınıp bertaraf edilmeleri için gerekli çaba gösterilir. Kordsa sıfır emisyonu hedefler, bu alanda da sağlık veya çevreye en büyük risk arz etme potansiyelini taşıyan atıklara öncelik verecektir. Geçmişteki uygulamaların düzeltme gerektirmesi durumunda, Kordsa sorumluluğunun bilincinde gerekli düzeltmeleri yapacaktır.
- (d) Kordsa kömür, petrol, doğalgaz, su, minerallerin ve diğer doğal kaynakların en etkin şekilde kullanılmasını amaçlar. Kordsa arazilerini doğal hayata uygun yaşama ortamını zenginleştirecek şekilde yönetir.

Kordsa İş Güvenliği, Sağlık ve Çevreye ilişkin hedeflerine ulaşmak üzere İSİG-ÇS Politikasını geliştirmiştir. Kordsa'da uygulanan İSİG-ÇS konusunda ayrıntılı bilgi için lütfen Kordsa İSİG-ÇS Politikasına başvurunuz. Kordsa'nın İSİG-ÇS gereksinimleri veya etkinlerine ilişkin sorularınız veya endişeleriniz varsa, Kordsa İSİG-ÇS Yöneticisi veya görev yaptığınız ilgili yerlerdeki Kordsa İSİG-ÇS Yöneticilerinden size yol göstermelerini isteyebilirsiniz.

2. Kordsa İnsanı

2.1. Adil ve İstismar/Tacizden Uzak Çalışma Ortamı

Adil çalışma ortamı Kordsa'nın önceliklerinden birini teşkil eder. Kordsa, adil, çeşitli ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturarak çalışan bağlılığını, gelişimini ve performansını artırır, üretkenliği ve yenilikçiliği geliştirir. Bu, aynı zamanda Kordsa çalışanlarının uyumlu bir şekilde işbirliği yaptığı olumlu bir çalışma ortamına da katkıda bulunur.

Kordsa eşit fırsatlar sunan bir işverendir ve yaş, ırk, etnik köken, inanç, ten rengi, dil, uyruk, medeni durum, cinsel kimlik/yönelim, kıdemlilik, siyasi görüş, askerlik durumu, gerçek veya algılanan engellilik, hamilelik veya özürüllük, din veya yasal olarak korunan diğer özellikler bazında herhangi bir ayırım yapmaz. Bu politika, işe alma, yerleştirme, terfi, iş akdinin sonlandırılması, işten çıkarma, geri çağırma, transfer, izin, disiplin, sosyal haklar, ücret ve eğitim gibi, ancak bunlarla sınırlı kalmayan tüm istihdam şart ve koşullarına uygulanır. Herhangi bir taciz şekli Kordsa tarafından hoş görülmemeyecektir. Kordsa faaliyetleri sürdürülürken, Kordsa çalışanları iş arkadaşlarının çeşitliliğine ve

haklarına saygı gösterir.

Kordsa, çalışanlarının fiziksel, cinsel ve duygusal mahremiyetlerinin korunduğu bir ortamda çalışmalarını sağlamak için gerekli tüm önlemleri almayı taahhüt eder.

- *Cinsel Taciz*

Cinsel taciz bir ayrımcılık şekli olup yasalara aykırıdır. Daha geniş bir tanımla, cinsel taciz istenmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel ayrıcalık talepleri ve cinsel içerikli diğer sözlü veya fiziksel davranışları kapsar. Bu taciz iki şekilde gerçekleşebilir: bir şeyin karşılığında olan ve düşmanca ortam yaratarak taciz.

- *Bir Şeyin Karşılığında Yapılan Taciz*

- (i) Bu tür davranışa razı olma bir kişinin istihdam şartı veya koşuluna karşı alenen veya ima edilerek yapılır; veya
- (ii) Bir kişi tarafından böyle bir davranışa razı olma veya bunu reddetme ilgili kişiyi etkileyen istihdam, terfi, bir hatayı görmezden gelme kararlarında baz alınır.

- *Düşmanca Ortam Yaratarak Taciz*

Bu tür davranışlar bir kişinin çalışma performansına sebepsiz bir şekilde müdahale etme veya caydırıcı, düşmanca veya rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratma amacını veya etkisini içermektedir.

- *E-posta, metinler, aramalar vb. yoluyla zorbalık, sözlü veya yazılı taciz.*

Bu, bir çalışanın yaşı, ırkı, etnik kökeni, inancı, mezhebi, rengi, cinsiyeti, dili, ulusal kökeni, cinsel kimliği/ifadesi, ulusal kökeni, medeni durumu, hamileliği, gazilik durumu, siyasi görüşü, askeri durumu, gerçek veya algılanan engellilik veya engel, din veya yasal olarak korunan diğer herhangi bir özellik ile bağlantılı olabilir.

- *Mobbing (Psikolojik Taciz)*

İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren, kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür. Bu da bir taciz çeşidi olarak kabul edilmekte olup, kabul edilemezdir.

- *Diğer Taciz Çeşitleri*

- Bir kişinin hukuken korunan özellik kategorisindeki herhangi bir özellik ile ilgili aleni veya müstehçen grafik, karikatürü, resim, fotoğraf veya nesne göstermek veya sergilemek.
- Çalışanın dini veya cinsel davranışları ve istihdam durumu, terfi potansiyeli, maaş durumu veya istihdamla ilgili diğer eylemler arasında bir bağlantı olduğunu ima eden, ilişkilendiren veya mantıken böyle bir imaya yol açacak şekilde yapılan beyanlar veya tehditler.

Söz konusu kurallar, Kordsa'da adil bir çalışma ortamının oluşturulması ve korunmasına

yönelik temel ilkeleri tanımlamaktadır. Kordsa, adil çalışma ortamına uyum hedeflerine ulaşmak için Sürdürülebilir İstihdam Politikası'nı belirlemiştir. İşyerinde adil çalışma ortamıyla ilgili sorularınız veya endişeleriniz varsa, bulunduğunuz bölgedeki İnsan Kaynakları Bölümü'nden, Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı'ndan rehberlik isteyebilirsiniz.

2.2. İnsan Hakları

Kordsa, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin bir katılımcısı olarak, uluslararası düzeyde korunan insan haklarını *güçlendirmeye* kararlıdır. Kordsa, başta Haklar Beyannamesi olmak üzere yürürlükteki tüm uluslararası deklarasyon, ilke, sözleşme ve konvansiyona uymayı, faaliyet gösterirken temel almaktadır.

Tüm iş faaliyetlerinde entegre bir insan hakları politikasının etkisini göz önünde bulunduran Kordsa, insan hakları önceliklerini aşağıdaki gibi belirlemektedir:

Kordsa, her türlü zorla, borç karşılığı, bağımlı ya da zorunlu çalıştırmanın karşısındadır.

- Çocuk işçi çalıştırmak kesinlikle yasaktır.
- İnsan kaçakçılığına asla müsamaha gösterilmez.
- Kordsa, herkes için ayrımcılığın ve tacizin olmadığı bir çalışma ortamını taahhüt eder ve Kordsa çalışanlarının işçi haklarından tam ve doğru bir şekilde yararlanmasını sağlar.
- Kordsa çalışanları, ilgili yasaların izin verdiği ölçüde sendika kurma, sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma hakkına sahiptir.
- Kordsa, çalışan memnuniyetini önemser, onlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak kişisel ve mesleki gelişimlerini artırır.
- Kordsa tüm çalışanlarına adil davranır. Uluslararası çalışma standartlarına uygun hareket eder. Tüm çalışanların adil ücret, makul çalışma saatleri ve dinlenme molaları hakkı vardır.

Uygulamaya İlişkin Kurallar

- (a) Kordsa, Haklar Beyannamesi'ne ve faaliyet gösterdiği ülkelerdeki tüm yasal mevzuata uymayı ve çalışanlarının haklarını gözetmeyi hedefler.
- (b) Kordsa, temel insan haklarına uygun bir çalışma ortamı yaratmak için destekleyici çalışma yöntemleri geliştirir.
- (c) Kordsa, tedarikçi sözleşmeleri aracılığıyla değer zincirindeki alt yüklenicileri ve tedarikçilerinin insan haklarının korunmasını izler.
- (d) Kordsa, sürdürülebilir büyüme politikalarının bir parçası olarak, iş ortaklarının katılımı ile yatırımların yapıldığı dönemde projelerin çevresel etkilerine ilişkin değerlendirmeler yapacaktır.

Kordsa, İnsan Hakları konusunda tam uyum hedeflerine ulaşmak için bir İnsan Hakları Politikası belirlemiştir. İnsan Hakları Politikası ile ilgili sorularınız veya endişeleriniz varsa, bulunduğunuz bölgedeki İnsan Kaynakları Bölümü'nden, Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı'ndan rehberlik isteyebilirsiniz.

2.3. Gizlilik ve Çalışan Mahremiyeti

Kordsa çalışanları şirket araçlarını, bilgisayarları, e-postaları, telefonları, sesli mesaj sistemlerini işin gereği dışında herhangi bir amaçla kullanamazlar. Bunların kullanımı profesyonel olmalıdır ve Kordsa İş Etiği Kuralları ve Kordsa politikalarına aykırılık teşkil etmemelidir. Kordsa Etik Kuralları'nın elektronik iletişimine uyulmaması veya kurum içi soruşturma yapılması durumunda, tüm veri gizliliği gereklilikleri ve Kordsa politikalarına uyumlu şekilde çalışan faaliyetlerine erişilebileceği, bunların gözden geçirilebileceği ve izlenebileceği unutulmamalıdır.

Kordsa, kişisel gizlilik hedeflerine uyumu sağlamak için Kişisel Verilerin Korunması Politikaları, Bilgi Güvenliği Politikası, İnternet ve E-posta Kullanım Politikası, Mobil Ekipman Kullanım Politikası geliştirmiştir. Gizlilik gereklilikleri veya faaliyetleriyle ilgili sorularınız veya endişeleriniz varsa, Kordsa Global Hukuk ve Uyum Bölümü'nden veya bulunduğunuz bölgedeki Yerel/Global Etik Kuralı Danışmanından rehberlik isteyebilirsiniz.

3. Şirket Varlıkları ve Finansal Bütünlük

3.1. İç Kontroller ve Raporlamada Doğruluk

Kordsa varlıkların korunmasını ve uygun şekilde kullanılmasını ve mali kayıtların ve raporlar doğru ve güvenilir olmalarını sağlayacak iç kontrol standartlarını ve prosedürlerini oluşturmuştur. Şirketin tüm mali raporları, muhasebe kayıtları, araştırma raporları, satış raporları, gider hesapları, iş cetvelleri ve diğer belgeler doğru olmalı ve bir işlemin ilgili bilgilerini veya mahiyetini net bir şekilde temsil etmelidir. Çalışanlar gerekli iç kontrolleri sürdürme veya bunlara uyma sorumluluğunu paylaşmaktadır. Uygun olmayan muhasebe işlemleri ve belgeler ve üzerinde tahrifat yapılan mali raporlar yalnızca Kordsa'nın politikalarına aykırı olmakla kalmayıp aynı zamanda faaliyet gösterdiğimiz ülkenin yasa ve yönetmeliklerinin muhasebe ile ilgili hükümlerini ihlal ediyor olabilir. Bu tür ihlaller muhtemelen hem hukuki hem de cezai olmak üzere kişisel sorumlulukları ve şirkete karşı yaptırımları da içerir.

- Masraf veya sermaye arasındaki meblağların kasten yanlış sınıflandırılması, bir cari dönemde daha düzgün bir şekilde yansıtılan masrafların veya gelirlerin kasten acil hale getirilmesi veya ertelenmesi, satılmaz envanterin kabul edilebilir bitmiş ürün olarak kasten yanlış sınıflandırılması ve seyahat ve masraf raporlarının kastı tahrifatı Muhasebe Kılavuzu'nun ihlalinin örnekleridir.
- Tüm muhasebe işlemleri ve kayıtlar ticari işlemleri, varlıkları, yükümlülükleri veya öz kaynakları net bir şekilde tarif edecek ve bunların mahiyetini belirtecek şekilde belgelendirilmeli ve girişlerin muhasebe defterine uluslararası finansal raporlama standartlarına ("UFRS") uygun olarak düzgün ve zamanında yapılmalıdır.
- Hiçbir kayıt, giriş veya belge, sahte, çarpık, yanıltıcı, yanlış yönlendirilmiş, kasten eksik veya bastırılmış olmayacaktır.

Finansal Bütünlük hakkında daha fazla bilgi için İç Kontrol Standartları ve Muhasebe Kılavuzu'na bakabilirsiniz.

3.2. Kordsa Kaynaklarının Kullanılması

Kordsa adına kaynaklar kullanılırken, Kordsa'nın menfaati dikkate alınacaktır. Kordsa'nın varlıkları ve kaynakları, Kordsa'nın çıkarları korunmadığı ve garanti altına alınmadığı sürece, şirket dışında başka taraflarca kullanılmayacaktır. Personelin tamamı "tüm kaynakların etkin kullanımı" ilkesine uyacaktır.

Ek olarak, Kordsa çalışanları Kordsa'nın menfaati dışındaki bir faaliyetle meşgul olmaz. Kaynakların şirket çıkarları uyarınca kullanımı zamanın da doğru bir şekilde kullanılmasını gerektirir. Kordsa çalışanları çalışma saatlerinde zamanlarını etkin bir şekilde kullanır ve zamanlarını şahsi işleri için harcamazlar. Yöneticiler şahsi işlerini çalışanlarına yaptırmayacaktır.

Prensip olarak çalışma saatleri boyunca misafirler ve kişisel randevular hoş karşılanmamaktadır. Çalışanlar görüşülmesi gereken ziyaretçilerle/katılımcılarla toplantılarını ve görüşmelerini ziyaret konusuna uygun olarak ve iş akışını bozmayacak makul bir zaman içerisinde gerçekleştirmelidir.

Kordsa kaynaklarının kullanımı hakkında daha fazla bilgi için Fikri Mülkiyet Politikası ve Bilgi Güvenliği Politikası'na başvurabilirsiniz.

3.3. Kordsa'nın Varlıklarının ve Bilgisinin Korunması

Bilgi, Kordsa'nın "Yaşamdan İlham Alıyoruz, Yaşamı Güçlendiriyoruz" vizyonunu gerçekleştirmesinde kullanacağı en önemli varlıklardan biridir. Her ne kadar ulusal mevzuatlar ticari sırlar yönünden farklılık gösterse de NAFTA (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması), GATT (Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması) ve TRIPS (Ticarette Bağlantılı Fikri Mülkiyet Sözleşmesi) gibi uluslararası anlaşmalar çeşitli koruyucu hükümler ve standartlar içermektedir.

Kordsa çalışanları, ticari sırların kötüye kullanılması durumunda bireysel/kurumsal hukuki ve cezai sorumlulukları söz konusu olabileceğinden ticari sırlar yönünden her zaman dikkatli davranmalıdır. Buna göre, gizli bilgilerin ifşası, kullanılması ve muhafaza edilmesi hususlarının itinayla ele alınması Kordsa ve çalışanlarının ortak sorumluluğundadır.

Aşağıdaki belirtilen uygulamaya ilişkin kurallar Kordsa için gizli bilgilerin tanımını yapmakta ve çalışanların gizli bilgilere ilişkin benimsemesi gereken ilkeleri oluşturmaktadır.

Uygulamaya İlişkin Kurallar

Gizli bilgiler bunlarla sınırlı olmamak üzere, şunlardır: Markalar ve Kordsa'ya ait diğer fikri haklar, çalışanlar tarafından kodlanan, bulunan, geliştirilen, ya da uygulanan veritabanları, her türlü yenilikçilik, süreç, duyurulmamış ürünler, araştırma sonuçlarının incelenmesi, reklamlar, ürün ambalaj ve etiketleri, planlar (pazarlama, ürün, teknik), iş stratejileri, stratejik ortaklıklar, bekleme aşamasındaki sözleşmeler ve ortaklıklarla ilgili bilgiler, finansal bilgiler, personel bilgileri, müşteri listeleri, ürün tasarımları, teknik bilgiler, spesifikasyonlar, potansiyel ya da gerçek müşterilerin kimliği, tedarikçiler hakkında bilgiler ve yazılı, grafik, ya da makinede okunabilir haliyle her türlü benzer bilgiler ve üçüncü taraflarla imzalanan gizlilik sözleşmeleri kapsamındaki bilgiler.

Gizli bilgilerle ilgili ilkeler aşağıda belirtilmiştir:

- (a) Gizli bilgiler gerekli yetki alınmadan şirkette çalışmayan hiç kimseye veya işi ile ilgisi olmayan hiç kimseye açıklanmaz.
- (b) Gizli bilgiler değiştirilemez, kopya edilemez, ya da imha edilemez. Onları korumak, saklamak ve muhafaza etmek için gereken önlemler alınır. Bilgiler üzerinde yapılan değişiklikler tarihleriyle not edilir.

- (c) Gizli dosyalar Kordsa'ya ait mekanlardan çıkartılamaz. Ofisten çıkartılması gereken gizli belgeler için sorumlu kişinin ya da üst yönetimin onayı alınmalıdır.
- (d) Parolalar, kullanıcı şifreleri ve Kordsa bilgilerine ulaşmak için kullanılan benzer tanımlama bilgileri gizli tutulur ve yetkili kullanıcılar dışında kimseye açıklanmaz.
- (e) Şirkete ait gizli bilgiler yemekhanelerde, kafeteryalarda, asansörlerde, ulaşım servislerinde veya benzer kamuya açık yerlerde tartışılmamalıdır ve sosyal medya platformlarında ve cep telefonu uygulamalarında paylaşılmamalıdır. Sosyal medya ve cep telefonu uygulamalarında sadece yetkili çalışanlar izin verilen kapsamda bilgi paylaşabilir.
- (f) Gizli bilgiler gizlilik derecesine göre sınıflandırılır ve bu bilginin içerisinde açıkça belirtilir. Şirket personeli görevleri gereği elde ettikleri bilginin gizlilik derecesini bilmeli ve ona göre davranmalıdır. Gizlilik derecesiyle ilgili belirsizlik olması durumunda, daha yüksek bir gizlilik derecesi benimsenmeli ve gerekirse ilgili yöneticiye danışılmalıdır.
- (g) Kordsa'nın çıkarları açısından şirket bilgilerinin üçüncü şahıs kişi ve/veya kuruluşlarla paylaşılması söz konusuysa, gizli bilgiler açıklanmadan önce bu tarafların bu varlıkların güvenliği ve korunması açısından sorumluluklarının bilincinde olmalarını sağlamak üzere bilgi paylaşımıyla ilgili bir gizlilik anlaşması imzalanmalı veya karşı taraftan yazılı bir gizlilik taahhüdü alınmalıdır.
- (h) Ücretler/maaşlar, ek gelirler ve şirketin politikasını yansıtan, kişilere özel benzer personel bilgileri gizlidir ve yetkili kişilerden başkasına açıklanamaz. Personelle ilgili bilgiler kişiye özel şekilde iletilir. Personelin bunları başkalarına açıklaması, veya diğer çalışanlara bu bilgileri açıklamaları için baskı uygulaması kesinlikle yasaktır.
- (i) Kişisel verilerin korunması kapsamında ilgili veri gizliliği düzenlemelerine uyulur.
- (j) Gizlilikle ilgili yukarıdaki etik sorumluluklar, iş akdinin sona ermesinden sonra da devam edecektir.

Özel bilgiler de dahil Kordsa varlıklarının gerekli biçimde korunması ve kullanımı her çalışanın temel sorumluluğudur. Çalışanlar fiziksel malvarlığını ve diğer varlıkları yetkisiz kullanıma ve yerinden alınmaya, ayrıca suç oluşturan davranışlar veya güven ihlali nedeniyle kayıplara karşı korumak için mekan güvenlik programlarına uymalıdır.

4. İş Ortakları ve Hükümetler ile İlişkiler

4.1. Hediye Verme ve Alma Politikası

Kordsa, adil ve dürüst olarak iş yapar. Her türlü rüşvet ve devlet görevlilerine herhangi bir ödeme yapılmasını kesinlikle yasaktır. Bu doğrultuda Kordsa çalışanları kendileri veya başkaları için, tarafsızlıklarını, ticari kararlarını ve davranışlarını etkileyebilecek hediye, kazanç, yardım veya ağırlamalarını istemekten veya kabul etmekten; ve üçüncü taraf kişi ya da kuruluşlara üçüncü tarafların tarafsızlığını, ticari kararlarını ve davranışlarını etkilemek amaçlı algılanabilecek böylesi hediye, kazanç, yardım veya ağırlama teklif etmekten kaçınacaklardır. Benzer biçimde, Kordsa çalışanları Kordsa ile iş yapan ya da yapmak isteyen, veya Kordsa'nın rakibi olan herhangi bir kişi ya da ticari kuruluştan (kredi kuruluşlarının piyasa oranlarından verdiği geleneksel kredilerin dışında) kredi istemeyecek veya almayacaklardır.

Bu kurala kesinlikle uyulması Kordsa ile çalışanlarını iddia edilen veya gerçek çıkar

çatışmaları veya etik olmayan uygulamalardan kaynaklanabilecek eleştirilerden, davalardan veya mahçubiyetten koruyacaktır.

Aşağıda tanımlanan uygulama kuralları şirket çalışanları ile bir iş ilişkisi bulunan üçüncü taraf kişiler ve kuruluşlar arasındaki hediye alışverişinin çerçevesini tanımlamakta ve bu gibi durumlarda çalışanlarca izlenecek ilgili ilkeleri belirlemektedir.

Uygulamaya İlişkin Kurallar

- (a) Kordsa çalışanlarının işlerini yaparken tarafsızlıklarını, performanslarını ve karar vermelerini etkileyen ya da etkileyebilecek herhangi bir türden kazanç sağlamaları ya da hediye almaları yasaktır.
- (b) Kordsa çalışanları aşağıdaki (c) maddesinde özetlendiği şekilde hediye alabilir ve/veya verebilirler, ya da şu şartların geçerli olması durumunda özel bir uygulamaya tabi olmayı kabul edebilirler:
 - Hediyeler kuruluşun iş hedeflerine uygunsa,
 - Geçerli yasa ve yönetmeliklere uygunsa ve
 - Hediyein kamuya açıklanması durumunda Kordsa için yüz kızartıcı bir duruma yol açmayacaksa.
- (c) Yukarıdaki (b) maddesinde belirtilen şartların karşılanması durumunda;
 - Kordsa çalışanları şirket yetki tablosundaki ilkelere uymak koşuluyla, iş ortamında kabul edilebilir standartlar uyarınca 'makul' ağırlama, hediye ve yemekler sunabilir ve kabul edebilirler.
 - Kordsa'yı temsilen seminerlere ve benzer organizasyonlara katılma sonucunda sembolik, parasal değeri olmayan ödül, plaket, vs. kabul edilebilir.
- (d) Yukarıda belirtilen örnekler ve para dışında diğer ödül, kazanç, tatil, indirim, vs. (b) maddesi şartlarına uygun olması koşuluyla ve her bir takvim yılında her bir birey/şirketten alınan hediyelerin toplam değeri 70 ABD Doları veya diğer para birimlerinde aynı tutara tekabül eden dengini geçmediği sürece, herhangi bir onay gerektirmez.
- (e) Açıkça veya zımnen karşılık verilmesini gerektiren hediye ya da kazançları kabul etmek yasaktır.
- (f) Rüşvet ve/veya komisyon verilmesi, alınması veya önerilmesi hiçbir koşul altında kabul edilemez.
- (g) Kordsa çalışanlarının herhangi bir miktarda nakit para veya dengini (örn. hisseler ya da başka herhangi bir tür pazarlanabilir menkul kıymetler) kabul etmeleri veya müteahhitlerden, tedarikçilerden, danışmanlardan, rakiplerden ya da müşterilerden borç almaları; veya bu kişi ve/veya kuruluşların seyahat masraflarını, etkinlik masraflarını veya benzeri harcamalarını üstlenmelerini kabul etmeleri yasaktır.

- (h) Kordsa'nın müşterilerine, bayilerine veya iş ilişkileri içinde bulunulan diğer üçüncü şahıslara tedarik ettiği hediyeler ve promosyon malzemelerinin Kordsa yönetimi tarafından onaylanması gerekir. Bu onaylı hediyelerin ve promosyon malzemelerinin dağıtımı başka onay gerektirmez.
- (i) (b) maddesinde belirtilen koşullara uyulması şartıyla Kordsa hediye olarak uygun ürün ve hizmetleri kabul edebilir; alan tarafın kültürüne ve etik değerlerine uygun görülen ürün ve hizmetler üst yönetimin bilgisi ve onayı dahilinde hediye olarak verilebilir.
- (j) Yerel kültürün şirket politikasının öngördüğü değerlerin üstünde hediye alışverişini gerektirdiği olağandışı durumlarda bu hediyeler ancak Kordsa adına ve üst yönetimin onayı ile kabul edilebilir. Her durumda, hediye alışverişini yerel kültüre uygun olarak yapılmalıdır.
- (k) Başkalarına sunulan hediye, ayrıcalık ve ağırlamayı yansıtan muhasebe kayıtları ve ek belgeler uygun, açık, tanımlayıcı yazılar dahil ve doğru beyan edilmiş olmalıdır. Bu tip ödemeler için onay alınması ve kayıt tutulması işlemleri, biçim ya da tarza bakılmadan, şirketin Finans ve Tedarik Zinciri Genel Müdür Yardımcısı tarafından belirlenir.
- (l) Kamu veya özel idare personeli tarafından ticari bir çıkar elde etme kapsamında yeni iş verip vermemek veya belirli bir tarafla işleri sürdürüp sürdürmemek, veya bunların hangi koşullarda yapılacağıyla ilgili herhangi bir kararı; ya da (ii) Karar verme sürecinde rol alan kamu veya özel idare personelinin yeni iş verme ya da belirli bir tarafla iş yapma kararını teşvik edici girişimini hızlandırmak için doğrudan veya dolaylı olarak ödeme yapılamaz veya herhangi bir değer içeren teklifte bulunulamaz.
- (m) Yukarıda belirtilenlere ek olarak, hiçbir Kordsa çalışanı, rüşvet ödemeyi reddettiği için, Kordsa'nın iş kaybetmesine neden olsa bile, alt pozisyona düşürme, disiplin cezası veya diğer olumsuz sonuçlara maruz kalmayacaktır.

Hediye Verme ve Alma hakkında daha fazla bilgi almak için Kordsa Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nı inceleyebilirsiniz. Hediye verme ve alma ile ilgili sorularınız veya endişeleriniz varsa, bulunduğunuz bölgedeki Yerel/Global Etik Kurul Danışmanından rehberlik isteyebilirsiniz.

4.2. Komisyonlar, İndirimler, İskontolar

Satışa bağlı komisyonlar, iskontolar, indirimler krediler ve tahsisatlar geleneksel ticari teşvikler olmakla birlikte, yasadışı ya da etik olmayan ödemelerden kaçınmak ve çeşitli döviz kontrollerine ve vergi mevzuatına uymak için özen gösterilmelidir. Bu tür ticari teşvik ödemeleri değer olarak makul, tamamen gerekçeli, düzgün belgelenmiş ve orijinal satış anlaşmasının yapıldığı ya da faturanın kesildiği tüzel kişiliğe verilmiş olmalıdır.

Uygulamaya İlişkin Kurallar

- (a) Şirket tarafından yapılan satışlarla bağlantılı olarak komisyonlar, iskontolar, indirimler, kredi ve tahsisatlar yalnızca ilgili satışın defterlerine işlendiği şirket tarafından ödenmeli ya da verilmeli ve bu tip ödemeler:

- Gönderilen malların ya da sunulan hizmetlerin değeriyle makul bir bağlantı içinde olmalıdır.

- Anlaşmanın yapıldığı ya da orijinal satış faturasının kesildiği tüzel kişiliğin herhangi bir yetkilisine, çalışanına, ya da acentasına değil, tüzel kişiliğe çekile ya da banka havalesiyle ödenmelidir.
 - Yalnızca tüzel kişiliğin işyerinin bulunduğu ülkede yapılmalıdır ve tam kapsamlı, işlemin yapısını ve amacını açıkça tanımlayan belgelerle desteklenmelidir.
- (b) Şirketin bir üçüncü şahısa, ya da bu kişinin işyerinin bulunduğu ülkeden başka bir ülkedeki bir alacaklıya veya bankasına, veya olağandışı bir para biriminde komisyon, kredi, iskonto, ya da başka bir taahhüdü ödemesi gerektiğinde, bu ödeme ancak yukarıda belirtilenlere ek olarak aşağıdaki şartların da yerine getirilmesiyle yapılabilir:
- Alacaklıyla yaptığımız işlemlerden hiçbiri vergi ya da döviz kontrol yasalarının ihlal edildiğini veya söz konusu başka yasadışı amaçların bulunduğunu göstermemektedir,
 - Alacaklı şirketin bir yetkilisinin ödeme şekli ve yerini belirleyen yazılı talebini sunmalıdır ve;
 - Şirketin tedarikçi ya da ödeyen taraf olarak bu ödemeleri yapması yasadışı olmamalıdır. Bu ödemelerin yasalılığı konusunda bankalar gibi başka kaynaklardan bilgi alınmaması durumunda Kordsa talep üzerine Global Hukuk ve Uyum Departmanı'na başvurup fikir alacaktır.
- (c) Ancak her örnekte işlemde söz konusu olan hiçbir belgede (faturalar, konsolosluk belgeleri, akreditifler, vs. dahil) hiçbir tahrifat, yanlış beyan, ya da rakamların bilerek şişirilmesi söz konusu olmamalıdır. Buna belgelerin ya da belgelerdeki bilgilerin örtbas edilmesi veya atlanması ile belgelerin bilerek yanlış yönlendirilmesi de dahildir.
- (d) Şirketin komisyon, para iadesi, indirim, ya da tahsisat ödemesi amaçlı anlaşmaları yazılı yapılmalıdır. Bu uygun olmadığında, ödeme düzenlemesi onaylanan işletme ve/veya fonksiyon tarafından hazırlanan dosya için açıklayıcı bir notla desteklenmelidir.
- (e) Şirket tarafından sektördeki standart ticaret koşulları, katalog fiyatları veya diğer normal, standart prosedürler çerçevesinde ödenen ya da verilen komisyonlar, iskontolar, indirimler veya tahsisatlar yazılı olarak belirlenmiş sayılır ve yazılı bir anlaşmada ya da dosya içinde bir notta belgelenmeleri gerekmez.
- (f) Şirket tarafından satın alınan mal ve hizmetlerin ödemeleri komisyon, vs. ödemeleri konusunda yukarıda belirtilen aynı hususlara tabidir; ancak satıcı tarafından ürünün teslim edildiği ya da hizmetin sunulduğu ülkede yapılan ödemeler, koşullar tarafından ödeme biçiminin yasadışı ya da etik kurallara aykırı olduğunun işaret edildiği durumlar dışında, kendiliğinden özel bir soruşturmaya tabi görülmez veya alacaklının bir yetkilisinin yazılı ödeme talebini gerektirmez.

4.3. Rekabet ve Antitröst

Serbest piyasada ekonomik ilişkiler esas olarak serbest ve adil rekabete dayanır, başka bir deyişle, şirketler özgür ve bağımsız kararlarına dayalı bir ekonomik yarışa girerler. Bu nedenle Kordsa, faaliyet gösterdiği ilgili ülkelerde yürürlükte olan tüm yasa ve yönetmeliklere uygun olarak serbest ve adil rekabeti küresel olarak taahhüt eder.

Şirket iş yaptığı çoğu ülkede antitröst ve rekabet yasalarına tabidir ve antitröst yasalarının soruşturulması ve uygulanması uygulayan yetkililer arasında uluslararası işbirliği sonucu gerçekleşmektedir. Büyük çoğunlukla Kordsa'nın iş yaptığı yerlerde yürürlükte olan çoğu antitröst yasası ticareti sınırlayacak ya da rekabeti azaltacak anlaşmaları yasaklamaktadır. Rakipler arasında fiyatları sabitleme ya da kontrol etme amaçlı anlaşmalar; belirli tedarikçi ya da müşterilerin boykot edilmesi; ürün, bölge, ya da pazarların paylaşılması; veya ürünlerin üretim ya da satışının sınırlandırılması; hakim durumun kötüye kullanılması; stratejik gizli bilgi paylaşımı yasanın ihlal edildiği durumlardır.

Bu tür ihlaller, potansiyel olarak Kordsa'nın yaptırım ve para cezalarına, itibar kaybına ve çalışanın kişisel sorumluluğuna neden olabilir. Kordsa, yukarıda belirtilenlere ek olarak, ilgili rekabet kanunlarının öngördüğü koşulların karşılandığı durumlarda birleşme ve devralmaların ilgili Rekabet Otoritelerinin kontrolüne tabi olabileceğinin bilincindedir.

Kordsa, tekeller, haksız rekabet, ticaret ve rekabet kısıtlamaları, rakipler ve müşterilerle ilişkiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde yürürlükteki tüm antitröst ve rekabet yasalarına uymaya büyük önem vermektedir.

Uygulamaya İlişkin Kurallar

- (a) Korda çalışanları, diğer şirketlerin temsilcileriyle gerçekleştirilen faaliyetlerin herhangi bir antitröst yasasının ihlali olarak görülmemesini ve yorumlanmamasını sağlamak için özen gösterilmelidir.
- (b) Kordsa çalışanları, rakiplerle fiyatlar, fiyatlandırma yöntemleri veya politikaları, marjlar, üretim veya tedarik kapasitesi veya satış hüküm ve koşulları hakkında bilgi alışverişinde bulunmaktan ve bu bilgilerin değiş tokuş edileceği rakiplerle herhangi bir toplantıya katılmaktan kaçınmalıdır. Kordsa çalışanları, kurum içi ve kurum dışı iletişim kurarken kullandığı dile dikkat edecektir.
- (c) Rakiplerle fiyatın belirlenmesi veya herhangi bir fiyat unsurunun (indirimler, iskonto vb.) veya üretim veya kapasitenin sabitlenmesi veya azaltılması konusunda herhangi bir anlaşmaya varılması kesinlikle yasaktır;
- (d) Kordsa çalışanları, başkalarının stratejik bilgilerinin uygunsuz bir şekilde öğrenilmesi veya rekabetin bozulması ile Kordsa operasyonlarının lekelenmesini önlemek için yasal, etik, kamuya açık kaynakları, eğilimleri ve istatistikleri kullanacaktır,
- (e) Aynı pazarda faaliyet gösteren diğer şirketlerle, belirli pazarlar, ürünler, belirli müşteriler hakkında rekabet etmeme hükümlerini öngören ve rekabet yasalarına ve düzenlemelerine aykırılık oluşturan ve Kordsa tarafından tolere edilmeyen anlaşmaların müzakere edilmesi veya yapılması;
- (f) Münhasırlık veya benzeri hükümler içeren her türlü anlaşma, müşteri veya tedarikçilerle görüşülmeden önce Global Hukuk ve Uyum Departmanı'na danışılmalıdır.
- (g) Kordsa, pazardaki konumunu düzenli olarak değerlendirir ve müşterileri, tedarikçileri veya rakipleri istismar etmemek veya piyasadan dışlamamak için çalışmalarını özenle yürütür.
- (h) Satış, pazarlama ve ilgili faaliyetlerde bulunan çalışanlar ve işleri onları rakiplerle ilişkiye sokan diğer çalışanlar için kapsamlı ve sürekli eğitim programları düzenlenir. Çalışanlardan, potansiyel olarak ihlale yol açabilecek yasaklanmış bir iletişime istemeden dahil olmaları durumunda yöneticilerini ve Global Hukuk ve Uyum Departmanı'nı bilgilendirmeleri beklenir.

Antitröst/rekabet uyuma ilişkin kurallar Rekabet Hukuku Politikası'nda ve Rekabet Hukuku Uyum Kılavuzu'nda belirlenmiştir. Bu politika pazarlama ve ilgili faaliyetlerde çalışan tüm personel tarafından ve işleri gereği rakiplerle temasta bulunan diğer tüm çalışanlar tarafından gözden geçirilmelidir.

4.4. Çıkar Çatışmaları

Kordsa çalışanlarının kendi kişisel çıkarlarıyla şirketin çıkarları arasında gerçek veya olası çatışmalar içerecek durum ve ilişkilerden kaçınmaları gerekmektedir. Çalışanlar Kordsa kaynaklarını, ismini, kimliğini ve gücünü kişisel yararları için kullanmaktan, ya da şirketin itibarına ve imajına olumsuz etkisi olabilecek durumlardan kaçınmanın sorumluluğunu öncelikle yüklenmelidirler. Aşağıdaki uygulama kuralları Kordsa çalışanlarının kurumsal görevlerini yerine getirirken veya bazı iş ilişkilerinden dolayı özel yaşamlarında karşılaşılabilecekleri, çıkar çatışması içeren durum ve/veya ilişkileri tanımlamakta ve bu durumlarda çalışanlar tarafından uyulacak ilkeleri belirlemektedir.

Uygulamaya İlişkin Kurallar

Çıkar Çatışmasına Yol Açabilecek Faaliyetler

Tüm Kordsa çalışanlarının aşağıda çıkar çatışması yaratabilecek faaliyetler olarak tanımlanan durumlara ve aşağıda belirlenen ilkelere tam olarak uymaları gereklidir. Kordsa, çalışanlarını bu ilkelere uymaya teşvik etmek için gerekli çabaları üstlenmektedir.

i. Çıkar Çatışması Yaratabilecek Faaliyetlere Girişmek

Çalışanlar aile üyeleri, arkadaşları, ya da üçüncü şahıslarla, onlara karşılıklı ya da tek taraflı yarar sağlayan bir iş ilişkisine hiçbir şekilde girmeyeceklerdir. Örneğin, satın alma yetkisine sahip bir çalışan bir aile üyesinin çalıştığı tedarikçiyle iş yapmaktan kaçınmalıdır. İstisnai durumlarda şirketin Yönetim Kurulu Başkanı'nın bilgisi ve onayı gerekmektedir. Aynı bağlamda, Kordsa çalışanları bir rakipte çalışan aile üyelerinden kaynaklanabilecek olası çıkar çatışmalarına karşı da dikkatli olmalıdırlar.

Çalışanlar borsada hisse alım satımı da dahil olmak üzere, içeriden bilgi olarak ticaret yapmaktan kazanç sağlayamaz ve başkalarına da bunu yapma olanağını vermezler.

Çalışanların doğrudan ya da dolaylı olarak bir işletme yönetmemeleri ve iş saatlerinde ya da dışında, ücret veya benzer bir kazanç karşılığında, bir kişi ve/veya kuruluş için çalışmamalıdır veya kendilerinin tacir olarak sınıflandırılmasına neden olacak doğrudan yahut dolaylı faaliyetlerde bulunmamalıdır. Ancak, çalışanların mesai saatleri dışında bir başka kişi (aile ferdi, dost, diğer üçüncü şahıslar) ve/veya kurum için ücret veya benzer bir menfaat karşılığı çalışmaları;

- Şirkette sürdürdükleri görevleri ile çıkar çatışması yaratmaması,
- Diğer iş etiği kuralları ve bu kuralları destekleyen politikalar ile uyumsuzluk yaratmaması,
- Şirketteki görevlerini sürdürmelerini olumsuz yönde etkilememesi,

koşullarının sağlanması ve Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı'na bilgi vermek kaydı ile mümkündür.

Kordsa ve Sabancı Holding şirketlerinden başka kuruluşlarda Yönetim Kurulu üyesi ya da Denetçi olunamaz ve şirket Yönetim Kurulu'nun onayı olmadan rakip bir şirkette veya

Kordsa'nın iş ilişkileri bulunan bir şirkette görev kabul edilemez.

Kar amacı gütmeyen organizasyonlarda ve üniversitelerde, şirket içindeki görevini aksatmadığı durumlarda, sosyal sorumluluk ve yardım amaçlı görevlerde çalışabilirler.

İşe alma kararlarını veren yöneticiler kendi eşlerini, yakın akrabalarını veya bu kişilerin akrabalarını işe almak üzere seçin sürecinde görev alamazlar.

Çalışanlar konuşmalar yapabilir ve şirketle ya da faaliyetleriyle ilgili olmayan ve şirketin politikalarıyla gelişmeyen konularda profesyonel makaleler yazabilirler. Bu faaliyetlerde şirket adının kullanılması için CEO/Genel Müdür'ün onayı gereklidir. Görevleri kapsamında katıldıkları faaliyetler ve projelere, Kordsa'ya atıfta bulunarak konuşma yapacak ve mesleki makaleler yazacak her Kordsa çalışanı, Kurumsal ve Marka İletişim & Sürdürülebilirlik Müdürü'nü bilgilendirecek ve CEO/Genel Müdür'ün ve bağlı olduğu Genel Müdür Yardımcısı ile Kurumsal ve Marka İletişim & Sürdürülebilirlik Müdürü'nün onayını alacaktır.

Çalışanlara politik bir katkıda bulunmak veya bir politik partiye destek vermeye katılmak, herhangi bir politik faaliyete katılmak, bir politik partiye üye olmak, veya herhangi bir bireyin politik adaylığına destek vermeye katılmak için hiçbir biçimde doğrudan ya da dolaylı baskı uygulanmayacaktır. Kordsa çalışanları, Kordsa mülkleri üzerinde veya çevresinde herhangi bir siyasi görüşün propagandasını yapmayacaktır. Çalışanlar herhangi bir siyasi partide sorumluluk alırken aşağıdakileri dikkate almalıdır:

- Çalışanlar, çalışma saatleri içerisinde herhangi bir politik faaliyette bulunamaz ve bu faaliyetlerle ilgili çalışma arkadaşlarının zamanını alamaz.
- Çalışanlar politik faaliyetleri süresince şirket adını, şirketteki pozisyonunu, unvanını ve şirkete ait kaynakları kullanamaz.

Çalışanlar, şirket dışından üçüncü şahıslara finansal veya finansal olmayan yardımda bulunabilirler ve hayır amaçlı organizasyonlarda aktif olabilirler. Kordsa çalışanları, hayır kurumları ve kooperatiflerde yer almak için Kordsa adını kullanamazlar ve kendi adlarına hareket ederler.

ii. Görevin Kötüye Kullanılması

Çalışanların yetkilerinin kullanımında ihmal veya atlama, ya da yetkilerini kendi ve/veya akrabalarının çıkarına kullanma sonucunda Kordsa'ya zarar veren hiçbir eylemi hoş görülmecektir.

Çalışanlar bir Grup şirketinin taraf olduğu satın alma veya satış faaliyetlerinden ve sözleşmelerinden doğrudan ya da dolaylı olarak yarar sağlamayacaklardır.

Çalışanlar ahlakdışı, yasadışı, ya da şirket İş Etiği Kuralları ve politikalarına aykırı gelişen eylem veya davranışlarda bulunamazlar.

iii. Müşterilerle, Tedarikçilerle, İş Ortaklarıyla ve Diğerleriyle İlişkiler

Şirket müşterileriyle, yüklenicilerle, ya da tedarikçilerle ve şirketin ticari ilişki içinde bulunduğu diğer kişi ve/veya kuruluşlarla özel iş ilişkileri kurulamaz ve bunlardan kişisel borç ve/veya mallar/hizmetler alınamaz. Şirketin ticari ilişki içinde bulunduğu başka kişi ve/veya kuruluşlara nakit para ve/veya mallar/hizmetler şeklinde kişisel borç verilemez.

Müşterilerle ilişkilerde aşağıdaki unsurlar göz önünde tutulmalıdır; müşterinin yararına bile olsa, müşterinin bilgisi ya da onayı olmadan hiçbir işlem gerçekleştirilemez. Şirketin

yararına bile olsa, müşterinin zaafı istismar edilmez. Müşteriye eksik veya yanlış bilgi vererek kar amacı güdülmez.

Kordsa çalışanları iş ilişkisi içinde bulunulan hiçbir kişi ve/veya kuruluştan açıkça ve ima yoluyla hediye talep etmeyecek, şirketi herhangi bir yükümlülük altına sokacak hiçbir hediye, para, çek, mal veya mülk, bedava tatil, özel indirim, vs. kabul etmeyeceklerdir. Şirketle iş ilişkisi içinde bulunan hiçbir kişi ya da kuruluştan kişisel yardım veya bağış kabul edilemez. Böyle durumlarda m. 4.1 ile atıfta bulunulan Hediye Verme ve Alma Politikası izlenmelidir.

iv. Medyayla İlişkiler

Açık, şeffaf ve dürüst dış iletişim, halkla karşılıklı güven ve itimat inşa etmede hayati bir rol oynar. Bu nedenle Kordsa'nın Kordsa adına atanmış sözcüler aracılığıyla doğru ve profesyonel açıklamalar yapması esastır.

Buna göre Kordsa çalışanları, Kordsa adına izinsiz konuşmaktan, konuşma yapmaktan ve haber yayınlamaktan kaçınmalıdır. Herhangi bir medya kuruluşuna beyanda bulunmak veya söyleşi yapmak, seminerlere, konferanslara, vs. konuşmacı olarak katılmak için şirketin Kurumsal ve Marka İletişim & Sürdürülebilirlik Müdürü'nün izni gereklidir. Ek olarak, böylesi etkinliklerden hiçbir kişisel kazanç sağlanmaz

Kordsa çalışanları sosyal medyayı sorumlu bir şekilde kullanacak ve sosyal medyayı Kordsa adına konuşmak için kullanmayacaktır.

v. Kordsa'nın Temsili

Kordsa'nın herhangi bir dernekte, işveren sendikalarında ve benzer sivil toplum örgütlerinde temsili için yapılan çalışmalarla ilgili tahakkuk etmiş her türlü ücret ilgili kuruma veya kurumun yönlendireceği başka kanallara bağışlanır.

Üçüncü taraflarca seminerlerde konuşma yapmak veya benzeri hizmetler karşılığında bir şirket çalışanına yapılan ödemeler de o kuruluşa veya kuruluşun yönlendireceği kanallara bağışlanır. Kişiler o günün anısına verilen sembolik değerdeki ödülleri, plaketler, vs. alabilirler.

4.5. Ticaret Kısıtlamaları, İhracat ve İthalat Kontrolleri ile Boykot Yasaları

Kordsa, yaptırımlar, ambargolar ve diğer kanunlar, yönetmelikler, devlet emirleri veya politikaları dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere yürürlükteki tüm ihracat ve ithalat kanunlarına uymayı taahhüt eder. Çalıştığımız bir dizi ülke düzenli aralıklarla bazı ülkelere, şirketlere ve kişilere olan ihracata ve diğer işlere kısıtlamalar veya malların, hizmetlerin ve bilgilerin ithalatını ve ihracatını kontrol eden ve şirketlerin belirli mal, hizmet veya bilgi türleri için izin almalarını gerektiren yasalar getirmektedir. Anti-boykot, ihracatı kontrol, yabancı yolsuzluk ve gümrük yasalarına özellikle dikkat edilmelidir. Bu yasalara karşı gelindiğinde para cezası, ihracat ruhsatı iptali ve hapis cezası gibi ciddi cezalar uygulanabilir.

Kordsa, faaliyet gösterdiği tüm ithalat ve gümrük vergileri mevzuatına uygun hareket eder. Kordsa, uluslararası adil ticaretin sağlanması için gerekli tüm vergi, harç ve harçları öder ve gerekli belgeleri hazırlar.

Aşağıdaki uygulama kuralları, Kordsa'nın ticari düzenlemelere ve ihracat kontrollerine uyumunun temel ilkelerini tanımlar.

Uygulamaya İlişkin Kurallar

- (a) İşleri uluslararası sınırlar ötesinde ürün, teknoloji veya hizmetlerin transferi, satışı, satın alınması veya sevkiyatını içeren Kordsa çalışanlarının farkındalığını artırmak için çeşitli yetki alanlarındaki ihracat kontrol yasaları ve yönetmeliklerine ilişkin kapsamlı ve sürekli eğitim programları düzenlenir.
- (b) Kordsa çalışanları, yaptırım uygulanan ülkelerdeki yeni iş ortaklarıyla ilişki kurmadan veya müşteri veya tedarikçilerle işlem yapmadan önce, ilgili tarafların, onların hissedarlarının, temsilcilerinin ve yöneticilerinin ulusal veya uluslararası yaptırımlı taraf listelerinde yer almadığından emin olmalıdır.
- (c) İlgili lisanslar verilmedikçe veya yaptırım uygulanan ülkelerde başka istisnalar uygulanmadıkça, yaptırım uygulanan ülkelerdeki müşteriler veya tedarikçilerle hiçbir işleme izin verilmeyecektir.
- (d) Yaptırım uygulanan bölgelerdeki müşteriler veya tedarikçilerle yapılacak tüm olası işlemlerin önceden Kordsa'nın Global Hukuk ve Uyum Departmanı'na bildirilmesi gerekmektedir.
- (e) Yasaklı ülkeler ve yasaklamalar listesi değişebilir. Bu nedenle, işi ürünlerin, teknoloji veya hizmetlerin uluslararası sınırlar ötesine satışını veya sevkiyatını içeren her Kordsa çalışanı geçerli kurallar hakkında en yeni bilgilere sahip olmalıdır.
- (f) Kontrol edilen ürünlerin, teknolojilerin veya hizmetlerin belirli ülkelere/ülkelere ihracı, yeniden ihracatı, ithalatı veya transferi için belirli lisansların alınması gerektiğinde, ilgili kuruluşlardan gerekli lisanslar verilmedikçe bu tür bir işlem yapılmayacaktır. Bir Kordsa çalışanının bir ihracat veya ithalat düzenlemesini uygulamak konusunda şüpheleri varsa, konuyu netleştirmek için Global Hukuk ve Uyum Departmanı ile iletişime geçmelidir.
- (g) Bir Kordsa çalışanı, karşı tarafla önerilen sözleşme veya işlemle bağlantılı olarak Kordsa için yüksek bir uyum riski anlamına gelen "kırmızı bayrak" durumunun mevcut olduğundan şüphelenirse, çalışan karşı tarafla daha fazla iletişim kurmaktan kaçınmalı ve işlem sırasında iş akışına uygunsuz durumları Global Hukuk ve Uyum Departmanı'na bildirmelidir.
- (h) Bu kapsamda hazırlanan *Kordsa İhracat Kontrol Politikası*, Kordsa çalışanları tarafından dikkatle incelenecek ve herhangi bir tereddüt durumunda tüm çalışanlar ilgili sitenin Yerel Etik Kuralı Danışmanı veya Global Etik Kuralı Danışmanı ile iletişime geçecektir.

5. Global Satış ve Pazarlama

Güçlendirme teknolojileri üretmek için dört kıtada faaliyet gösteren Kordsa, araştırma ve geliştirme ile yenilikçi, değer katan ve sürdürülebilir ürünler geliştirmektedir. Kordsa, 4.3 ve 4.5'te açıklandığı üzere uluslararası ticaret ve antitröst yasalarına tam uyum konusunda büyük bir sorumluluk sahibidir. Kordsa, operasyonlarında yer alan tüm pazarlama ve satış personelinin bu konularda uygun şekilde eğitilmesini sağlamanın bir bölüm yönetimi sorumluluğu olduğuna inanmaktadır.

Kordsa, müşterilerinin güvenilir ve değerli ortağı olmayı taahhüt eder ve onların olumlu deneyimlerini önemser. Bu nedenle Kordsa, ürün kalitesinde mükemmelliği hedeflemektedir.

Dış sunumlar da dahil olmak üzere reklam, promosyon ve tanıtım amaçlı tüm dış ticaret bilgileri, hukuk müşavirleri tarafından gözden geçirilmesi ve Global Satış ve Pazar Geliştirme Departmanı'nın üst düzey yöneticilerinin onayı dahil olmak üzere, doğruluğu için uygun kişiler tarafından tamamen gözden geçirilir.

Global satış ve pazarlama politikası hakkında daha fazla bilgi için lütfen bu kapsamda hazırlanan *Kordsa Pazarlama Politikası*'nı inceleyiniz.

6. Kordsa Hisse Alım Satım Politikası

Kordsa ve Grup çalışanlarının Kordsa şirketlerinin hisselerinin alım ve satımına ilişkin yasal düzenlemelere uymaları ve çıkar çatışmasına yol açabilecek durumlardan kaçınmaları gerekir. Aşağıdaki uygulama kuralları Kordsa çalışanlarının Kordsa şirketlerinin hisselerinin alım satımı konusunda benimsemeleri gereken ilkeleri tanımlamaktadır.

Uygulamaya İlişkin Kurallar

- (a) Kamuya açıklanmayan bilgilere erişimi bulunanların bu bilgileri kendilerine ve/veya üçüncü taraflara yarar sağlamak için kullanmaları (içeriden öğrenilen bilgiyle ticaret yapmak) kesinlikle yasaktır.
- (b) İçeriden öğrenilen bilgiyle ticaret yapan kişiler halka açık bir şirketin başkanı ve yönetim kurulu üyeleri, yöneticileri (müdür ve üst düzey pozisyonlar), denetçileri, görev ve sorumluluklarının yerine getirilmesi sırasında bilgi edinenler ve bu kişilerle temasları sonucunda doğrudan ya da dolaylı olarak bilgi edinenler olabilir.
- (c) Bu kişiler Kordsa şirketlerinin hisselerini yalnızca halka açık bilgileri kullanarak ve yatırım amaçlı olarak (bazı bölgelerde bunları 6 aydan uzun bir süre elde tutmak yatırım olarak kabul edilecektir) alıp satabilirler.
- (d) Yukarıda belirtilenler dışındaki Kordsa çalışanları Kordsa şirketlerinin hisselerini halka açık bilgileri kullanarak ve herhangi bir süre kısıtlaması olmadan serbestçe alıp satabilirler.
- (e) Yukarıda belirtilen uygulama kuralları bu kişilerin eş ve çocukları için de geçerlidir. Eş ve çocuklar tarafından yapılan işlemler de çalışan tarafından yapılmış gibi kabul edilecektir.

Kordsa hisse senedi alım satımı hakkında daha fazla bilgi için lütfen Kordsa Bilgilendirme Politikası'na bakınız. Kordsa hisse senedi alım satımıyla ilgili sorularınız veya endişeleriniz varsa, Global Yatırımcı İlişkileri Departmanı'ndan rehberlik alabilirsiniz.

III. UYGULANACAK MEVZUAT HAKKINDA BEYAN

Kordsa, uluslararası pazarlarda faaliyet göstermektedir ve faaliyetleri çeşitli uluslararası ve ulusal kanun veya yönetmeliklere tabidir. Kordsa İş Etiği Kuralları, yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uygun olacak şekilde hazırlanmış olmasına rağmen, bir ülkede iş etiği konusunda tereddüt olması durumunda, öncelikle tüm yerel yasa ve yönetmeliklere uyulduğundan emin olunmalıdır. Kordsa İş Etiği Kuralları ve politikalarının yerel bir gelenek veya uygulama ile çelişmesi durumunda daha katı olanın geçerli olacağını unutulmamalıdır.

IV. ORTAK SORUMLULUKLAR

Kordsa İş Etiği Kuralları ve ilgili politika ve prosedürler, nasıl davranmamız ve işimizi günlük olarak nasıl yapmamız gerektiği konusunda etik kuralları detaylı olarak belirlemiştir. Bu kurallara uyum tüm çalışanların asli sorumluluğudur. Bu doğrultuda tüm Kordsa çalışanlarının;

- (i) Her koşulda yasa ve düzenlemelere uygun hareket etme,
- (ii) Kordsa İş Etiği Kuralları'nı okuma, içinde yer alan kural, ilke ve değerleri bilme, anlama, içselleştirme ve bunlara uygun hareket etme,
- (iii) Şirket için geçerli olan genel ve işleri ile ilgili spesifik politika ve prosedürleri öğrenme,
- (iv) Kendisi veya başkaları ile ilgili potansiyel ihlaller konusunda yöneticisine veya Global Etik Kuralı Danışmanı'na veya Yerel Etik Kuralı Danışmanı'na danışma,
- (v) Kendisinin veya başkalarının olası ihlallerini ivedilikle rapor etme; bu konularla bildirimlerini isimli veya isimsiz olarak yöneticisine, Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı'na ve/veya Etik Kurul'a yazılı veya sözlü olarak iletme,
- (vi) Kurallar doğrultusunda hareket edilmesinde ve sorunların çözümünde yardımcı olması amacıyla tanımlanan "Etik Açından Karar Verilirken İzlenecek Yol ve Yöntemler"i izleme,
- (vii) Etik soruşturmalarda Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı ve/veya Etik Kurul ile işbirliği içinde bulunma, soruşturma ile ilgili bilgileri gizli tutma sorumluluğu bulunmaktadır.

Etik Açıdan Karar Verilirken İzlenecek Yol ve Yöntemler

Kordsa çalışanların bir hareket planına karar vermede yol gösterici olarak aşağıdaki adımları izlemesi ve kendilerine bu soruları sormaları gerekmektedir:

1. Olayı, Kararı ve Problemi Belirlemek

- Sizden yanlış olabileceğini düşündüğünüz bir şey mi yapmanız istendi?
- Kordsa veya iş ortaklarında potansiyel olarak yasal olmayabilecek veya iş yapma etiğine uymayan bir durumdan haberdar mısınız?
- Bir karar vermeye çalışıyor ve iş yapma etiğine uygun olarak nasıl davranmanız gerektiği konusunda şüpheleriniz var mı?

2. Karar Vermeden Önce Düşünün

- Problemi veya sorunuzu açıkça belirlemeye çalışın ve özetleyin,
- Neden bir ikilem olduğunu kendinize sorun,
- Seçenekleri ve sonuçları düşünün,
- Kimlerin etkilenebileceğini düşünün,
- Şüphe halinde başkalarına danışın.

3. Bir Hareket Planı Üzerinde Karar Verin

- Sorumluluklarınızı belirleyin,
- İlgili tüm gerçekleri ve bilgileri gözden geçirin,
- Uygun şirket politikalarına, prosedürlerine ve profesyonel standartlara başvurun,
- Riskleri değerlendirin ve nasıl azaltabileceğiniz konusunda düşünün,
- En iyi hareket etme planını oluşturmaya çalışın,
- Şüphe halinde başkalarına danışın.

4. Kararlarınızı Test Edin

- Etik açıdan sorulması gereken soruları gözden geçirin
- Şirketin temel değerleri çerçevesinde kararlarınızı gözden geçirin
- Şirket politikalarını, kanunları ve profesyonel standartların dikkate aldığınıza emin olun
- Başkalarına danışın ve görüşlerini planladığınız hareket planı içerisinde değerlendirin

5. Kararlılıkla Devam Edin

- Kararınızı gerekçelerinizle birlikte ilgili kişilerle paylaşın
- Öğrendiklerinizi paylaşın
- Başarı hikayenizi ilgili diğerleriyle paylaşın

Dikkate Alınması Gereken 4 Temel Soru

1. Bu etkinlik/davranış kanun, kural ve geleneklere uygun mu? (Standartlar)
 - o Profesyonel standartlara uygun mu?
 - o Kanunlara uygun mu?
2. Bu etkinlik/davranış dengeli ve adil mi? Rakip firma (başka biri) yapsa, rahatsız olur muydunuz? (Adalet duygusu)
 - o Doğru olduğunu düşünüyor musunuz?
3. Kordsa ve/veya paydaşlar bu etkinliğin/davranışın tüm ayrıntıları kamuoyunca duyulsa rahatsız olur mu? (Duygular ve etik değerler)
 - o Bu davranışta bulunduğunuz başkaları tarafından bilinse zor durumda kalır mıydınız veya mahcup olur muydunuz?
 - o Kordsa için olumsuz sonuçlar doğurabilir mi?
 - o Başka kimler bu durumdan etkilenebilir (Kordsa'daki diğer çalışanlar, siz, paydaşlar, vb)?
4. "Algılanacak gerçek", "objektif gerçek" ile ne ölçüde örtüşüyor?
 - o Medyaya nasıl yansır?
 - o Makul bir kişi aynı koşullarda ne düşünürdü?

V. YÖNETİCİLERİN EK SORUMLULUKLARI

Kordsa yöneticilerinin çalışanlar için tanımlamış olan sorumluluklar ötesinde, Kordsa İş Etiği Kuralları çerçevesinde ek sorumlulukları da bulunmaktadır. Buna göre, yöneticiler;

- (i) Etik kuralları destekleyen bir şirket kültürünün ve çalışma ortamının oluşturulmasını ve sürdürülmesini sağlamaktan,
- (ii) Etik kuralların uygulanmasına davranışlarıyla örnek olmaktan, çalışanlarını etik kurallar konusunda eğitmekten,
- (iii) Etik kurallarla ilgili soru, şikayet ve bildirimlerini iletmeleri konusunda çalışanlarını desteklemekten,
- (iv) Kendisine danışıldığında yapılması gerekenler konusunda yol göstermek, iletilen tüm bildirimleri dikkate almak ve gerekli gördüğünde Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı ve/veya Etik Kurul'a en kısa sürede iletmekten,
- (v) Sorumluluğundaki iş süreçlerinin etik konularla ilgili riskleri en aza indirecek şekilde yapılandırılmasını sağlamaktan ve etik kurallara uyumu sağlamak üzere gerekli yöntem ve yaklaşımları uygulamaktan sorumludur.

VI. DİĞER SORUMLULUKLAR

Kordsa üst yönetimi; Kordsa Etik veya bu çerçevede oluşturabilecekleri şirketlerine özel İş Etiği Kuralları'nın etkin bir şekilde uygulanmasından ve bunun desteklendiği bir kültürün oluşturulmasından sorumludurlar.

İş Etiği Kuralları ve ilgili her türlü politika Etik Kural Danışmanları'nın önerileriyle Etik Kurul tarafından gözden geçirilip, revize ve dokümente edilerek Kordsa CEO'sunun onayı ile diğer şirketlere duyurulur.

Kordsa yönetimi, Etik Kural Danışmanları ve/veya Etik Kurul ile işbirliği içerisinde aşağıda belirtilen sorumlulukları taşır:

- (i) Etik Kurallar çerçevesinde yapılan şikayet ve bildirimlerin gizliliğini garanti etmek ve bireyleri bildirimleri sonrasında korumak,
- (ii) Bildirimde bulunan çalışanların iş güvencesini sağlamak,
- (iii) Şikayet ve bildirimlerin zamanında, adil, tutarlı ve duyarlı bir şekilde soruşturulmasını garanti etmek ve ihlaller sonucunda gerekli aksiyonları kararlılıkla almak.

Kordsa İş Etiği Kuralları ve ilgili tüm politikalar, Etik Kurulu'nun tavsiyeleri üzerine Global Etik Kuralı Danışmanı tarafından gözden geçirilmekte, revize edilmekte ve belgelenmekte, revizyonlar Kordsa CEO'sunun onayı ile Şirketlere duyurulmaktadır.

Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı'nın sorumlulukları aşağıdaki şekildedir;

- (i) Çalışanları İş Etiği Kuralları konusunda bilgilendirmek, politika ve kodların netliğini sağlamak için periyodik etik eğitimler vermek ve Kordsa çalışanları ile bu konuda sürekli iletişim kurmak,
- (ii) İşe yeni girenlerin Kordsa İş Etiği Kurallarını okumasını sağlamak,

- bu konuda bilgilendirmek ve Çalışan Beyannamesini imzalamalarını sağlamak,
- (iii) Her yılın başında çalışanların İş Etiği Uygunluk Formu'nu imzalamalarını ve beyanlarını güncellemelerini sağlamak,
 - (iv) Kordsa bünyesinde etikle ilgili soru ve konularda çalışanlara rehberlik ve danışmanlık sağlamak.
 - (v) Kendilerine bildirilen etik ihlallerin çözümüne katkıda bulunmak veya Kordsa'da çözülemeyenleri Etik Kurul'a yönlendirmek.
 - (vi) Etik konularla ilgili soru ve bildirimleri, kararları da dahil olmak üzere düzenli olarak veya istendiğinde Etik Kurul'a bildirmek,
 - (vii) Gerektiğinde soruşturmalar için Kordsa içinde irtibat kişisi olarak hareket etmek,
 - (viii) Kordsa Etik programının etkinliğini izlemek ve uygulamada destek sağlamak.

VII. İŞ ETİĞİ KURALLARINA UYUMSUZLUKLARIN ÇÖZÜMLENMESİ

Kordsa çalışanları, etik ve yasal ihlalleri yöneticilerine veya Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı'na ve/veya Baş Hukuk Müşaviri ve Uyum Yöneticisi'ne bildirmelidir.

Şikayetler, Etik Kurul tarafından Etik Kurul Çalışma Yönetmeliği prosedürlerine göre takip edilecek ve ele alınacaktır. İş Etiği Kuralları'nı ve/veya şirket politikalarını ve prosedürlerini ihlal edenler gerekirse işten ayrılmalarının istenmesi derecesine varabilecek çeşitli disiplin yaptırımlarına ve/veya olası hukuki veya cezai yaptırımlara tabi olabileceklerdir. Disiplin yaptırımları, uygunsuz davranışları ve kuralları bozmaya neden olan fiilleri onaylayan, yönlendiren veya bu konularda bilgi sahibi olup gerekli bildirim uygun şekilde yapmayan kişilere de uygulanacaktır.

Ayrıca ihbar eden, şikayet eden yahut bildirim yapan veya bu tür bir soruşturmada işbirliği yapanlara karşı olumsuz tutum veya davranış sergileyen kişilere de müsamaha gösterilmez.

Sahtekarlık ve iftirayla ilgili bildirimler etik ihlal olarak kabul edilir ve iş akdinin feshi de dahil olmak üzere uygun düzeltici disiplin cezalarının yanı sıra olası hukuki veya cezai yaptırımlarla sonuçlanacaktır.

1. Etik Kurul

Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı ve/veya Etik Kurul, Kordsa İş Etiği Kuralları kapsamında etik kuralların ve bağlı politikaların ihlal edildiğine dair şikayet ve bildirimleri soruşturmak ve çözümlmek ile sorumludur. Kordsa Etik Kurulu, şikayetlerin inceleme sonuçlarını şirket CEO'suna rapor eder. Etik Kurul, uygun gördüğü durumlarda Sabancı Holding Etik Kurulu'na ve ilgili mercilere rapor verir.

| Kordsa Etik Kurulu | |
|--------------------|--|
| Başkan | : Global Etik Kuralı Danışmanı |
| Üye | : Hukuk ve Uyum Fonksiyonu Tepe Yöneticisi |
| Üye | : Global İnsan Kaynakları Fonksiyonu Tepe Yöneticisi |
| Üye | : Global İç Denetim Fonksiyonu Tepe Yöneticisi |

2. Etik Kurul Çalışma İlkeleri

Global/Yerel Etik Kurul çalışmalarını aşağıda belirlenen ilkeler çerçevesinde Etik Kurul Çalışma Yönetmeliği'ne uygun olarak yürütür:

- (i) Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı ve Etik Kurul, bildirim ve şikayetler ile, bildirim veya şikayette bulunanların kimliğini gizli tutar. Şikayetçiler, Etik Kurul'un koruması altındadır, şikayetçileri mobbing, ayrımcılık, baskı gibi her türlü etki altında bırakacak fiillerde bulunulamaz. Soruşturma sırasında şikâyetçilerin iş ve görev tanımları Etik Kurul'a bildirilmeden değiştirilemez.
- (ii) Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı ve Etik Kurul soruşturmayı mümkün olduğu kadar gizli kurallar içinde yürütür.
- (iii) Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı ve Etik Kurul, soruşturma ile ilgili bilgi, belge ve delili doğrudan doğruya mevcut olan birimden talep yetkisine sahiptir. Elde ettiği her türlü bilgi ve belgeyi sadece soruşturma konusu ile sınırlı olarak inceleyebilir.
- (iv) Soruşturma süreci baştan itibaren yazılı tutanağa bağlanır. Bilgi, delil ve belgeler tutanağa eklenir.
- (v) Tutanak, Başkan ve Üyeleri tarafından imzalanır.
- (vi) Soruşturma ivedi yöntemle ele alınır ve sonuca mümkün olan en seri şekilde ulaşılır.
- (vii) Etik Kurul'un aldığı kararlar derhal uygulamaya konulur.
- (viii) Sonuç hakkında ilgili kişi, bölümler ve mercilere bilgi verilir.
- (ix) Etik Kurul ve Etik Kurul Başkanı ve üyeleri bu konu hakkındaki görevlerini yerine getirirken bağlı oldukları bölüm yöneticileri ve organizasyonun içindeki hiyerarşiden bağımsız olarak ve etkilenmeden hareket ederler. Kendilerine konu hakkında baskı ve telkin yapılamaz.
- (x) Etik Kurul veya Global/Yerel Etik Kuralı Danışmanı gerekli gördüğü takdirde uzman görüşüne başvurabilir ve soruşturma esnasında gizlilik prensiplerini ihlal etmeyecek tedbirleri alarak uzmanlardan faydalanabilir.