

**Continental**   
The Future in Motion



# Continental

## Davranış Kuralları 2019

# Sayın Çalışma Arkadaşlarımız,

2019 yılında Continental Davranış Kurallarımızı ("Code of Conduct") revize ettik. Yeni düzenlemede, Continental değerlerinin ve değer birleşimimizin kapsamını daha da net açıklamaktayız. Bu değerlerin temelini, ortak vizyon ve misyonumuz olan, "Güven, Kazanma Tutkusu, Hareket Özgürlüğü ve Birbirimiz Hepimiz İçin" içeriğine sahip dört kurumsal değerimiz ve ayrıca ticari faaliyetlerimizin sürdürülebilirliği oluşturmaktadır.

Continental Davranış Kuralları, dünya çapındaki şirket kültürümüzün ayrılmaz bir parçasıdır. Bu kurallar tüm organizasyon için geçerlidir. Ticari faaliyetlerimizin yasalarla, kurullarla ve şirket içi yönetmeliklerle uyumlu olması yönünde kılavuzluk etmektedir. Bu sayede her birimiz kendi davranışlarımız için daha çok netlik, güvenlik ve hareket özgürlüğü elde edebilmekteyiz.

Adil araçlarla kazanıyoruz. Bu bizim kazanma tutkumuz. Yasa dışı, etik olmayan veya sorumsuz hareketler organizasyonumuza zarar vermektedir. Bunlar güveni yok eder. Başarımızı ve itibarımızı tehlikeye atar. Müşterilerimizin, ortaklarımızın, çalışanlarımızın ve tüm diğer paydaşlarımızın güvenini, özellikle bütünlük sağlayarak ve sözümüzde durarak kazanmaktayız. Sadece bu şekilde kendimiz dahil tüm paydaşlarımız için değerler oluşturabiliriz. Böylece global rekabet ortamında ürünlerimizle, sistemlerimizle ve hizmetlerimizle kazanırız.

Birimiz Hepimiz İçin değerimizi dünya çapındaki Continental ekibimizle teşvik ediyoruz.. İnsan hakları ve adil çalışma koşulları için mücadele ediyoruz. Çalışma ortamımızda ayrımcılık olmaması için kendimize söz verdik.. Çeşitliliğimiz, farklı açılardan bakabilmemizi mümkün kılmaktadır ve bizim yenilikçi duruşumuzun kaynağıdır. Bu şekilde yperformansımızı arttırmakta ve bağımızı güçlendirmekteyiz.

Tabii ki kanun ve yasalara uyulmalıdır. Sadece sürdürülebilir ve sorumlu davranışlar bizi geleceğe hazırlar. Bunun için kaynaklarımızı koruyor ve iklim ile doğanın korunmasını destekliyoruz. Paydaşlarımıza ve şirketimize karşı olan sorumluluğumuzun arkasındayız. Bu hepimiz için geçerlidir. Çünkü değerimizi ortaya çıkaran değerlerimizin birleşmesinde, her birey kendi faaliyet ve davranışının sorumluluğunu taşımaktadır. Birlikte sağlıklı ve başarılı bir organizasyon, ve sağlıklı bir dünya için önemli bir katkı sağlıyoruz.

Soru ve önerileriniz için lütfen Uyum Organizasyonumuza başvurun. Burası, adil kazanma için güvenilir ortağınızdır. Ve adil kazanma önemlidir!

Continental AG'nin şirket yönetimi



**Hans-Jürgen Duensing**

**Dr. Ariane Reinhart**

**Frank Jourdan**

**Dr. Elmar Degenhart**

**Helmut Matschi**

**Christian Kötz**

**Nikolai Setzer**

**Wolfgang Schäfer**

**Andreas Wolf**

## I. Ön not

Continental, dürüstlük ve bütünlüğü taahhüt eder. Grubumuzun vizyon ve misyonunda tanımlandığı gibi, Continental, toplumdaki rolünün ve sürdürülebilir kalkınmaya aktif şekilde katkıda bulunma konusundaki sorumluluğunun bilincindedir. "Güven, kazanan zihniyeti, özgürlük ve bağlılık" olarak belirlediğimiz kurumsal değerlerimizin (TEMEL İLKELER) tüm paydaşlarımız ve faaliyet gösterdiğimiz şirketler için sürdürülebilir değer yaratmamızı sağladığına eminiz.

Continental için, sürdürülebilir ve sorumlu davranma, çalışanlarımıza, ortaklarımıza, tedarikçilerimize, müşterilerimize ve topluma karşı sorumluluklarımızı yerine getirirken hukuka ve kanunlara saygı duymak, kaynakları korumak ve iklim ve çevrenin korunmasını teşvik etmek demektir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini (UN Sustainable Development Goals) destekleriz. Continental bu nedenle Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne bağlıdır ve burada yer alan insan hakları, çalışma standartları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele konularındaki on ilkeyi destekler.

Continental, küresel pazarda yasal ve kültürel gereksinimlerin farklı olabileceğini kabul eder. Bu davranış kurallarında (bundan böyle Continental Davranış Kuralları olarak anılacaktır), kurumsal değerlerimizin yanı sıra, Continental'in dünya çapındaki faaliyetleri için sağlam bir temel oluşturan önemli standartlar belirlenir.

Continental Davranış Kuralları, her çalışanın, her yöneticinin, her şirket müdürünün ve yönetim kurulu üyesinin eylem ve davranışlarından sorumlu olmasını ve bu işletme kurallarına göre çalışma hayatındaki günlük davranışlarını düzenlemesini öngörmektedir. Davranış Kuralları ayrıca faaliyetimiz ve

birlikte çalışmamız için ilgili etik amaç ve ilkeleri de gösterir.

Continental, gelişmeler doğrultusunda, bu Davranış Kurallarını uyarlama hakkını saklı tutar. Uyarlamalar hakkında şirket içi bilgilendirme yapılır. O anda geçerli olan versiyon web sitesinde ve intranette yayınlanacaktır.

## II. Kurallar, açıklamalar ve örnekler

Continental Davranış Kuralları, takip etmemiz gereken temel kuralları, ardından açıklamaları ve ilgili örnekleri içerir. Açıklamalar ve örneklerin eksiksizliği zorunlu değildir ve yalnızca izah etme amaçlıdır.

### 1. Uygulama

#### Kural:

Continental Davranış Kuralları, hem Continental AG hem de tüm yan kuruluşları, azınlık iştirakleri dahil olmak üzere Continental Corporation şirketinin kurumsal kontrol uyguladığı şirketler (aşağıda toplu olarak „Continental“ veya „Continental Corporation“ olarak anılır) için geçerlidir.

Continental Davranış Kuralları ayrıca tüm çalışanlar, yöneticiler, şirket müdürü ve yönetim kurulu üyeleri (aşağıda „biz“, „bizim“, „bize“, „siz“ veya „sizin“ olarak anılacaktır) için de geçerlidir.

Ek olarak, „Continental Kuralları“ terimi, (Bir Bakışta Continental > Rehberlik ve Kurallar> Tüm Continental Kuralları)'ndan itibaren „İşletme iç tüzüğü“ndeki tanımların düzeylerine göre tüm onaylanan veya yayınlanan da-

hili ilkeleri, kılavuzları, standartları ve yönetmelikleri kapsar. Bunun dışında diğer ilkeler ve talimatlar da mevcuttur.

#### Açıklamalar:

Continental Davranış Kuralları, yasal şekli, şirketin kurulduğu ülke, işletme veya konumdan bağımsız olarak Continental Şirketi'nin tüm tüzel kişileri için geçerlidir. Aynı zamanda, pozisyonlarına, işlevlerine veya çalışma düzeylerine bakılmaksızın, bu tüzel kişilerin tüm çalışanları ve tüzel kişilerin kurumsal organlarının üyeleri için de geçerlidir.

#### Örnek:

*Continental Davranış Kuralları, Continental Automotive GmbH, Almanya, Continental Automotive Çek Cumhuriyeti sro, Çek Cumhuriyeti, Continental Tyres Ltd., İngiltere, Continental Tire Güney Afrika (Pty.) Ltd., Güney Afrika, Continental Tire Amerika, LLC, ABD, Continental Automotive Corporation ( Lian Yun Gang) Co, Ltd, Çin, Benecke-Kaliko AG, Almanya ve Elektrobot Automotive GmbH, Almanya ve bunların yanı sıra tüm çalışanları ve kurumsal organlarının üyeleri için geçerlidir.*

### 2. Continental Davranış Kurallarına Uyuma

#### Kural:

Kurallarını bağlayıcı ve günlük çalışmamızın vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul ettiğimiz Continental Davranış Kurallarına uymayı taahhüt ederiz. Continental, Davranış Kuralları'nın ihlaline tolerans göstermez („sıfır tolerans“).

Hiç kimse makul şekilde Continental Davranış Kurallarının ihlali olarak kabul edilecek davranışlarda bulunmamalıdır.

Continental Davranış Kurallarını ihlal eden davranışlar, geçerli yerel kanunları da ihlal ediyor olabilir. Davranış Kurallarına veya geçerli kanunlara uyulmaması, disiplin cezasından başlayarak iş akdinin feshine kadar varabilir.

#### Açıklamalar:

Continental Davranış Kuralları'nın kuralları, ortaya çıkabilecek her sorunu kapsamaz. Daha çok, günlük işlerinizde size rehberlik etmesi gereken bağlayıcı ilkeleri ana hatlarıyla belirtir.

Continental Davranış Kuralları'nın uygulanmasına ilişkin herhangi bir soru veya belirsizlik ortaya çıktığında aklınızı ve sağduyunuzu kullanmak sizin yükümlülüğünüzdür. Continental Davranış Kuralları'nın ilgili gerekliliklerini amiriniz, İnsan Kaynaklarınız, Hukuk Departmanı, Uyum Departmanı veya Uyum Koordinatörü ile görüşebilirsiniz. Soruların yönlendirileceği departmanların iletişim bilgileri Continental'in intranet sayfalarında bulunmaktadır.

### 3. Eylemlerimiz ve davranışlarımızın sorumluluğu

#### Kural:

Tüm eylem ve davranışlarımız için kişisel sorumluluk alınız ve Continental ile ilgili tüm konularda daima bilgi ve vicdanımız doğrultusunda hareket ederiz.

#### Açıklamalar:

Amirinizden aldığınız bir talimata ilişkin herhangi bir belirsizlik veya şüphe varsa, talimatın Continental Davranış Kurallarına veya diğer Continental ilkeleri ve talimatlarına uygunluğunu kontrol etmek için İnsan Kaynakları, Hukuk Departmanı veya Uyum Departmanı ile iletişime geçebilirsiniz.





#### 4. Kanunlara, düzenlemelere ve şirket içi kurallara, standartlara ve talimatlara uyma

##### Kural:

Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin yürürlükteki tüm kanun ve yönetmeliklerine uyarız. Ayrıca, tüm şirket içi kurallara, ilkelere ve talimatlara uyarız.

##### Açıklamalar:

Yürürlükteki kanun ve mevzuata uyulması zorunludur. Bu tür kanun ve mevzuat ülkeden ülkeye değişebildiğinden bunların Continental Davranış Kuralları'nda özel olarak listelenmesi mümkün değildir.

Yürürlükteki kanun ve mevzuatın ve dolayısıyla Continental Davranış Kuralları'nın ihlali, cezai yaptırımlara, maddi yaptırımlara, Continental için itibar kaybına ve kişisel yaptırımlara da neden olabilir.

Belirli bir uygulamanın uygun olup olmadığına dair sorularınız var ise veya şüphe duymanız halinde, hukuk departmanınızla veya uyum departmanınızla veya dahili ilkelere veya prensipler için uygun departmanla iletişim kurun.

Continental kurallarından örnekler: Continental kuralları aşağıdaki ilkeler ve kılavuzları kapsar:

- › İmza yetkisi olanlar
- › Mali yatırımlar
- › Belge muhafaza
- › Standart iç tüzük
- › Ürün bütünlüğü
- › Bilgi güvenliği

##### Örnek 1:

Anahtar plastik kılıfı satın almak için bir tedarikçi ile tedarik sözleşmesi yapmak istediniz. Müzakerelerin çok zor olduğu ve çok

uzun sürdüğü görüldü. Mamul için müşteri tarafından belirtilen teslim süresi iki ay sonra sona ermektedir. Son teslim tarihine uymak için, Continental'in imzalama ve onay sürecini atlayıp, teslimat sözleşmesini kendiniz imzalamayı düşünmektесiniz.

##### İstenilen davranış:

*Tüm zaman baskısına rağmen geçerli Continental kurallarına uyulmalıdır. "İmza yetkilisi ve dış temsil" şirket politikası (daha önce P 20.1) tüm sözleşmeler için alınması gereken yetkileri düzenler. Daima "dört göz prensibine" uyun.*

##### Örnek 2:

*Continental tesislerinden birinde güvenlik standartlarının muhtemelen yerine getirilmediğini düşünüyorsunuz. Ne yapmalısınız?*

##### İstenilen davranış:

Konuyu incelemek için USG temsilcisi, Kalite Departmanı veya İnsan Kaynakları Departmanı gibi ilgili standardın uygulanmasından sorumlu departmanla irtibata geçiniz.

#### 5. İnsan haklarına ve adil çalışma koşullarına saygı

##### Kural:

Bir şirket ve bireyler olarak, insan haklarına ve adil çalışma koşullarına saygı duyma sorumluluğumuz bulunmaktadır. Meslektaşlarımıza, çalışanlarımıza, gelecekteki potansiyel çalışanlarımıza, tedarikçilerimize, müşterilerimize ve iş yaptığımız diğer tüm insanlara adil ve saygılı davranarak uygulamaya aktif olarak katkıda bulunmak isteriz. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) uluslararası kabul görmüş standartları diğerlerinin yanı sıra eylemlerimizi yönlendirir. Bunların arasında en az: Tüm çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve menfaatlerinin seçilmiş temsilciler tarafından temsil edilme hakkı

vardır. Her türlü çocuk emeği ve zorla çalıştırmayı kesinlikle reddederiz. Herhangi bir sarkıntılık veya fiziksel veya psikolojik taciz, tarafımızdan hoş görülmez. Cinsiyet, yaş, ırk, renk, sosyal veya etnik köken, milliyet, cinsel yönelim, dini veya siyasi inançlar ve diğer kanunen korunan özelliklere dayalı ayrımcılığa maruz kalmayan bir çalışma ortamını birlikte oluşturmayı taahhüt ederiz. Bu nedenle uygun olmayan davranışları etkin ve yapıcı bir şekilde ele alırız ve çatışmaları birlikte çözmeye çalışırız. Uygunsuz davranışlarda bulunulduğunu düşünüyorsanız, yerel İnsan Kaynakları veya Uyum Departmanı ile iletişime geçiniz.

Dünya çapında çalışanlarımızın şirketimize kattığı çeşitlilikten dolayı gurur duyuyoruz. Birlikte cinsiyet, kültür veya din gibi çeşitliliği yenilik ve performans için farklı bakış açıları olarak kullanmak isteriz. Bunu yaparken, imzaladığımız Birleşmiş Milletler Kadın Güçlendirme İlkeleri'ne uygun olarak, kadınların tüm ülkelerde ve işletmelerde ekonomik hayata tam olarak katılmalarını ve böylece faaliyetlerde bulunduğumuz toplumları güçlendirmelerini isteriz.

#### Açıklamalar:

İnsan hakları, adil çalışma koşulları ve karşılıklı saygı, Continental'in kurumsal değerlerinden biri olan "bağlılığın" sembolüdür. İnsan haklarına ve adil çalışma koşullarına saygı gösterme taahhüdümüzün yenilenme gücümüzü, performansımızı ve bağlılığımızı güçlendirdiğine, müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlarla ilişkilerimizi güçlendirdiğine ve pazarlarımızda ve bölgelerimizdeki ekonomik gelişimi teşvik ettiğine inanırız. Şirket olarak faaliyet gösterdiğimiz her ülkenin kültürel veya yasal çerçevesi ne olursa olsun, her çalışan hiyerarşiler dikkate alınmaksızın güvenilir ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmaya aktif olarak katılmalıdır. Bu nedenle kural, tüm çalışanlar ve şirketin

tüm süreçleri için geçerlidir. Herhangi bir endişeniz veya öneriniz varsa, yerel İK departmanınıza veya uyum departmanınıza (isimsiz bir şekilde) başvurabilirsiniz.

#### Örnek 1:

*Satış departmanı için bir satış müdürü işe alınacaktır. Satış işinin "erkek işi" olduğunu ve satış müdürü pozisyonu için yalnızca erkek adayları dikkate almayı düşündünüz.*

#### İstenilen davranış:

*Cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden olduğu için yalnızca erkek aday seçmenize veya kadın adayların başvurularını cinsiyetleri nedeniyle reddetmenize de izin verilmez. Seçiminiz, cinsiyetlerine bakılmaksızın, başvuru sahiplerinin nitelikleri, becerileri ve deneyimleri ve pozisyonun temel gereksinimlerini yerine getirip getirmediğine dayanmalıdır.*

#### Örnek 2:

*Bir meslektaşınızın, amiri tarafından kötü çalışmasından dolayı aylardır sürekli eleştirildiğini duydunuz. Üç haftadan beri amir meslektaşınıza herkesin duyabileceği şekilde yüksek sesle bağırılmaktadır ve kendisine işini düzgün yapamayacak kadar aşırı kilolu olduğu gibi ifadelerle hakaret etmektedir.*

#### İstenilen davranış:

*Kendi çalışmasıyla ilgili geri bildirim, Continental'daki her çalışanın kişisel gelişimi için önemlidir. Ancak, bu her zaman yapıcı ve takdir edici bir şekilde yapılmalıdır. Burada açıklanan davranış sözlü taciz ("Mobbing") veya psikolojik şiddet olarak sınıflandırılır ve amire disiplin cezası verilebilir veya Ceza Hukuku çerçevesinde yaptırımlara neden olabilir. Yerel İK departmanına başvurunuz ya da olayı, (anonim olarak) Continental'in Uyum ve Yolsuzlukla Mücadele Yardım Hattı'na bildiriniz.*

#### Örnek 3:

*Üretim tesisinizin birlikte çalıştığı bir tedarikçinin, üretim yerlerinden birinde çocuk işçi çalıştırıldığı söylentisi var.*

#### İstenilen davranış:

*Satınalma departmanınıza veya Uyum ve Yolsuzlukla Mücadele Yardım Hattı'na başvurunuz. İlk olarak masumiyet karinesi geçerli olsa da durum daha yakından incelenmelidir. Ne kendi faaliyetimizde ne de tedarik zincirimizde çocuk işçiliğine müsamaha göstermeyiz. Bu durumun varlığı onaylandığı takdirde, tedarikçi ile ticari ilişki yeniden değerlendirilmelidir.*

## 6. Sağlık, Güvenlik, Çevre ve Ürün Bütünlüğü

#### Kural:

Güvenlik ve sağlığın korunması, sorumluluklarımızın ve ticari faaliyetlerimizin vazgeçilmez bir unsurudur. Güvenlik ve sağlığın korunması için önlemler almak, ilgili yönetmeliklere ve çalışma talimatlarına uymak ve kanunen gerekli olan koruyucu ekipmanı kullanmak ile yükümlüünüz.

Çevre koruma, şirket politikamızın vazgeçilmez unsurlarından biridir. Bizim için ekonomi ve çevre birbirini dışlamaz. Bunlar Continental'da sürdürülebilir değer yaratmanın temelini oluşturur. Güvenli ürünler geliştirmeyi ve üretmeyi taahhüt ederiz. Süreçlerimizi ve ürünlerimizle kaynakların sürdürülebilir kullanımı, çevre koruma ve iklim koruma konularında önemli bir katkı sağlarız. Ürünlerimizin üretim, kalite ve performanslarını çevresel performanslarına göre sürekli uyarlayarak ve enerji, su ve hammadde ve malzeme tüketimini azaltarak kaynakları korumaya çalışırız.

Tüm yöneticiler ve çalışanlar iş, çevre ve sağlık (ESH) koruma standartlarına uymayı taahhüt eder. İş yerinizde bu konular hakkında herhangi bir sorunuz veya yorumunuz olduğunda amirimize veya varsa yerel ESH yöneticimize veya İK departmanınıza başvurunuz.

#### Örnek:

*Çalışırken bir kask ve güvenlik ayakkabısı kullanma ile yükümlüsünüz. Bir gün işe geldiğinizde, güvenlik ayakkabınızı giymeyi unuttuğunuzu fark ettiniz. Şimdi güvenlik ayakkabılarınızı almak ve giymek için başka bir binada bulunan giyinme alanına geri dönüp dönmeyi düşünmektesiniz.*

#### İstenilen davranış:

*Tüm çalışanların güvenlik düzenlemelerine ve mevcut Continental Davranış Kuralları'na uymaları ve iş yerinin gereksinimleri için öngörülen koruyucu giysileri giymeleri beklenir. Bu nedenle, örneğimizde, güvenlik ayakkabılarınızı almanız ve çalışmaya başlamadan önce giymeniz gerekir.*

## 7. Adil İş Ahlakı

#### Kural:

Continental'in müşterilerine, tedarikçilerine ve distribütörlerine adil ve dürüst davranırız. Aynı durum, Continental'in ticari menfaatlerinin Continental'in rakiplerine karşı korunmasında da geçerlidir. Asılsız söylentiler yaymayız veya rakipler ve/veya ürünleri hakkında yanlış beyanlarda bulunmayız veya rakiplere zarar vermenin amaçlandığı diğer adil olmayan yollara başvurmayız.



## 8. Antitröst yasalarına uyma

### Kural:

Tekeller, haksız rekabet, ticaret ve rekabet kısıtlamaları ve rakiplerle ve müşterilerle olan ilişkileri içeren kanun ve yönetmelikler dahil yürürlükteki tüm antitröst yasalarına uyarız.

Antitröst ihlallerinin sözleşmelerin geçersizliğine, cezai yaptırımlara, para cezalarına ve Continental açısından itibar kaybına yol açabileceğini biliriz.

Belirli bir durumun antitröst yasalarına uyup uymadığına dair şüpheler varsa, derhal Uyum Departmanı'na danışınız.

### Açıklamalar:

Diğer tüm şirketler gibi, Continental de iş hacmini artırmak ve pazarlarında en başarılı şirket olmak için çaba gösterir. Ancak, bu yasaya uygun olarak yapılmalıdır. Antitröst yasası ile serbest ve adil rekabet korunmalı ve tüketicilerin menfaatleri doğrultusunda davranılması sağlanmalıdır.

### Örnek 1:

*Artık bir rakip şirkette çalışan eski bir meslektaşınıza bir fuarda rastladınız. Eski günlerden konuştunuz ve aniden eski meslektaşınız Continental'in belirli bir ürün için fiyatlarını hammadde fiyatlarındaki artış nedeniyle uyarlayıp uyarlamayacağını sordu. Nasıl tepki verirsiniz?*

### İstenilen davranış:

*Sohbeti sona erdirirsiniz ve böyle bir konu hakkında rakiple konuşmanıza izin verilmediğini açıkça belirtirsiniz. Hiçbir koşulda, bu soruya veya benzeri sorulara benzer sohbetlerde bilgi veremez, ticari konularda önemli bilgileri rakiplere aktarmazsınız. Uyum Departmanı'na bilgi verir.*

### Örnek 2:

*Belirli alanlarda ticari faaliyette bulunduğumuz bir müşteriden (otomotiv sektöründen) bir telefon aldınız. Continental'in tedarikçileri nasıl takdir ettiğini/değerlendirdiğini sordu. Nasıl tepki verirsiniz?*

### İstenilen davranış:

*Müşteriye, bu konuda hiçbir bilgi vermeyeceğinizi açıklarsınız. Talep müşteriden gelmekle birlikte, belirli alanlarda faaliyette bulunduğumuzdan büyük olasılıkla talep tarafında birbirmizin rakibiyiz. Şüphe durumunda, Uyum Departmanı ile irtibata geçin.*

Daha fazla bilgiye Continental Kılavuzu "Antitröst Uyumu"ndan ulaşabilirsiniz (intranet sayfasına bakınız: Bir Bakışta Continental > Talimatlar ve Kurallar> Uyum > Uyum ana sayfası - tüm bilgileri edinin > Uyum Rehberi ve Talimatlar> Antitröst > Kurumsal Antitröst Kılavuzu).

## 9. Yolsuzlukla mücadele

### Kural:

Ticari ilişkilerimiz dürüstlikle belirlenir ve yabancı yetkililere rüşvet vermeyi içerenler de dahil olmak üzere yürürlükteki tüm yolsuzlukla mücadele kanun ve mevzuatına sıkı sıkıya bağlıyız.

Müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve paydaşlarımız ile olumlu ve işbirliğine dayalı ilişkiler kurmak için çaba gösteririz. Davetler ve küçük hediyeler ilişkileri güçlendirebilir, ancak bunları ticari ilişkileri veya kararları haksız şekilde etkilemek için kullanmayız.

Her türlü rüşvet, irtikap, hırsızlık, güveni kötüye kullanma, şantaj veya yasa dışı ödemeleri reddederiz ve bunlara müsamaha göstermeyiz. Yürürlükteki kanunlara aykırı karar



vermeyi etkilemek için bir kişiye, şirkete, uluslararası bir kuruluşa veya kamu kuruluşuna yasa dışı ödeme yapmayız veya başka herhangi bir yasa dışı yarar sağlamayız.

Continental'in ticari faaliyetlerine veya onunla bağlantılı olarak ticari fırsatların gerçekleştirilmesi için, yasa dışı ödemeler, rüşvet, himmet, teşvikler, büyük çaplı hediyeler, ağırlama ve eğlence davetleri, iltimas veya diğer avantajlar veya maddi yardımlar teklif etmeyiz, vermeyiz, talep etmeyiz veya almazız.

Yolsuzlukla mücadele yasalarının ihlali, sözleşmelerin geçersiz olmasına, cezai yaptırımlara ve para cezalarına neden olabilir. Yolsuzluğa her tür iştirak Continental'e zarar verir.

#### Açıklamalar:

Yolsuzluk, kamu veya özel kişiler tarafından bir şahsa verilen güç veya güvenin o şahıs tarafından bu güç ve otoritenin haksız bir menfaat sağlamak üzere, kötüye kullanılmasıdır.

Teşvik, hediye ve iltimas teklif etmek veya kabul etmek günlük ticari faaliyetin bir parçası olabilir. En yaygın olanlar arasında akşam yemeği ve etkinlik davetleri yer almaktadır. Bu gibi menfaatlerin ve diğer tipik yolsuzlukla mücadele konularının yasal durumu hakkında daha fazla ayrıntıya Continental Yolsuzlukla Mücadele Politikası'ndan ulaşabilirsiniz (intranet sayfasına bakınız: Bir bakışta Continental > Kılavuzluk ve Kurallar > Uyum> Uyum ana sayfası -tüm bilgileri alın > Uyum El Kitabı ve Kılavuzlar > Yolsuzluğun Önlenmesi > Kurumsal Yolsuzlukla Mücadele Politikası ).

Bununla birlikte, bağış ve maddi yardımlarla ilgili yukarıdaki kural, Continental veya çalışanlarının devlet politikaları veya uygulama-

ları hakkındaki görüşlerini yasa koyucular, devlet kurumları veya kamuoyu ile paylaşmalarını engellemez.

#### Örnek 1:

*Bir OEM'e lastik tedariki için teklif vermeniz istendi. Rakiplerinizden de bir teklif istediğini fark ettiniz. Daha iyi fiyatlara sahip olduklarını ve bu nedenle OEM tarafından tercih edileceğini tahmin etmektesiniz. OEM'in satın alma departmanı üyelerini ve ailelerini bir spor etkinliğine davet etmeyi ve ayrıca onlara Continental'in teklifini tercih etmelerine dayanak oluşturacak kişisel bir neden sunmak için seyahat ve konaklama masraflarını karşılamayı düşündünüz.*

#### İstenilen davranış:

*Bu tür bir davet, OEM'in karar alma sürecini etkileme olarak değerlendirildiğinden, yolsuzluk olarak tanımlanması muhtemeldir. Böyle bir davetin sözü bile edilmemelidir. Continental Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nı okuyunuz.*

#### Örnek 2:

*Continental, A ülkesinde yeni bir lastik fabrikası kurmayı planlamaktadır. Yeni üretim tesisinin inşası, o ülkedeki bir otoriteden bir dizi ruhsat ve imtiyaz almayı gerektirmektedir. İlgili evraklar için birkaç ay bekledikten sonra, başvurunuzu idare eden yetkili makam üyesine bir teşvik verilerek onay sürecinin hızlandırılıp hızlandırılmayacağını kendinize sormaktasınız.*

#### İstenilen davranış:

*Ruhsat alma hakkınız olsa bile, çoğu ülkenin yasaları uyarınca onay sürecindeki bu tür bir girişim yolsuzluk olarak kabul edilir. Ayrıca, Continental Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nın açıkça ihlali söz konusudur. Böyle bir fikirden kaçınmalı ve Continental Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na aşina olmalısınız. Devlet memurları gibi kamu görevlileri-*

*ne verilmesi düşünülen hediyelerin veya yapılacak iltimasın, Uyum Departmanı'nın kritik değerlendirmesi ve üst düzey dahili denetimine sunulması gerektiğini unutmuyunuz. Bir kamu görevlisiyle görüşüp görüşmediğiniz konusunda şüphemiz varsa, Uyum Departmanı ile iletişime geçiniz.*

#### Örnek 3:

*Satınalma Departmanı'nda çalışıyorsunuz ve pazarlık yaptığınız potansiyel satış temsilcisi size "özel bir anlaşma" sundu. Ondan belirli hizmetleri, rakiplerinin teklif ettiğinden daha yüksek fiyata sipariş edeceksiniz. Rakibinin teklifi ile kendi teklifi arasındaki fark, yalnızca sizin erişebileceğiniz Cayman Adaları'ndaki bir banka hesabına aktarılacaktır. Bu teklife nasıl cevap vereceğiniz konusunda endişeleriniz var ve emin değilsiniz.*

#### İstenilen davranış:

*Bu "özel anlaşmayı" reddedin ve bu tür davranışların yürürlükteki kanunları ve/veya Continental Davranış Kuralları'nı ihlal edileceğini açıklayın. Ayrıca, amirimize, Hukuk Departmanı'nıza, Uyum Departmanı'nıza veya İç Denetim Departmanı'na bu teklif hakkında derhal bilgi vermelisiniz.*

#### Örnek 4:

*Satış bölümünde çalışmaktasınız. Piyasadaki farklı rakip ürünler nedeniyle, ürününüz zor satılmaktadır. Bir müşteri, kendisine satmak istediğiniz Continental ürünü için ona indirim yapmanızı teklif etti. İstenilen indirim izin verilen aralıkta bulunmaktaydı. Normal fiyat ile indirimli fiyat arasındaki farkın, ikinci arasında bölünmesi gerektiğini öne sürdü. Her işlemden payınızı size nakit olarak vereceğini söyledi. Ne yapmalısınız?*

#### İstenilen davranış:

*Teklifini reddedin ve müşteriye bu tür davranışların hukuka aykırı olduğunu ve hem yürürlükteki kanunları ve mevzuatı hem de*

*Continental Davranış Kuralları'nı ihlal edileceğini açıklayın. Ayrıca, amirimize, Hukuk Departmanı'nıza, Uyum Departmanı'nıza veya İç Denetim Departmanı'na bu teklif hakkında derhal bilgi vermelisiniz.*

## 10. Kara para aklamaya karşı mücadele

#### Kural:

Continental, kara para aklamaya karşı mücadeleye ilişkin ulusal kanunlar uyarınca belirli uluslararası yükümlülüklerle tabidir. Sonuç olarak, Continental'in tüm ticari departmanları şüpheli veya şüphe uyandıran havaleleri ve ödemeleri gözden geçirmeli ve ticari ilişkileri denetlemek zorundadır.

#### Açıklamalar:

Kara para aklama, vergi kaçakçılığı gibi suç sayılan fiillerden elde edilen kazancın görünüşte meşru yoldan edinilen maddi değerlere dönüştürülmesidir. Kara para aklama konusunda ödemelerin müşterinin kendisi yerine üçüncü şahıslar tarafından yapılması halinde daha büyük bir risk bulunmaktadır.

#### Örnek:

*A ülkesinde bir müşteriyle ticari bir iş yaptınız. Ödeme işlemi sırasında, müşteri, görünürde bir sebep olmadan, B ülkesindeki üçüncü bir tarafın masrafları ödeyeceğini beyan etti. Bunu kabul eder misiniz?*

#### İstenilen davranış:

*Özellikle müşteri ve/veya üçüncü taraf yüksek riskli ülkelerde bulunmakta ise Continental üçüncü şahıslardan gelen ödemeleri kabul etmez. Hukuk Departmanı veya Uyum Departmanı ile iletişime geçiniz. Üçüncü taraf tarafından bir ödeme yapılmış ise bu gönderene geri ödenmek üzere hesapta kalmalı ve borcun ifası olarak işleme konulmamalıdır.*



## 11. Menfaat çatışmaları

### Kural:

Özel menfaatlerimiz ve kişisel fikirlerimiz, Continental'in menfaatlerine uygun hareket etme konusundaki karar verme yeteneğimizi hiçbir şekilde etkilemez.

Bu nedenle, kişisel menfaatlerimiz ve Continental'in ticari menfaatleri ile çelişebilecek herhangi bir faaliyet veya durumdan kaçınılırız. Potansiyel bir menfaat çatışması varsa, bunu amirimize, hukuk departmanına veya İnsan Kaynakları'na bildiriniz.

### Açıklamalar:

Continental, çalışanların Continental ve/veya onun kurumsal imajı ile hiçbir şekilde çalışmayan veya onu olumsuz şekilde etkilemeyen meslek dışı özel etkinliklerde bulunma haklarına saygı duyar. Bu nedenle, doğrudan veya dolaylı olarak, Continental'in menfaatleri ile çatışan veya iş ilişkinize ait yükümlülüklerinizi Continental'in menfaatlerine göre tam olarak yerine getirme kabiliyetinizi etkileyebilecek hiçbir dış ticari veya finansal menfaat veya ilişkiyi sürdürmezsiniz.

Aşağıdaki durumlarda menfaat çatışması meydana gelebilir:

- › Continental'de çalışmanızın yanı sıra başka bir şirkette de istihdam ilişkiniz sürmektedir, özellikle de bu diğer şirketin bir Continental şirketinin rakibi, müşterisi veya tedarikçisi olması halinde (veya öngörülebilir gelecekte bir rakip, müşteri veya tedarikçi olması muhtemel bir şirket ise);
- › Bir akrabasının hissedarı olduğu, şirket yönetiminde bulunduğu veya başka şekilde şirkette önemli bir hisseye sahip olduğu bir şirketle ticari ilişkileriniz mevcut;

- › Bir şirkette oldukça önemli finansal menfaatleriniz mevcut veya Continental'in tedarikçisi veya müşterisi olan bir şirketin icra kurulundasınız;
- › Continental tarafından satın alınan malzeme, ekipman veya sarf malzemeleri ile ticari faaliyet ve spekülasyonda bulunmaktasınız veya Continental tarafından satılan ürünlerle kendi hesabınıza işlem yapmaktasınız;
- › Continental'in hizmet, malzeme, ekipman veya malzeme tedarik ettiği veya Continental'in ticari ilişkide bulunduğu müşteri veya şahıslardan veya şirketlerden borç aldınız.

Yukarıdaki liste sadece örnek niteliğindedir ve ayrıntılı değildir.

### Örnek 1:

*Continental yeni bir tedarikçi ile çalışmak istedi. Erkek kardeşiniz, yeni tedarikçi olarak seçilen şirketi işletmektedir.*

### İstenilen davranış:

*Belirli şartlar altında, kardeşinizin şirketi ile bir sözleşmenin imzalanması Continental için kabul edilebilir. Hem amirimize hem de Satınalma Departmanı'na akrabalık durumunuzu bildirin ve ihale sürecine ve ilgili kararlara dahil olmamanızı sağlayın. Emin değilseniz, Hukuk veya Uyum Departmanı ile iletişime geçin.*

### Örnek 2:

*Continental tedarikçilerinden birinin teslim ettiği parçaların arızalı olduğunu tespit ettiniz. Garanti süresinin henüz dolmadığını bilmektesiniz. Tedarikçi şirket kız kardeşinizin aittir ve bu kusurların giderilmesini isteyip istemeyeceğinizi düşünmektесiniz.*



**İstenilen davranış:**

Garanti süresi içinde doğan haklar hakkında karar verme yetkiniz yoktur. Kız kardeşinizin şirketine sipariş vermeden önce, amirinize ve diğer bağlı departmanlara akrabalık ilişkinizi açıklamamız gereklidir. Belirsizlik durumunda, hukuk veya Uyum Departmanı ile iletişime geçiniz.

**12. Continental'in kurumsal varlıklarının kullanılması****Kural:**

Continental'in kurumsal varlıklarına makul özen ve makul sorumluluk duygusuyla yaklaşırız. Continental Kuralları'nda aksi belirtilmedikçe, Continental'in kurumsal varlıkları ticari faaliyetlerimizde kullanılmak üzere ön-görölmüştür.

**Açıklamalar:**

Continental'in kurumsal varlıkları, Continental tarafından üretilen ürünler, fabrika ve ofis donanımı, alet, ekipman ve araçlar gibi maddi varlıklar ve mesleki bilgi birikimi ve fikri mülkiyet hakları gibi maddi olmayan varlıkları kapsar.

**13. Gizlilik politikası ve siber güvenlik****Kural:**

Gizlilik politikası ve siber güvenlik ile ilgili tüm kanun ve mevzuata ve Continental'in gizlilik politikası ile ilgili kurallarına, ilkelerine ve yönergelerine uyarız.

**Açıklamalar:**

Siber güvenlik ve koruma önlemlerine uyulmaması, veri kaybı, gizli bilgilerin ve ticari sırların ifşası ve kişisel bilgilerin çalınması veya kötüye kullanılması gibi ciddi sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, gizlilik politikası ile ilgili sorularınızda, Continental'in Gizlilik

Politikası ve Siber Güvenlik Yetkilisi'ne veya İnsan Kaynakları Departmanı'nıza başvurmalısınız.

**14. Gizli Bilgiler ve Fikri Mülkiyet****Kural:**

Continental'in menfaatlerinin ve başarısının sürdürülmesi için gizli ticari bilgilerin ve sırların ("Gizli Bilgiler") korunması zorunludur. Faaliyetimiz sonucu elde edilen tüm gizli bilgilerin kesinlikle gizli tutulmasını, kötüye kullanılmamasını ve iş arkadaşlarına veya üçüncü şahıslara ifşa edilmemesini sağlamakla sorumluyuz.

Gizli bilgilerin kötüye kullanılması veya ifşa edilmesi durumunda, bu tür bir açıklamadan kişisel olarak faydalanmamış olsak da, sonuçlarının disiplin cezasından başlayarak iş akdinin feshine kadar varabileceğinin bilincindeyiz. Continental'den ayrıldığımızda, hiçbir gizli bilgiyi paylaşmayız ya da kullanmayız, bu tür fikri mülkiyeti, gizli bilgiler dahil hemen Continental'e iade ederiz.

Ayrıca, tedarikçilerimizin, müşterilerimizin ve diğer paydaşlarımızın gizli bilgilerine saygı duyarız ve bunları yalnızca yürürlükteki kanunlara ve/veya sözleşmeye bağlı yükümlülöklere uygun şekilde kullanırız.

**Açıklamalar:**

Continental'e ait gizli ticari bilgiler, sözleşme şartları, her türlü faaliyetle ilgili, ticari, mali ve fikri mülkiyet, müşteri veya teknik bilgiler ile iş ortakları arasındaki ticari ilişkiler bağlamındaki veriler veya ürünlerin belirlenmesi, geliştirilmesi, pazarlanması, satışı, üretimi veya dağıtımı hakkındaki kamu kaynaklarından elde edilemeyen tüm bilgileri ve verileri kapsar. Bunlara personel, müşteriler, maliyetler, fiyat listeleri ve cirolar, tahsilat kuralları, raporlar, yıllık bilançolar, maaşlar ve ticari

işletme faaliyetleri hakkındaki bilgiler dahildir. Gizli ticari bilgiler hiçbir şekilde, sözlü, yazılı veya elektronik ortamda ifşa edilmemelidir.

**Örnek 1:**

Tedarikçi A ile uzun yıllardır sözleşmeye dayalı bir ilişkiniz var. Ürün kalitesinden asla tatmin olmadığınızdan, Tedarikçi A ile sözleşmeleri feshetmeye ve aynı ürünü daha düşük fiyata veren Tedarikçi B ile sözleşme yapmaya karar verdiniz. Tedarikçi B ciddi kalite sorunlarını çözemediği için, Tedarikçi A'dan aldığınız teknik belgeleri gözden geçirmek istedi. Müşteriniz sizden kalite sorunlarını acilen gidermenizi istemektedir, ancak Tedarikçi B'nin isteğine uyup uymama konusunda emin değilsiniz.

**İstenilen davranış:**

Teknik dokümantasyon Tedarikçi A'nın gizli bilgileri ise, bu bilgiyi Tedarikçi B'ye ifşa etmenize veya başka şekilde ona iletmenize izin verilmez. Teknik belgelerin gerçekten gizli olup olmadığı, Continental ile Tedarikçi A arasında yapılan sözleşme içeriğine ve Continental ile yapılmış olan gizlilik anlaşmalarına bağlıdır. Örneğin, Continental bir gizlilik anlaşması yapmış olabilir veya Tedarikçi A ile yapılan sözleşmeye bu tür bilgilerin ifşasını yasaklayan bir gizlilik şartı konulmuş olabilir.

Bunun dışında, teknik dokümantasyonun telif hakkı veya patent kısıtlamaları gibi, başka nedenlerle yasaklanıp yasaklanmadığı da incelenmelidir.

**Örnek 2:**

Continental, potansiyel bir müşteri için internet üzerinden bir ihaleye katılır ve teknik bir hata nedeniyle yanlışlıkla bir rakibin teklifini alır. Dosyayı açık açmama konusunda tereddütte kaldınız.

**İstenilen davranış:**

Dosyayı açmayın ve onu başka yerde kullanmayın. Gönderene geri gönderin.

**Örnek 3:**

Bir iş gezisi sırasında dizüstü bilgisayarınızda çalışmaktasınız. Birdenbire uçakta yan koltuktaki kişinin ne yaptığınızla çok ilgilenmediğini, ekranı yakından takip ettiğini ve not almaya başladığını fark ettiniz.

**İstenilen davranış:**

Dizüstü bilgisayarınızdaki çalışmanıza son verin ve daha özel bir ortamda işinizi tamamlayın.

**15. İthalat ve ihracat yönetmelikleri****Kural:**

Yaptırımlar, ambargolar ve diğer kanunlar, tüzükler, devlet yönetmelikleri veya direktifleri de dahil olmak üzere yürürlükteki tüm ihracat ve ithalat yasaları dahil, Continental Yönetim Kurulu'nun malların veya teknolojinin Continental tarafından taşınmasını veya sevkiyatını düzenleyen tüm yönergelerine uymak zorundayız.

**Açıklamalar:**

Continental'in ürünlerinin, yazılımının veya teknolojisinin ambargo veya diğer kısıtlamalar nedeniyle belirli ölkelere gönderilemediği veya teslim edilemediği durumlar bulunmaktadır. Müsaade şartları varsa, böyle bir müsaadeyi almak için ihracat kontrolüne başvurulmalıdır.

Bir ihracat veya ithalat hükmünün uygulanması net değilse veya sorulara neden oluyor ise, konuya İhracat Kontrol Departmanı veya Gümrük Departmanı veya Yetkilisi ile netlik kazandırmalısınız.

**Örnek 1:**

Bir müşteri size geldi ve ihracat sınırlaması bulunan bir ülkedeki müşterisine ürün teslimatı yapmanızı istedi. Müşterinin isteğine uyup uymama konusunda emin değilsiniz.

**İstenilen davranış:**

Ihracat Kontrol Departmanı'na bu talebe nasıl yaklaşılması gerektiğini sorun. Teslim etme imkanı ürünü göndermek istediğiniz ülke, ihraç edilmesi istenen ürün ve ürünün nasıl ve kim tarafından kullanılacağı gibi birçok faktöre bağlıdır.

**Örnek 2:**

ABD'de bulunan bir Continental şirketi için çalışmaktasınız ve ABD'den İsrail'e ve Küba'ya ürün teslim etmeyi düşünüyorsunuz, ancak bunu yapıp yapamayacağınızdan veya buna izin verilip verilmediğinden emin değilsiniz. Ne yapmalısınız?

**İstenilen davranış:**

Doğrudan veya dolaylı olarak hassas bir ülekeyle ilgili ticari işler yapmadan önce İhracat Kontrol Departmanı'na danışmalısınız.

**Örnek 3:**

Regensburg'da çalışmaktasınız ve AB dışı bir ülkede toplantıya hazırlanmaktasınız. Sunum amaçlı üretim malzemesi örneklerini getirmeyi planladınız. Ürün malzemesi küçük olduğu için el bagajınızda taşımayı düşündünüz. Ne yaparsınız?

**İstenilen davranış:**

Yukarıda açıklanan el bagajı senaryolarının gümrük/vergi kaçakçılığı riski taşıdığını unutmayınız. İhraç veya ithal edilen tüm malzemeler uygun şekilde gümrüklenmeli ve ihracat kontrol denetimlerinden geçirilmelidir. İthalat sırasında, el bagajındaki teslimatlar yeşil hattan geçirilmemelidir. Seyahate çıkmadan önce, ilgili ülkelerin tüm ihracat ve ithalat mevzuatı (ihracat kontrolleri dahil)

hakkında bilgi aldığınızdan ve Gümrük Departmanı'nıza veya İhracat Kontrol Departmanı'nıza bildirdiğinizden emin olun. Ayrıca gerekli tüm belgeleri (ithalat ve ihracatla ilgili) hazırladığınızdan ve sınır geçiş noktasında yanınızda bulundurduğunuzdan emin olun. Bu açıklamalar ayrıca taşıt kuryeleri için de geçerlidir.

**16. Vergi uyumu****Kural:**

Vergi yükümlülüklerimizi yerine getirme konusundaki sosyal sorumluluğumuzun bilincindeyiz ve ulusal ve uluslararası vergi düzenlemelerine uyma taahhüdünde bulunuyoruz. Vergi dairelerine karşı haksız vergi indirimini veya vergi ihlali yapılmamasını sağlarız.

**Açıklama:**

Dünya çapındaki faaliyetlerimiz ve yeni pazarlara açılmamız nedeniyle, çok çeşitli vergi mevzuatına uyulması zorunludur. Vergi mevzuatına uyulması, müşteriler, vergi daireleri ve kamu arasında güven sağlar. Usulsüzlüklerin yapılması Continental Corporation açısından önemli maddi zararlara ve ciddi itibar kaybına neden olabilir ve sorumlu çalışan da bunun olumsuz sonuçlarına katılmak zorundadır.

**Örnek:**

Genel işletme giderleri (bakım giderleri) ve üretim maliyetleri gibi ticaret hukuku dahilindeki mali tablolara belirli ticari işlemlerin kaydından sorumlusunuz. Bir proje, erken bir aşamada belirli bir kontrol oranını aşmaktadır. Bu nedenle, hiç şüphesiz bir yatırım ve dolayısıyla mutlaka etkin bir üretim maliyeti olmasına rağmen, bakım maliyetleri olarak kaydetme talimatı aldınız.











**Continental Aktiengesellschaft**

Vahrenwalder Str. 9, D-30165 Hannover

[www.continental-corporation.com](http://www.continental-corporation.com)

For all its subsidiaries

**Photos**

Nikolaj Georgiew, Hannover (Cover)

Continental AG (Page 3)

Getty Images (Page 11), AdobeStock (Page 6, 14 & 19)