

Uyumluluk Kodu
Würth Grubu



Prof. Dr. h. c. mult. Reinhold Würth,
Würth Grup Aile Vakfı Denetim Kurulu Başkanı,
Würth Grup Danışma Kurulu Onursal Başkanı

„Performans, öngörülebilirlik,
dürüstlük ve açıklık istiyoruz.“

WÜRTH GRUBU

Würth Grubu, montaj malzemeleri ve bağlantı elemanları ticaretinde dünya pazarı lideridir. Şirketler grubunun temeli, 1945’de Adolf Würth tarafından atıldı: Adolf Würth, Künzelsau’da „Adolf Würth GmbH & Co. KG“ firmasını kurdu. Kurulduğunda küçük bir vida üreticisi olan firma bugün, Würth şirketler grubunun ana şirketi. Babasının genç yaşta vefat etmesinin ardından, yıllık cirosu 80.000 Euro’yu bulan aile şirketinin yönetimini, 1954 yılında 19 yaşındaki Reinhold Würth üstlendi (Würth Grup Aile Vakfı Denetim Kurulunun bugünkü başkanı). Şirketin uluslararası düzeydeki faaliyetleri, 1962 yılında Hollanda’da ilk yurt dışı şirketinin kurulmasıyla başladı. Şirketler grubu bugün 80’den fazla ülkedeki 400’den fazla şirketi ile piyasalarda faaliyet gösteriyor.

Würth Grubunun faaliyet alanları, Würth firma adını taşıyan şirketler ile „bağlı şirketler“ arasında ayrılıyor. Würth firma adını taşıyan şirketler, firmanın klasik çekirdek faaliyet alanı olan montaj ve bağlantı malzemelerinin satışında hizmet veriyor. Yüksek kalite standartlarımıza tabi olan 125.000 ürünümüz mevcut: Vidalar, vida elemanları, dübeller, kimyasal teknik ürünler, mobilya aksesuarları, inşaat aksesuarları, el aletleri, depolama ve teslim sistemleri ile profesyonel kullanıcılar için iş güvenliği. Bağlı şirketler, ticaret ve üretim şirketleriyle benzer faaliyet alanlarında faaliyet gösteriyor. Bu alana finansal hizmet sunucularının yanı sıra otel ve gastronomi işletmeleri de dahil.

Çok özel bir şirket felsefesi

Würth - bu isim, yüksek ürün kalitesi ve mükemmel bir hizmet anlamına geliyor. Fakat Würth Grubu, montaj malzemeleri ve bağlantı elemanları ticareti yapan bir şirketten çok daha fazlası. Şirketimizin uzun yıllardır sahip olduğu başarısının ardında, günlük ticari faaliyetlerimizi yönlendiren oldukça özel bir şirket felsefesi ve ortak değerler yatıyor.

ÖNSÖZ



Bettina Würth, Würth Grup Yönetim Kurulu Başkanı

Saygıdeğer baylar ve bayanlar, Sevgili çalışma arkadaşlarım,

Karşılıklı güven, öngörülebilirlik, hem içe hem dışa karşı dürüstlük ve açıklık, bunlar Würth Grubu'nda yerleşmiş olan temel ilkeler. Bu değerlere bağlılık ve taahhüdü, Reinhold Würth tarafından 70'li yıllarda kaleme alınmış olan şirket felsefesinde de görmek mümkün.

Burada önemli olan sadece tüm geçerli düzenleme ve yasalara uyum değil; çalışanlarımızın sahip olacağı uygun içsel bir bakış açısı da çok önemli, zira Würth Grubunun sürdürülebilir başarısında bu, önemli bir unsur.

İşte bu içsel bakış açısının geliştirilmesini teşvik etmek istiyoruz. Bunu yaparak aynı zamanda yürürlükteki tüm ulusal ve uluslararası düzenleme ve yasalara katı bir riayeti de talep etmiş oluyoruz. Hem çalışanlarımız, hem de müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve diğer iş ortaklarımız için bunu şeffaf kılmak amacıyla, sahip olduğumuz şirket değerlerini temel alarak, Würth Grubu Uyumluluk Kodunda bir kez daha özetlediğimiz somut davranış kuralları oluşturduk.

Uyumluluk Kodunda, Würth Grubunun dünyanın her yerindeki çalışanları tarafından dikkate alınması gereken asgari talepler tanımlanıyor. Bu nedenle Uyumluluk Kodunu biliyor olmanız ve burada yer alan ilke ve davranış kurallarına riayeti kabul ediyor olmanız



Würth Gurubu Merkezi Yönetim Grubu (soldan sağa) Robert Friedmann, Bernd Herrmann, Dr. Steffen Greubel, Joachim Kaltmaier

gerekir. Bu noktada şirket yönetimlerine ve şirketlerin yönetici kadrolarına öncü olma işlevi ve özel bir sorumluluk düşüyor.

Uyumluluk Kodumuz temelinde, Würth ailesinin, Aile Vakfı Denetim Kurulunun, Danışma Kurulunun ve Würth Gurubu Merkezi Yönetim Grubunun, yerleşmiş bir uyumluluk kültürünün, sürdürülebilir başarımızın önemli bir unsuru olduğu yönündeki güçlü inancı yatmaktadır.

İşte bu nedenden dolayı, Würth Grubu ve tüm çalışanlarımız için, sizden isteğimiz, Uyumluluk Kodu ilkelerinin hayata geçirilmesi için her gün elinizden geleni yapmanız.

Bettina Würth

Würth Grup Yönetim Kurulu Başkanı

Robert Friedmann, Dr. Steffen Greubel, Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

Würth Gurubu Merkezi Yönetim Grubu

İÇERİK

Würth Grubu Uyumluluk Kodu

Würth Grubu Merkezi Yönetim Grubu tarafından 2017 Ocak ayında çıkarılmıştır

Geçerlilik alanı	9
I. Genel davranış ilkeleri	10
II. İş ortaklarıyla olan ilişkiler	15
III. Çıkar çatışmasından kaçınma	19
IV. Bilgilerin kullanımı	21
V. Uyumluluk Kodunun Uygulanması	24
Würth Grubunda konuyla ilgili danışabileceğiniz kişiler	28

GEÇERLİLİK ALANI

Bu Uyumluluk Kodu, Würth Grubunda çalışan tüm kadın ve erkek çalışanlar* için geçerlidir.

Bu Uyumluluk Kodu, tüm Würth Grubu çalışanları için geçerli olan davranış ilkelerini tanımlamaktadır. Bir rehber olarak görülmesi gereken bu metin, günlük çalışma hayatı içinde herkesin, yasa ve Würth Grubu değerleriyle uyumlu kararlar alabilmelerinde, onlara yardımcı olmak üzere oluşturulmuştur. Bu sayede şirket grubunun tamamının ve tüm çalışanların korunması amaçlanmaktadır.

Bu Uyumluluk Kodu kapsamında yer alan düzenlemeler bağlayıcıdır. Ülkeye ait koşulların ya da Würth Grubuna dahil şirketlerin farklı iş modellerinin başka düzenlemeleri gerektirmesi durumunda, şirketler topluluğunun tamamında geçerli olan bu Uyumluluk Koduna, Würth Grup uyumluluk şefinin onayı alınmak şartıyla, şirket düzeyinde ekleme yapılabilir.

Bu Uyumluluk Kodunda tanımlanan genel davranış ilkeleri, müşterilerle olan ilişkilerde olduğu gibi tedarikçiler ve diğer iş ortaklarıyla olan ilişkilerde de geçerlidir.

İş ortaklarımızdan da buradaki ilkelere bağlı hissetmelerini bekliyoruz. Yasalara saygı, dürüstlük, güvenilir olma, saygı ve güven iyi iş ilişkilerinin temelinde yatan evrensel temel değerler.

* Metnin geri kalanında „kadın ve erkek çalışanlar“ yerine okumayı kolaylaştırmak amaçlı olarak sadece „çalışanlar“ ifadesi kullanılacaktır. Aynı durum, diğer cinsiyet belirleyici tanımlamalar için de geçerlidir. Bu kullanım herhangi bir değerlendirme içermemektedir.

I. GENEL DAVRANIŞ İLKELERİ

1.1 Dürüst davranıyoruz

Davranışlarımıza yön veren değerler, karşılıklı güven, öngörülebilirlik, hem içe hem dışa karşı dürüstlük ve açıklıktır. Würth'ün itibarını koruyor, çıkar çatışmalarından kaçınıyoruz.

Würth Grubu çalışanları davranışlarının, Würth Grubunun itibarı üzerindeki etkisi oldukça büyüktür. Hatalı davranışlar, büyük zararlara yol açabilir; örneğin şirket topluluğunun imajı zarar görebilir ya da hatalı davranışlar yüzünden her bir çalışanı etkileyebilecek cezalar söz konusu olabilir. Bu nedenle görevlerimizi yerine getirirken, Würth'ün itibarının her zaman korunuyor ve güçlendiriliyor olduğuna dikkat etmeliyiz.

Dürüstlük ve güvenilebilirlik, Würth şirket kültürünün temel sütunlarıdır. Bu da, günlük iş hayatımızdaki her durumda dürüst, adil ve haysiyetli olduğumuz anlamına gelmektedir. Özel ve kurumsal çıkarlar arasındaki çatışmalardan özellikle kaçınıyoruz.

1.2 Yürürlükteki mevzuata ve dahili düzenlemelere riayet ediyoruz

Yürürlükte olan yasa ve dahili düzenlemelere sıkı bir şekilde uyulması gerekmektedir. Yönetici kadroları, çalışanları önemli yasalar hakkında bilgilendirmeyi ve bu yasalara riyeti sağlamayı görevleri olarak görmektedir.

Bir şirket olarak içinde faaliyet gösterdiğimiz toplumun bir parçasıyız. Bu nedenle de söz konusu toplumdaki kural ve yasalara tabiyiz. Würth Grubu çalışanı olarak hangi ülkede olursak olalım, hangi durum olursa olsun, geçerli yasalara ve diğer düzenlemelere sıkı bir şekilde riayet etmek bizi tanımlayan unsurlardan biridir. Aynı

durum, bu Uyumluluk Kodu da dahil olmak üzere şirket içi talimat ve yönergeler için de geçerlidir. Keza, tarafımızdan gerçekleştirilmiş sözleşmelerin ve verilmiş taahhütlerin yerine getirilmesinden de sorumluyuz.

Hukuka uygun davranmanın koşulu, ilgili ulusal ve uluslararası yasaları ve diğer düzenlemeleri bilmektir. İşimizi ilgilendiren yasa ve düzenlemeler hakkında bağımsız olarak bilgi edinmek bir çalışan olarak görevimizdir. Bundan bağımsız bir şekilde, ilgili yasa ve düzenlemeler hakkında çalışanlarını bilgilendirmek ve bunlara riayeti garantilemek de yönetici kadrolarının görevidir.

1.3 **Birbirimize karşı sorumlu ve saygılıyız**

Karşılıklı saygı içinde sorumluluklarımızın bilincinde olarak çalışıyor ve birbirimize karşı dürüst ve açık davranıyoruz.

Würth Grubu şirket kültürünü şekillendiren temeller arasında, çalışanların birbirlerine karşı duydukları saygı ve ilişkilerinde taşıdıkları sorumluluk yatmaktadır. Bu durum, hem iş ortaklarıyla gerçekleştirilen ortak çalışmalarda hem de Würth Grubu dahilindeki iletişimde ve ortak çalışmalarda geçerlidir.

Bilgilenmiş çalışanlar daha iyi çalışanlardır. Düzenli olarak sağladığımız bilgilerle, çalışanlarımızın şirket amaçlarına inanmalarını, onları motive etmeyi ve şirkete karşı duydukları aidiyet hissini güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

1.4 İnsan haklarına ve insanlık onuruna saygılıyız

Kişisel haklara ve insan haklarına karşı saygılıyız, çocuk işçiliğini ve zorunlu işçiliği kınıyoruz ve kararlarımızı sadece nesnel, mantıklı temellere dayandırarak alıyoruz.

İnsanlık onuruna, bireyin özel hayatına ve kişilik haklarına saygı duyuyor, bu değerleri koruyoruz. İnsanların, onların tecrübelerinin ve kişisel farklılıklarının, şirketimizin için bir kazanç olduğunu düşünüyoruz. Bu nedenle de kişilerle ilgili kararlarımızı, uygun, nesnel temellere dayandırarak alıyoruz. İnsan Hakları Evrensel Beyannameyi ihlali teşkil edecek hiçbir karar almıyoruz. Kararlarımızı verirken Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilke ve değerlerini de göz önünde bulunduruyoruz.

Bunun anlamı şu: çocuk işçiliği ve zorunlu işçiliğin her türünü katı bir şekilde kınıyoruz, etnik köken, din, yaş, sakatlık, cinsel kimlik ya da cinsiyete dayalı ayrımcılığa hiçbir şekilde izin vermiyoruz. Ayrıca, iş yerinde şiddete, tehdit ve göz korkutmaya, mobbing'e ya da cinsel tacize kesinlikle müsamaha etmiyoruz.

1.5 Şirket mallarını sorumlu bir şekilde kullanıyoruz

Würth Grubunun maddi ve maddi olmayan varlıklarından ihtiyatlı bir şekilde faydalanıyoruz, bunları özel amaçlar için kullanmıyoruz.

Görevimizi yerine getirmemiz için kullanımımıza sunulan tesisler, çalışma donanımları, iş evrakı ve veriler, Würth Grubuna aittir. Bu varlıklardan her zaman sorumluluk bilinciyle ve ihtiyatlı bir şekilde faydalanıyoruz, bunları uygun olmayacak bir şekilde kullanmıyoruz.

Şirket varlıklarının ihmalkar kullanımına ya da bilerek uygunsuz kullanımına karşı müsamaha göstermiyoruz.

1.6 Çalışma yerinde güvenliğin sağlanması için çalışıyoruz

İş güvenliği ve çalışma saatleri düzenlemeleri ile ilgili yasal gereksinimlere uygun çalışma yerlerinin oluşturulması için çalışıyoruz.

Çalışanlarımızın sağlığı bizim için çok önemli. Çalışanlarımızı korumak ve tehlikeleri önlemek en yüksek önceliğimiz. Çalışanlarımıza güvenli bir iş ortamı sunmak istiyoruz, bu yüzden de iş güvenliğiyle ilgili tüm düzenlemelere, yasalara ve normlara uyulmasını sağlıyoruz.

Çalışanların yeterli derecede dinlenebilme imkanına sahip olması gerekir. Bu nedenle, çalışma zamanları, molalar, dinlenme zamanlarıyla ilgili mevcut yasa ve dahili düzenlemelere uymayı da görevimiz olarak görüyoruz.

1.7 Çevreyi koruyoruz

Yenilenemeyen kaynakları ekolojik açıdan mantıklı bir şekilde kullanarak çevreyi koruyor ve doğal kaynakların korunması için çaba gösteriyoruz.

Würth Grubu belli bir takım doğal kaynakların sınırlı olduğunu farkında. Bu nedenle söz konusu kaynakları ekolojik açıdan mantıklı bir şekilde kullanmak için çaba gösteriyoruz. Bu, sadece çevre koruma ve sürdürülebilirlikle ilgili mevcut yasalara riayet ettiğimiz anlamına gelmiyor. Biz ayrıca, mümkün olduğu yerde, yenilenemeyen kaynakların gereksiz kullanımından da kaçınmaya çalışıyoruz. Bu bağlamda tüm çalışanlarımızdan, kaynak israfının ve çevre kirliliğinin azaltılması için uygun tedbirleri almalarını istiyoruz.



Dubai, Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki Würth Gulf FZE

II. İŞ ORTAKLARIYLA OLAN İLİŞKİLER

Bu Uyumluluk Kodu çerçevesinde tanımlanan davranış ilkeleri, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve diğer iş ortaklarımızla olan ilişkilerimizde de geçerlidir. İş ortaklarımızdan da buradaki ilkelere bağlı hissetmelerini bekliyoruz. Yasalara saygı, dürüstlük, güvenilir olma, saygı ve güven iyi iş ilişkilerinin temelinde yatan evrensel temel değerler.

2.1 Yolsuzluk ve rüşvetin her türünü reddediyoruz

Hangi şekilde olursa olsun, yolsuzluk ve rüşvetin her türünü reddediyoruz. İlgili tüm yasa ve düzenlemelere riayet ediyoruz. Çalışanlarımızı bu konuda yönlendirebilmek için uyacakları açık ve net dahili davranış ilkeleri oluşturuldu.

Yolsuzluk ve rüşvet, serbest rekabete zarar vermekte, inovasyonları güçleştirmektedir. Hem toplumların hem de şirketlerin refah ve itibarları, yolsuzluk ve rüşvet yüzünden zarar görmektedir. Tüm dünyada yasak olan yolsuzluk ve rüşvet, ağır cezalarla cezalandırılmaktadır. Würth Grubu, yolsuzluk ve rüşvetin hiçbir şekline müsamaha etmemektedir; uygun olmayan avantajların ne sunulmasına ne verilmesine, ne istenmesine ne de kabulüne.

Bu, sadece kişisel avantajlar için geçerli değil. Müşterilerimizin siparişlerini bize vermelerinin nedeni, onları etkileyebiliyor olmamız; örneğin sunduğumuz daha iyi çözümlerle. Tedarikçilerimizle oldukça sert pazarlık yapıyoruz ama her zaman adiliz. Sipariş almak ya da bürokratik süreçlerin daha hızlı işlemesi için rüşvet vermeyi kesinlikle reddediyoruz. Ayrıca prim verme ve alma konusunda iş ortaklarımızın yönergelerini göz önünde bulunduruyoruz. Bu ilkeler, sadece çalışanlarımız için değil, ayrıca Würth Grubu adına ya da yararına faaliyet gösteren diğer kişi ve kurumlar için de geçerlidir.

2.2 Adil rekabeti savunuyoruz

Adil, performans odaklı bir rekabeti savunuyoruz ve diğer piyasa payı sahipleriyle rekabete zarar verici anlaşmalar yapmıyoruz.

Würth Grubu sosyal piyasa ekonomisi idealine karşı kendini sorumlu hissediyor. Bu nedenle de adil, performans odaklı bir rekabeti savunuyoruz. Bu da, kartel ya da başka türlü rekabeti sınırlayıcı, hileli uygulamalara dahil olmadığımız anlamına geliyor. Bunu garantileme görevi yönetici kadrolara düşüyor.

Bu yaklaşım somut olarak şu anlama geliyor: Würth Grubu çalışanları, fiyat, kota ya da girilecek piyasalarla ilgili olarak rakip firmalarla yazılı ya da sözlü anlaşmalar yapmıyor. Rakip firmalarla yaptığımız diğer anlaşmalar, yasal çerçevede izin verilen nitelikte anlaşmalardan oluşuyor. Keza, rekabet açısından önemli dahili fikirlerle ilgili olarak karşılıklı bir bilgi alıp verme eyleminde de bulunmuyoruz. İş ortaklarımızı ve alıcılarımızı fiyat tespitleri konusunda yasalara aykırı bir şekilde etkilemiyoruz. Ayrıca, piyasaya hakim bir konumda olduğumuz durumlarda, bunu kötüye kullanmıyoruz.

Sözel ya da üstü kapalı bir şekilde gerçekleştirilen anlaşmalar da rekabet ihlali olarak görülebileceğinden, çalışanlarımızdan, rakip firmalarla olan ilişkilerinde her zaman ihtiyatlı hareket etmelerini talep ediyoruz. Bir rakip firma çalışanının, bir Würth Grubu çalışanını yasal olmayan bir anlaşma yapmaya ikna etmeye çalışması durumunda Würth çalışanının hiç vakit kaybetmeden bu durumu amirine ya da sorumlu makama haber vermesi gerekir. Bu tür uygunsuz bir teklife uygun şekilde karşılık verilmeli.

2.3 **Yasa dışı amaçlar için şirketimizden faydalanılmasına izin vermiyoruz**

Kara para aklama ve terörizm finansmanı faaliyetlerine katılmıyor, bunlarla ilgili şüpheli durumları yetkililere bildiriyoruz.

Kara para aklama, örneğin, terörizm, uyuşturucu ticareti, rüşvet gibi yasa dışı yollardan elde edilmiş fonların kaynağının gizlenmesidir. Biz, sadece, faaliyetlerinde yasalara riayet eden ve fonlarını yasal kaynaklardan elde eden ciddi iş ortaklarıyla ticari ilişkiye giriyoruz. Başka bir ifadeyle, kara para aklama yasağına riayet ediyor ve yasa dışı faaliyet finansmanına katılmıyoruz. Kara para aklama ve terörizm finansmanı ile ilgili yürürlükteki yasalara riayet ediyoruz. İş ortaklarımızın kimliklerini tespit etmede uygun önlemlere başvuruyoruz. Çalışanlarımızdan şüpheli durumları bildirmelerini talep ediyoruz. Şüpheli durumların bildirilmesiyle ilgili yasal düzenlemelere riayet ediyor ve ilgili sorumlu devlet kurumlarıyla işbirliği yapıyoruz.

2.4 **Yürürlükteki tüm ihracat kontrolü ve gümrük yasalarına riayet ediyoruz**

Uluslararası ticaret faaliyetlerimiz bağlamında, ihracat yasaklarını, yaptırım ve ambargoları göz önünde bulunduruyoruz. Bu konuda şüpheye düştüğümüzde ilgili kurumlara başvuruyoruz.

Uluslararası ticarete belli bazı mal ve hizmetler, bir takım kısıtlamalara tabidir. Sınır ötesi işlemler için şirketlerimizde sorumlu mevkiler oluşturulmuştur (örneğin, gümrük ve dış ticaret sorumlularımız). Ayrıca, ihracat yasaklarına, yaptırım ve ambargolara riayeti garanti altına alabilmek için de dahili kontrol mekanizmalarımız mevcuttur. İhracat kontrolü süreçleri, çalışanlarımız tarafından sürekli takip edilmektedir.

Bahsi geçen kısıtlamaların, sadece fiziki mallar için değil, aynı zamanda bilgi ve teknolojiler için de geçerli olduğunun farkındayız. Bunların da izinsiz bir şekilde aktarımı yasaktır. Bu kapsamda söz konusu olabilecek ihlaller, Würth Grubuna büyük zararlar verebilir. Bu nedenle tüm çalışanlarımızdan ihtiyatlı hareket etmelerini, örneğin bilgileri, e-posta ya da telefon üzerinden izinsiz bir şekilde başkalarına vermemelerini talep ediyoruz. Şüpheye düştüklerinde ya da soruları olduğunda çalışanlarımız yöneticilere ya da şirket içindeki sorumlu makamlara her zaman başvurabilirler, başvurmalıdırlar.



Malta, Zebbug'daki Würth Limited

III. ÇIKAR ÇATIŞMASINDAN KAÇINMA

Kimi zaman kişisel çıkarlar, Würth Grubu çıkarlarıyla çatışabilir. Çıkar çatışmaları, Würth Grubunun bütünlüğünü, profesyonelliğini ve başarısını olumsuz olarak etkileyebilir. Würth Grubu çalışanları için şirketin çıkarları, şahsi çıkarlarından önce gelir. Bu durum özellikle şu alanları ilgilendiriyor:

3.1 Rekabet yasağı

Würth Grubu dahilindeki şirketlerle rekabete girmiyoruz.

Bir Würth Grubu çalışanı, Würth Grubu şirketlerinden biriyle rakip olan bir şirket için çalışamaz; böyle bir şirketi satın alamaz ya da böyle bir şirkete ortak olamaz.

3.2 Şirket katılımları

Söz konusu şirketler üzerinde önemli bir etki kurmak mümkün olmadığı sürece şirket katılımlarına izin verilir.

Würth ile rekabet halinde olmayan şirketlere sermaye katılımına, söz konusu katılımın niteliği, ilgili şirketin yönetimi üzerinde etkili olunmasına izin vermediği sürece izin verilir. Şirket sermayesinin % 5'ini aşan katılımlarda, katılımın Würth Grubu içindeki ilgili makamlara bildirilmesi gerekir.

3.3 Ek işler

Ek işlerin Würth Grubuna zarar vermiyor ve bu iş için onay alınmış olması gerekir.

Çalışanların üstleneceği ek işlerin, Würth'ün çıkarlarına zarar verecek nitelikte olmaması gerekir. Bu tür işler için öncesinde şirketin onayı alınmalıdır.

İstisnai durumlar, ara sıra yapılan yazırlık faaliyetleri, sunumlar ve benzeri faaliyetlerdir. Çalışanlarımızın gönüllü olarak yaptıkları işleri destekliyoruz.



Charlotte ABD'deki Würth Wood Group Inc.

IV. BİLGİLERİN KULLANIMI

Würth’de işbirliğine dayalı bir yönetim stili benimsenmiştir. Çalışanlarımızın işleri bağlamında bazı bilgilere erişimlerini mümkün kılıyoruz. Yöneticilerimizin de kararlarını ilave bilgilerle şeffaf ve anlaşılır kılmalarını talep ediyoruz.

4.1 Şirket bilgileriyle çalışırken sorumluluk gösteriyoruz

Bilgilerin gizliliğini koruyoruz. Sadece Würth Grubundaki sorumlu ve yetkili merciler dışarı bilgi verebiliyor.

Şirketin gizli bilgilerinin genel olarak gizli tutulması gerekir. Bu bilgilerin ister dahili, ister harici olsun, yetkisiz kimselerin eline geçmemesi ve bu kişiler tarafından erişimlerinin engellenmesi gerekir. Bu tür gizli tutulması gereken bilgiler arasında örneğin, kurum ve piyasa bilgileri, raporlar, dahili bildirimler ve talimatlar ya da diğer kurum ve işletme sırları yer almaktadır.

Harici makamlarla karşılıklı bilgi alıp verme, bu konuda ehil ve sorumlu makamlar ve departmanlar tarafından gerçekleştirilmelidir. Örneğin, şirket yönetimi, basın bölümü, hukuk ya da finans bölümü.

Gizliliğin korunması sorumluluğu, iş ilişkisi sonlandıktan sonra da devam eder.

4.2 Sahip olduğumuz dahili bilgiyi kötüye kullanmıyoruz

Şirket içi bilgileri, kendi avantajımız ya da üçüncü bir kişinin avantajı için kullanmıyoruz.

Çoğu zaman, Würth Grubu şirketleri ya da bunların iş ortakları hakkında, şirket dışındaki kişiler tarafından bilinmeyen yani kamuya açık olmayan bir takım bilgilere sahip olabiliyoruz. Bu tür şirket içi bilgiler, yatırım kararlarını ve kur gelişimlerini etkileme potansiyeline sahip olduklarından, sermaye piyasasında değerli olabilir. Şirket içi bilgileri kullanarak, hisse senedi veya benzeri varlıklar satın almak, satmak ya da üçüncü şahıslara bunların satın alımını ya da satışını önermek yasaktır.

4.3 Veri gizliliği ve veri güvenliği düzenlemelerine riayet ediyoruz

Kişisel verilere ve diğer verilere ihtiyatla yaklaşıyor, kişilik hakları ihlalinin söz konusu olmamasını sağlıyoruz.

Veriler, hem Würth Grubu hem de Würth Grubuyla ilişkisi olan kişiler için yüksek bir öneme sahiptir. Bu verilerin korunması ve verilerin kötüye kullanımının engellenmesi önceliklidir. Şirketin gizli bilgilerinin kullanıldığı kayıtların, belgelerin ya da benzerlerinin hazırlanmasına, bunlar doğrudan Würth'ün yararına hizmet ettiği ve üçüncü şahısların hakları ihlal edilmediği sürece izin verilir.

Geçerli hukuki düzenlemeler doğrultusunda, kurumsal işlemler bağlamında, kişisel bilgilerin kullanımında özel hayatın korunması ve tüm kurumsal bilgilerin güvenliğinin sağlanması gerekir. Yetkisiz erişimden korunmak için modern teknik standartlara uygun standartların uygulanıyor olması gerekir.

Özellikle de kişisel verilerin toplanmasında ve işlenmesinde son derece ihtiyatlı davranıyoruz. Geçerli veri gizliliği düzenlemelerine riayet ediyor ve bu riayetten sorumlu mevkiler oluşturuyoruz.



Gauteng Güney Afrika'daki Wuerth South Africa (Pty.) Ltd.

V. UYUMLULUK KODUNUN UYGULANMASI

5.1 Kararlarımızı nasıl veriyoruz?

Kararsız kalma durumunda sağduyumuza kulak veriyoruz ve danışabileceğimiz sorumlu kimseye başvuruyoruz.

Bu Uyumluluk Kodunda yer alan düzenlemeler, Würth Grubu çalışanlarının davranışlarını yönlendirecek rehber niteliğindedir. Çoğu zaman, gündelik çalışma hayatımızda karşımıza çıkan somut durumlarda, Uyumluluk Kodunda ya da Würth Grubu yönergelerinde açıkça tanımlanmamış kararlar almak zorunda kalabiliyoruz. Böyle durumlarda her zaman amirimize ya da şirkette bu tür durumlar için sorumlu atamış kişilere başvurabilirsiniz. Çoğu zaman da kendinize aşağıdaki soruları sorarak, doğrudan sağduyunuzun, haysiyet ve dürüstlük mefhumlarınızın sizi yönlendirmesine izin verebilirsiniz:

- 1) Kararım ya da davranışım yürürlükteki yasalarla uyumlu mu?
- 2) Kararım, Würth'ün bilinen değer ve kurallarıyla uyum içinde mi?
- 3) İş arkadaşlarım ve ailem bu kararımdan haberdar olsa, vicdanım rahat olur mu?
- 4) Herkes böyle karar veriyor olsa, bunun sonuçlarıyla yaşayabilir miydim?
- 5) Bu kararım yarın gazetelere çıksa, kararımın arkasında durabilir miyim?

Şayet bu soruların hepsine rahatlıkla „evet“ diyebiliyorsanız, aldığınız karar ya da davranışınız muhtemelen savunulabilir bir karar ya da davranış. Soruların hepsine „evet“ diyerek cevaplayamıyorsanız, amirinizle ya da burada belirtilen danışabileceğiniz sorumlu kişilerle görüşmeden, söz konusu davranışa devam etmemeniz gerekir.

Bu soruları elbette günlük rutinlerinizi sorgulamak için de kullanabilirsiniz. Zira, geçmişte hep belli bir şekilde davranmış olmanız, bunun her zaman doğru olduğu anlamına gelmez.

5.2 Yönetici kadrolarının sorumlulukları

Würth Grubu yönetici kadroları, sahip oldukları örnek olma sorumluluğunu yerine getirirler. Çalışanların sorularını cevaplamaya hazırdırlar ve görev ve yükümlülüklerini yerine getirmede çalışanlarına yardımcı olurlar.

Würth Grubu şirket yönetimi yaklaşımı, merkezi olmayan ve liberal niteliktedir. Kazanç sorumluluğu, hiyerarşide en alt kademeler tarafından da üstlenilmektedir. Sloganımız, „Kazanç ne kadar yüksekse, bağımsızlık seviyesi o kadar yüksektir.“ Bu bağlamda başarı kaydedemeyen şirketler ya da kazançtan sorumlu kimseler, görevlerini kısmen ya da tamamen şirketler grubu merkezine devretmek zorunda kalabilirler.

Yöneticiler, çalışanlarını emir ve talimatlardan ziyade dostane destek ve örnek önerilerle yönetmelidir. Yönetici kadrolarının örnek olmaları ve alçakgönüllü yaklaşımları, ayrıca da çalışanlarına olan yakınlıkları, çalışanların motivasyonlarının temeli olmalı.

Direktif ve talimatların, ilave bilgilerle ast çalışanlar için şeffaf ve anlaşılır kılınması gerekir.

Yöneticiler, etik davranma ve yönergelere riayetin önemini sürekli vurgulamalı, bu konuları tartışmalı, ayrıca yönetim stilleri ve eğitimlerle teşvik etmelidir. Çalışanların mümkün olduğunca sorumluluk üstlenmesi ve davranış özgürlüğüne sahip olabilmeleri sağlanmalıdır. Yasa ve Würth yönergelerine riayet, her koşulda ve her zaman en yüksek önceliğe sahiptir. Bu durum, özellikle Uyumluluk Koduna riayet için geçerlidir.

Würth adının sahip olduğu iyi itibarı ve saygınlığı, kısa süreli kazanç çıkarları için asla kurban etmeyiz. Ancak böyle bir yaklaşımla uzun vadede başarılı olabileceğimize inanıyoruz.

Yöneticiler, çalışanların belirsizlik durumlarında ya da mesleki veyahut kişisel sorunları olduğunda başvurabilecekleri güvenilir kimselerdir.

Öte yandan yöneticilerin sorumlulukları, çalışanların kendi yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz. Başarıya, sadece birbirimize destek olarak ulaşabiliriz.

5.3 Yasa dışı bir uygulamayı fark ettiğimde ne yapmam gerekir?

Tüm çalışanların, Uyumluluk Kodu ya da yürürlükteki bir yasa veyahut başka bir bağlayıcı ilke ihlaline işaret eden her tür durumu bildirmeleri istenmektedir. Yapılan ihbarlarda gizlilik korunur.

Uyumluluk Kodu, yürürlükteki bir yasa ya da başka bir bağlayıcı ilkenin ihlalini teşkil eden bir davranışta bulunulduğuna ilişkin bir şüpheniz varsa, lütfen bu durumu bildirin. Zira, sadece olası ihlalleri açık bir şekilde ele alarak, bunlara karşı gerektiği gibi davranabiliriz. Bu da, Würth'e, çalışanlarımıza ve iş ortaklarımıza gelebilecek olası zararları önleyebilmemize yardımcı olmaktadır.

İhlale işaret eden durumları bildireceğiniz ilk kişi amiriniz olmalıdır. Fakat çalışanlar her zaman doğrudan uyumluluk sorumlularına ya da şirket yönetimine de gidebilirler.

Yapılan ihbarlarda gizlilik korunur. İhbarı yapan kişi için kesinlikle olumsuz bir durumun söz konusu olmaması gerekir.

5.4 İhlallerin olası sonuçları

Uyumluluk Kodu ihlalleri müsamaha edilmemektedir, bu ihlaller ağır sonuçlara yol açabilir.

Uyumluluk Kodu ya da yasal düzenleme ihlalleri, Würth Grubu için ağır dezavantajlara yol açabilir. Würth'te, yasa, Uyumluluk Kodu ya da iç yönerge ihlallerine müsamaha gösterilmemektedir. İhlalin ağırlığına göre hatalı bir davranış, çalışan açısından da iş hukuksal, sivil hukuksal ve hatta ceza hukuksal sonuçlar doğurabilir.

WÜRTH GRUBUNDA KONUYLA İLGİLİ DANIŞABİLECEĞİNİZ KİŞİLER

Amiriniz üzerinden bir sonuca ulaştıramadığınız sorunlarda, danışabileceğiniz bir takım sorumlu kişiler mevcuttur.

Bir sorun ya da ihbar söz konusuysa ilk başvuracağınız kişi amiriniz olmalıdır. Amiriniz üzerinden bir sonuca ulaştıramadığınız özel sorunlarda ise bu konular için özel olarak atanmış, danışabileceğiniz bir takım uzman kişiler mevcuttur. Uyumluluk Kodu ve genel olarak uyumlulukla ilgili sorularınızı iletebileceğiniz bu kişiler, yerel uyumluluk sorumluları, uyumluluk şefi ve ekibidir. Uyumluluk Kodunda ele alınan özel düzenlemeler konusunda özel olarak atanmış sorumlu kişiler söz konusu olabilir (örneğin, veri gizliliği sorumlusu, iş güvenliği sorumlusu, gümrük ve dış ticaret sorumlusu gibi). Keza ilgili insan kaynakları departmanı da bu konuda başvurabileceğiniz makamlardan biridir.



Gerhard Seyboth

Uyumluluk şefi

Gerhard.Seyboth@wuerth.com

+ 49 7940 15 2118



Klaus Roth

Grup uyumluluk sorumlusu

Klaus.Roth@wuerth.com

+49 7940 15 2302



<https://www.bkms-system.net/wuerth>

KÜNYE

Yayınlayan

Würth Grubu

Adolf Würth GmbH & Co. KG
Reinhold-Würth-Straße 12-17
74653 Künzelsau
Almanya

1. Baskı, Ocak 2017
Almanca ve İngilizce basılmıştır

İletişim

Würth Grubu (1 GFU) kurumsal iletişim
T +49 7940 15-1186
F +49 7940 15-4400
presse@wuerth.com

İçerik sorumlusu

Bettina Würth, Robert Friedmann, Dr. Steffen Greubel,
Bernd Herrmann, Joachim Kaltmaier

Yazı işleri

Klaus Roth

Tasarım, üretim, baskı

Scanner GmbH Künzelsau

Fotoğraflar kaynak bilgisi

Frank Blümler, Frankfurt (s. 2, 6, 7)
Würth Grubu arşivi

© Würth-Gruppe, Künzelsau
Almanya'da basılmıştır. Tüm hakları saklıdır.
Parça parça da olsa yeniden basım için izin alınmalıdır.

1GFU-SC-10/20