

Vision and Values

Etik Çalışma Kuralları

Code of Conduct



Excellence is our Passion

Etik Çalışma Kuralları

Etik Çalışma Kuralları, önemli davranış ilke ve kurallarını içermektedir. Bu ilke ve kurallar yalnızca günlük iş yaşamımızda değil, stratejik planlama ve karar verme süreçlerinde de bizlere rehberlik etmektedir. Bu Etik Çalışma Kurallarında, gerekli durumlarda ilgili yerel yasalara ve standartlara göre değişiklik yapılabilir.

Etik Çalışma Kuralları değişime açık bir dokümandır. Yasalarda ve ekonomik koşullarda meydana gelen ve dünyanın her yerinde faaliyet şekillerimizi etkileyen değişikliklere göre düzenli olarak geliştirilmekte ve uyarlanmaktadır.

Bu ilkeleri dikkate alarak, vizyon ve değerlerimizin temeli olan Etik Çalışma Kurallarını gözden geçirdik. “Vizyon ve Değerler”, Henkel’in benimsediği ve taahhüt ettiği temel ilkeleri içermektedir. Bu taahhüt, Birleşmiş Milletler’in Küresel İşbirliği Programı olan “Global Compact” uygulamasını da kapsamaktadır.

Henkel’in etik kurallara ve yasalara riayet eden bir şirket olarak imajı ve itibarı, iş hayatımızdaki günlük davranışlara da bağlıdır. Henkel çalışanları olarak yasa ve yönetmeliklere uymamız, çıkar çatışmalarından kaçınmamız, şirket varlıklarını korumamız ve faaliyet gösterdiğimiz çeşitli ülkelerde ve kültürlerde geçerli yerel adetleri, gelenekleri ve görgü kurallarını dikkate almamız ve bunlara saygı göstermemiz gerekmektedir. Henkel bünyesindeki sorumluluklarımızı yerine getirirken, etik kurallardan ödün veremeyiz. Uygunsuz davranışlar, asla Henkel’in menfaatine olamaz.

Code of Conduct

Our Code of Conduct contains a number of important guidelines of behavior and is intended to guide all of us in our daily business but also in our strategic planning and our decision-making processes. Where appropriate, our Code of Conduct will be modified by local laws and standards.

Our Code of Conduct is not intended to be a static instrument. It will be continuously developed and adapted to the ever-changing legal and economic environments that affect the ways that we conduct our business around the world.

With this in mind we have revised our Code of Conduct, the foundation of which is our “Vision and Values”. The “Vision and Values” represent the fundamental principles to which Henkel commits. This commitment also encompasses the initiative Global Compact of the United Nations.

Henkel’s image and reputation, as a company that operates in an ethically and legally appropriate manner, is inseparable from the conduct of each of us as we perform our work, everyday. We, the employees of Henkel, are expected to respect laws and regulations, avoid conflicts of interest, protect the Company’s assets, and show consideration and appreciation for the local customs, traditions and social mores of the various countries and cultures in which Henkel conducts business. In fulfilling our responsibilities within Henkel, we do not take ethical shortcuts. Improper conduct will never be in Henkel’s interest.

Sormak istediğiniz sorular varsa ya da alınan bir karardan veya davranış şeklinden rahatsız iseniz, konuyu Henkel'deki yöneticinize bildirin. Tavsiye alın. Ancak en önemlisi, Etik Çalışma Kurallarına uygun davranın ve başkalarının bu kuralları ihlal etmesine asla göz yummayın. Bizi dış dünyaya tanıtanın değerlerimiz olduğunun blincinde olmalıyız. Bu nedenle Henkel'in imajı ve itibarı sizlere emanettir, hem de her an.

Düsseldorf, 2009

Henkel AG & Co. KGaA

Should you have any questions, or if you are uncomfortable with a decision or a course of action being undertaken, take the issue to a higher level within the Henkel organization. Make sure you get good advice. But what is most important: Observe our Code of Conduct and never accept that others will violate it. We should be aware that our values define us to the world. Therefore, Henkel's image and reputation rests in each of our hands, everyday.

Düsseldorf, 2009

Henkel AG & Co. KGaA

İçindekiler

1. Kanunlara ve sosyal normlara uyma	8
2. Henkel'in kurumsal itibarı konusunda bireysel sorumluluk duyma	8
3. İnsanlara saygı duyma	8
4. Emniyet, sağlık ve çevre	10
5. Çıkar çatışmalarından uzak durma	12
6. Kurumsal vatandaşlık ve bağışlar	14
7. İş ortakları, resmi görevliler ve diğer temsilciler ile ilişkiler	18
8. Pazar ve rekabet anlayışı	20
9. Şirket varlıklarının ve rekabet açısından hassas bilgilerin korunması	24
10. Sözleşme risklerinin önlenmesi	28
11. Şirket içi bilgilerin korunması	28
12. Mali bilgilerin güvenilirliği	30
13. İhlallerin bildirilmesi, ceza ve yaptırımlar	32

Contents

1. <i>Observing laws and social norms</i>	9
2. <i>Individual responsibility for the reputation of Henkel</i>	9
3. <i>Respect for People</i>	9
4. <i>Safety, health and the environment</i>	11
5. <i>Conflicts of interest</i>	13
6. <i>Corporate citizenship and donations</i>	15
7. <i>Treatment of business partners, public officials and other representatives</i>	19
8. <i>Market and competitive behavior</i>	21
9. <i>Protection of assets and safeguarding of competitively sensitive information</i>	25
10. <i>Avoidance of contractual risk</i>	29
11. <i>Insider dealing rules</i>	29
12. <i>Financial integrity</i>	31
13. <i>Reporting violations, enforcement, sanctions</i>	33

1. Kanunlara ve sosyal normlara uyma

Henkel dünyanın pek çok ürün pazarında ve bölgesinde faaliyet göstermektedir. Bu nedenle faaliyetlerini farklı hukuk sistemlerinin yasalarına ve yönetmeliklerine tabi olarak sürdürmektedir.

İyi bir kurumsal vatandaş olmak için biz Henkel çalışanlarının, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki tüm ilgili yasalara, kurallara ve yönetmeliklere uyması, yerel geleneklere ve sosyal normlara saygı duyması gerekmektedir. Aksi halde Henkel'in kurumsal itibarı ciddi şekilde zarar görebilir ve başka olumsuz sonuçlar meydana gelebilir.

2. Henkel'in kurumsal itibarı konusunda bireysel sorumluluk duyma

Henkel'in dışarıdan bakıldığında görünüşü, Henkel içinde görevi ne olursa olsun tüm çalışanların bireysel davranışları ve eylemleri ile şekillenmektedir. Bunun sonucunda, tek bir kişi bile yanlış davranışta bulursa, Henkel'in itibarı ciddi zarar görebilmektedir. Bazı durumlarda en uygun davranışın ne olacağına karar vermek için kişisel tutarlılık ve sorumluluk duygusu bizlere yardımcı olmaktadır. Kendimize her zaman aşağıdaki soruları sormalıyız:

- Davranışım veya kararım hem ilgili yasalara, standartlara ve normlara, hem de Henkel'in değerlerine ve standartlarına uygun mu?
- Davranışlarım ve kararlarım her türlü kişisel çıkar ve menfaat çatışmasına yol açmayacak şekilde mi?
- Kararım kamuoyu kararı ve toplum vicdanına uygun mu?
- Davranışlarımla Henkel'in yüksek etik ve yasal standartlara sahip kurum itibarına katkıda bulunuyor muyum?

3. İnsanlara saygı duyma

Henkel'in sürekli başarısı, dünyanın dört bir yanındaki Henkel çalışanlarının çeşitli yeteneklerini ve enerjilerini geliştirmeye ve kullanmaya verdiğimiz öneme bağlıdır. Çalışanlar ve işe alınacak adaylar, eşitlik ve adalet ilkelerine göre değerlendirilir. Henkel çalışanlarının işe alınması, ücretleri ve terfileri, tüm ilgili yasalara ve yönetmeliklere uygun şekilde yapılır.

1. Observing laws and social norms

Henkel is represented in many product markets and many regions around the world and therefore operates subject to the laws and regulations of different legal systems.

Being a good corporate citizen means that we, the employees of Henkel, comply with all applicable laws, rules and regulations in the communities in which we operate, while also respecting local traditions and other social norms. A failure to do so could seriously damage Henkel's reputation and result in other negative consequences.

2. Individual responsibility for the reputation of Henkel

The regard in which Henkel is held is substantially determined by the behavior and actions of each individual employee, irrespective of the position held within the Henkel organization. Consequently, improper conduct, even on an isolated individual basis, can significantly damage Henkel. Personal integrity and an elevated sense of responsibility help all of us to decide which response is most appropriate in a given situation. We should always ask ourselves:

- Is my action or my decision in keeping with relevant laws, standards and norms, and with the values and standards of Henkel?*
- Are my actions and decisions free from personal conflicts of interest in all cases?*
- Will my decision withstand public scrutiny?*
- Am I, through my behavior, contributing to the reputation of Henkel as a company that maintains high ethical and legal standards?*

3. Respect for people

Henkel's continued success depends upon our commitment to develop and utilize the diverse talents and energies of all Henkel employees, throughout the world. Employees and prospective employees are assessed based upon principles of equality and fairness. The hiring, compensation and promotion of Henkel employees is conducted in accordance with all relevant laws and regulations.

Karşılıklı saygı, teşvik ve takım çalışması ortamı oluşturmak için çaba gösteriyoruz. İletişimde açıklık, öğrenmede süreklilik ve çeşitlilik olanakları yaratan paylaşımcı bir ortama önem veriyoruz. Tüm bunlar hem günümüzde hem de gelecekte gücümüzün kaynağını oluşturuyor. Amacımız, yetenekli ve yüksek motivasyonlu kişileri cezbeden ve elinde tutan bir çalışma ortamı oluşturmak ve ne kadar farklı ya da benzer olurlarsa olsunlar tüm potansiyellerini kullanmaları için onlara yardımcı olmaktır.

Her birimiz yüksek performansı ve mükemmelliği ödüllendiren ve ayrıca güven ve saygı iklimi de içeren bir iş ortamı oluşturmakla sorumluyuz, bu da verimli bir çalışma ortamı anlamına gelmektedir. Ayrıca tüm çalışanlarımız, müşterilerimiz, hizmet sağlayıcılarımız ve tedarikçilerimizin kişisel haysiyetlerine saygı duyma ve bireysel haklarını koruma yükümlülüğünü de üstleniyoruz.

Henkel, tüm çalışanlarının, müşterilerinin, hizmet sağlayıcılarının ve tedarikçilerinin bu prensiplere uymasını beklemektedir.

4. Emniyet, sağlık ve çevre

Henkel ve tüm çalışanları, faaliyette bulunduğumuz yerlerin yaşamaya ve çalışmaya uygun hale gelmelerinde etkin bir rol oynamaktadır. İnsanların, çevrenin ve kaynakların korunması, uzun zamandır temel değerlerimiz arasında yer almaktadır. Henkel, sürdürülebilir ve sosyal açıdan sorumlu gelişmeye; sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları oluşturma ve güvenlik, sağlık ve çevre koruma alanlarında sürdürülebilir ilerleme ilkelerine her zaman sadık kalmış olup, kalmaya devam edecektir.

We strive to create an environment of mutual respect, encouragement and teamwork. We value a sharing environment that provides the opportunity for open communications, continuous learning and diversity: these are the sources of our strength, today and in the future. Our goal is to provide a workplace environment that attracts and retains highly talented and motivated people, while helping them to achieve their full potential, without regard to their differences or similarities.

Each of us is responsible for creating a workplace environment that rewards high performance and a commitment to excellence, as well as an atmosphere of trust and respect: a productive work environment. We also recognize our obligation to respect the personal dignity and guard the privacy rights of all of our employees, customers, service providers and suppliers.

Henkel expects its employees, customers, service providers and suppliers to respect these principles.

4. Safety, health and the environment

Henkel and each of its employees play an active role in making the locations in which we operate a good place to live and work. Protecting people and the environment, and conserving resources, have long been counted among our core values. Henkel has been and remains committed to sustainable and socially responsible development; the promotion of safe and healthful working conditions; and striving for sustained progress in the fields of safety, health and the environment.

Her birimiz özellikle:

- faaliyetlerimizi güvenli şekilde yürütmeli ve işyerlerimizin güvenli olmasını sağlamalıyız.
- kazalar, faaliyetlerdeki aksamalar, tehlike içeren koşullar, kimyasal sızıntı veya diğer tehlikeli koşulları fark eder etmez derhal ilgili departmana bildirmeliyiz; böylece zararı en aza indirmek ve sorunu çözmek için gereken önlemler derhal alınabilecektir.

5. Çıkar çatışmalarından uzak durma

Çalışanlarımız ve işbirliği yaptığımız kişilerin en yüksek etik standartlara uygun hareket etmesi gerekmektedir. Şahsi menfaatler ile Henkel'in menfaatleri kesinlikle ayrı tutulmalıdır. Bu nedenle, tüm çalışanlar kendi kişisel menfaatleri ile Henkel'in menfaatleri arasında çatışmaya yol açabilecek durumlardan kaçınmalıdır. Henkel çalışanları, mevcut veya potansiyel müşteriler, tedarikçiler ve rakipler ile ilişkilerinde mutlaka Henkel'in menfaatlerini koruyacak şekilde davranmalı ve asla kişisel menfaat amacı taşımamalıdır.

Özellikle de aşağıda belirtilen durumlarda çıkar çatışmaları meydana gelebilir:

İş ilişkileri

- Çalışanlarımızdan birinin kendisinin, bir akrabasının ya da bir arkadaşının doğrudan veya dolaylı şekilde önemli bir hisse payı bulunan bir şirket ile iş ilişkileri.
- Çalışanlarımızdan birinin bir akrabasının ya da bir arkadaşının mali menfaati bulunan belirli bir işlemin veya mali menfaatinin bulunduğu bir şirket ile iş yapılması.
- Eski çalışanlarımızla ya da bir çalışanımızın arkadaşları veya akrabaları ile yapılan işlemler.

Specifically, each of us must:

- *conduct work and maintain his workplace in a safe manner;*
- *immediately report to the relevant internal departments any accidents, operational malfunctions, dangerous conditions, chemical spills or other hazardous conditions that are detected so that appropriate measures can be promptly taken to minimize damage and correct the problem.*

5. Conflicts of interest

We demand of ourselves, and those with whom we associate, the highest ethical standards. Private interests and the interests of Henkel must be kept strictly separate. Consequently, all employees should avoid situations that may lead to a conflict between their personal interests and those of Henkel. Henkel employees, during contacts with existing or prospective customers, suppliers, clients and competitors, must act in the best interests of Henkel to the exclusion of any personal advantage.

The following situations can, in particular, give rise to possible conflicts of interest:

Business relationships

- *Business relationships with a company in which an employee, a relative or a friend of an employee has a direct or indirect stake in the form of a significant shareholding.*
- *A specific transaction with another company in which a relative or friend of an employee is involved or has a financial interest on the side of the other company concerned.*
- *Transactions with former employees or that directly involve friends or relatives of an employee.*

Böyle bir çıkar çatışması olasılığı bulunan durumlarda konuyu amirimize bildirmeniz ve Henkel'in bu konuda karar vermesini beklemeniz gerekmektedir.

Kişisel / özel faaliyetler

Doğruluk ve sadakat, çalışanlarımızın Henkel üzerinde etkisi olabilecek özel faaliyetlerinde vazgeçilmez ilkelerdir. Tüm çalışanlarımız, aşağıda belirtilen hallerde ikinci veya ek meşguliyetlerini, yan faaliyetlerini veya boş zamanlarındaki çalışmalarını amirlerine veya ilgili İnsan Kaynakları Departmanına bildirmeli ve yazılı onay almalıdır:

- Görevinizi yerine getirme ve mesleki çalışma performansınızı olumsuz etkileyebilecek faaliyetler veya işler.
- Henkel'in ve bağlı firmalarının bulunduğu veya bulunmayı planladığı faaliyetler ile çatışabilecek veya çatışıyor görünebilecek ikincil faaliyetler.
- Henkel'e ait tesisleri veya donanımları kullanarak ya da Henkel bünyesinde çalışırken edinilen tecrübelerden veya uzmanlıktan yararlanarak yapılacak ikincil faaliyetler.

Çalışanlar, Henkel'in iş ilişkileri bulunan veya Henkel'e rakip olan şirketlerde görev üstlenmek istemeleri halinde de ilgili İnsan Kaynakları Departmanından yazılı onay almalıdır.

Sosyal katılım

Henkel, çalışanlarının genelde tanınan ve yasalara uygun amaçlar için etkinlik gösteren klüplere, derneklere, siyasi partilere ve diğer sosyal, siyasi veya kültürel kurumlara üye olmasını teşvik etmektedir. Ancak bu tür sosyal etkinlikler Henkel'deki görevlerinizi yerine getirirken, performansı olumsuz etkilememelidir. Ayrıca söz konusu etkinlikler, Henkel'in imajını da olumsuz etkilememelidir. Kişisel görüşlerinizi halka açık ortamlarda açıkladığınız durumlarda, Henkel bünyesindeki görevinize değinmemeniz gerekmektedir.

In the event of possible conflicts of interest, you must inform your supervisor and await a decision by Henkel as to how you should proceed.

Private activities

Integrity and loyalty are also indispensable in relation to private employee activities that may have an effect on Henkel. All employees must ensure that any second or additional occupations, sideline activities or spare-time work have been previously approved, in writing, by your supervisor, or by the respective Human Resources Department, if:

- *such activities or related work could adversely affect your operational and professional performance;*
- *such secondary activities could potentially create a conflict or the appearance of a conflict with the actual or contemplated business activities of Henkel and its affiliates;*
- *Henkel facilities or equipment are to be used or a particular operational experience or expertise gained while in the employ of Henkel is to be utilized.*

Express, written approval from the respective Human Resources Department must also be obtained where employees wish to perform functions in companies with which Henkel has business relationships or is in competition.

Social involvement

Henkel welcomes the private involvement of employees in clubs, associations, political parties and other social, political or cultural institutions that pursue generally recognized and legally permitted objectives. Such involvement must not, however, jeopardize the fulfillment of your duties with respect to Henkel as your employer. Nor may such involvement impact upon the regard in which Henkel is held. When expressing private views within a public arena, employees shall not make any reference to their position within Henkel.

6. Kurumsal vatandaşlık ve bağışlar

Henkel sorumlu bir kurumsal vatandaş olarak sosyal kurumlara, çevrenin korunması ile ilgili girişimlere ve eğitim, bilim, sağlık, spor, sanat ve kültür etkinliklerine maddi ve malzeme bağışında bulunmaktadır.

Henkel-Smile Uluslararası Bağış Projesi çerçevesinde uygulanan başlıca programlar:

- Henkel'in "Yarınlarda Etkimiz Olsun" (MIT) programı, Henkel çalışanlarının ve emeklilerinin dünyanın her yerindeki toplum yararına hizmetlerde ve özellikle de çocuklara yönelik projelerde gönüllü görev almasını desteklemektedir.
 - Henkel Friendship Initiative e.V., ülkemizde ve diğer ülkelerde hem yardıma muhtaç ailelere ve kişilere, hem de doğal felaketlerde insanlara yardım eden hayır ve yardım kurumlarına destek vermektedir. Ayrıca eğitim ve öğretim, gençlere yönelik bakım ve destek, çocuklar ve yetişkinler için sanat ve kültür etkinlikleri, özürlü kişiler için spor etkinlikleri ve çevre koruma etkinlikleri projeleri desteklenmektedir.
- Henkel, uluslararası sponsorluk konsepti çerçevesinde, bağışlar ve destekler için kriterler belirlemiştir. Bağışın miktarına bağlı olarak, merkezi yönetimden onay alınması gerekmektedir.

Bağışlar, aşağıda açıklanan genel kriterlere tabidir:

- İhtiyaçlar;
- Sürdürülebilir etki;
- Şeffaflık, yani bağışların uygun şekilde kullanıldığının bilinmesi için bağışta bulunan kişiler ve yapılan bağışların amaçları bilinmelidir;
- Siyasi partilere bağış yapılamaz;
- Genel olarak benimsenen ve kabul edilen amaçlar dışında amaçlar güden organizasyonlara veya kurumlara bağış yapılamaz veya destek verilemez.

6. Corporate citizenship and donations

As a responsible corporate citizen, Henkel makes financial and material donations in support of social institutions, environmental initiatives, education, science, health, sport, art and culture.

Major programs as part of our International Donation Concept Henkel-Smile include:

- Henkel's 'Make an Impact on Tomorrow' (MIT) initiative, which supports the voluntary involvement of Henkel employees and retirees in local community charitable services around the world, with a focus on children's projects.
- The Henkel Friendship Initiative e.V., which provides support to needy families and individuals at home and abroad as well as charitable and welfare institutions that help people in times of natural disasters. Furthermore, projects in the fields of education and training, youth care and support, art and culture for children and adolescents, sport for the disabled, and ecology are being supported.

Henkel has defined the criteria for donations and support activities within the framework of its international sponsoring concept. Depending on the level of the donation, approval must be obtained either from the Donation Management or the corporate management.

The criteria applied in relation to donations are essentially as follows:

- need;
- sustainable effect;
- transparency, i.e. the recipients and the specific purpose must be known to enable monitoring of the proper appropriation of donations;
- no donations to political parties;
- no donations or support for organizations or institutions that do not pursue generally recognized and accepted objectives.

7. İş ortakları, resmi görevliler ve diğer temsilciler ile ilişkiler

Tedarikçilerimizden ve hizmet sağlayıcılarımızdan “Global Compact” ilkeleri de dâhil olmak üzere etik standartlarımıza saygı göstermelerini ve uymalarını bekliyoruz.

Henkel piyasadaki konumunu yenilikçi ürünlerinin ve hizmetlerinin kalitesi ve değeri ile güçlendirmektedir. Kararlarımızı bilinen ekonomik kriterlere dayanarak ve ilgili yasalara, standartlara ve normlara uyarak veriyoruz.

Başkaları ile iş ilişkilerimizde dürüst davranıyoruz; tüm ilgili rüşvet ve yolsuzluk yasalarına ve yönetmeliklerine riayet ediyoruz; çıkar çatışmalarından ya da çıkar çatışması izlenimi uyandırabilecek durumlardan kaçınıyoruz.

Teşvik, Hediye ve Küçük Armağan Alma ve Verme

Başkalarının güvenini kazanmak ve uzun süreli ilişkiler kurmak için, kişisel menfaatler ile Henkel’in menfaatleri arasında bir çatışma olduğu izlenimini uyandırabilecek durumlardan dahi kaçınmamız gerekmektedir. Henkel çalışanları olarak kişisel bağ, yükümlülük veya taahhüt meydana gelmeyecek şekilde davranma sorumluluğunu üstleniyoruz. Hediye veya diğer türlü menfaat ve teşviklerin kararlarımızı ve faaliyetlerimizi etkilemesine izin vermemeliyiz. Böyle bir hediye verme veya kabulü, Henkel’i yasal risklere maruz bırakabileceği gibi, müşteri ilişkilerimize ve kurumsal itibarımıza zarar verebilir.

Bu amaçla, Henkel çalışanları, görevlerini yerine getirirken doğrudan ya da dolaylı şekilde etik kurallara aykırı teşvikler veya ödüller talep edemez, kabul edemez, teklif edemez ya da veremezler. Bu kural hem kişiler, hem şirketler hem de resmi makamlar için geçerlidir. Özellikle de yurt içinde veya yurtdışında, resmi görevlilere asla teşvik edici mahiyetteki birşey teklif edilemez veya verilemez. Bu kural her türlü küçük hediye, fayda, hediye, ödeme veya diğer türlü menfaat için geçerlidir. Bu kuralın tek istisnası, genelde kabul edilen gelenekler doğrultusunda yerel adetlere uygun şekilde değeri az küçük hediyelerin veya promosyon malzemelerinin bazı zamanlarda dağıtılmasıdır.

7. Treatment of business partners, public officials and other representatives

We expect our suppliers and service providers to respect our ethical standards, including the principles of the Global Compact, and to act accordingly.

Within the marketplace, Henkel enhances its standing through the quality and value of its innovative products and services. We make decisions on the basis of known economic criteria, within the bounds of relevant laws, standards and norms.

We are honest in our dealings with others, obeying all applicable laws and corresponding regulations governing fraud, bribery and corruption, and avoiding even the appearance of a conflict of interest.

Acceptance and granting of incentives, gifts and favors

To retain the trust of others and sustain long-term relationships, we recognize the need to avoid even the appearance of a conflict between personal interests and the interests of Henkel. As employees of Henkel, we acknowledge our responsibility to conduct ourselves in a manner that ensures that no personal dependencies, obligations or commitments arise. We may not permit ourselves to be influenced in our business decisions and actions by either gifts or any other type of benefit or incentive. It is recognized that giving or accepting such gifts could put Henkel at legal risk, while also undermining our customer relationships and reputation.

To this end, no employee of Henkel may, in the course of their business activity, either directly or indirectly, demand, accept, offer or grant incentives or rewards that would be unethical. This applies with respect to individuals, companies and also public institutions.

In particular, no inducements whatsoever may be offered or granted to any holder of public office, either at home or abroad. This applies to all types of favor, benefit, gift and payment, or any other consideration. The only recognized exception is that of generally accepted customary, occasional, or promotional gifts of small value, in keeping with local mores and customs.

Ayrıca yasalara uygun olmaları ve değerlerinin az olmaları koşulu ile konukseverlik ikramları ve diğer türlü ikramlar kabul edilebilir. İşimiz ile ilgili kararlar üzerinde etkili oldukları kuşkusunu uyandırmamak için, bu tür hediyelerin ve ikramların değeri ve bunların yerel adetlere ve geleneklere uygun olup olmadığı saptanırken kesin standartlara uyulmalıdır.

Onay

Eğer çalışanlarımız bir hediye veya ikram teklif etmeye niyetli ise ve bunun işimiz ile ilgili bir kararı etkileyebileceğine ilişkin en küçük bir kuşkusuna bile varsa, alıcıdan bu hediye veya ikram için kendi yöneticisinden onay almasını istemelidir. Eğer alıcı bu isteği reddederse, hediyeyi uygunsuz bulduğu anlaşılmalıdır.

Aynı şekilde, Henkel çalışanları da, kendilerine teklif edilen bir hediye veya ikram ile ilgili olarak kuşku duymaları halinde, kendi yöneticilerinden onay almalıdır.

Kara para aklama

Henkel çalışanları, para aklama ile ilgili ülke içindeki veya yabancı yasaları veya yönetmelikleri ihlal edecek faaliyetlerde tek başlarına ya da başkaları ile birlikte bulunamaz. Bir para transferi işleminin uygun olup olmadığından kuşkulandırılması halinde, konu mümkün olduğunca kısa sürede ilgili finansman bölümüne danışılmalıdır.

8. Pazar ve rekabet anlayışı

Henkel ve çalışanları, adil rekabet ilkelerine kayıtsız şartsız uyacak olup, Henkel'in faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli tekelleşmeyi önleme ve adil rekabet yasalarına riayet edecektir.

Hukuki değerlendirmelerin doğruluğu, ilgili yasalara ve her işlemin türüne bağlıdır. Bu nedenle kuşku duyulan durumlarda Henkel Hukuk bölümünden bir avukata başvurulmalıdır. Örnek olarak, aşağıda açıklanan durumlar, genelde rekabet yasalarını ihlal etmektedir:

Also permitted are acts of hospitality and other favors provided they are legally permissible and of verifiable small value. In order to preclude any suspicion of any attempt to influence business decisions, strict standards are applied when judging the value of a consideration and when deciding whether the consideration is in line with local mores and customs.

Approval

If employees intend to offer someone a gift or favor, and if they have even the slightest concern as to whether this could influence a decision, they must ask the recipient to have acceptance approved by the latter's supervisors. If the recipient refuses to do this, this should be regarded as an indication that they themselves find the gift inappropriate.

Employees of Henkel are likewise required to obtain approval from their supervisors for the acceptance of gifts or favors where any doubts as to their propriety exist.

Money laundering

No employee shall, either alone or in concert with others, perform any activities that contravene domestic or foreign regulations governing money laundering. In the event of doubts as to the propriety of transactions that involve the transfer of cash, the relevant financial department should be consulted at an early stage.

8. Market and competitive behavior

Henkel and its employees are unconditionally committed to the principles of fair competition and must comply with the antitrust and fair competition laws of the countries in which Henkel conducts business.

As accurate legal assessment depends on the complexities of the laws concerned and the individual circumstances of each situation, an attorney from Henkel's Law Group should be consulted wherever doubt arises. Nevertheless, there are forms of conduct that typically constitute a violation of competition laws:

Rakiplerle ilişki ve etkileşimler

Rekabeti kısıtlamak ya da sınırlamak amacıyla ya da bu sonucu doğurabilecek şekilde rakiplerle anlaşma yapmak veya işbirliğine girmek yasaktır. Bu yasak kapsamına fiyat, satış koşulları, üretim veya satış kotalarını sabitlemek veya belirlemek, müşteri, bölge, pazar veya ürün portföyünü paylaşmak veya tahsis etmek de dâhildir. Bu tür rekabeti kısıtlayıcı anlaşmaları sadece resmen yapmak değil, gayri resmi görüşmeler veya sözlü centilmenlik anlaşmaları yaparak koordineli davranmak da yasaktır.

Rakiplerle görüşmelerde hâlihazırda veya gelecekte pazarda nasıl davranacağımızı belirten veya ima eden bilgilerin verilmemesine çok dikkat edilmelidir. Bu nedenle, rakiplerle görüşmeleri içeren ortak bir faaliyete katılmadan önce mutlaka şirketimizin avukatlarından birine danışılmalıdır. Halen geçerli veya gelecekte geçerli olabilecek fiyat, kâr oranı, maliyet, pazar payı, dâhili özel uygulamalar, satış koşulları, müşterilere ilişkin bilgiler veya satıcılara ilişkin bilgiler, rakiplerden alınmamalı veya rakiplere bildirilmemelidir.

Müşteri ilişkileri

Müşteriler, tedarikçiler, patent veya lisans sahipleri ile ilişkiler, ilgili yasalarda belirtilen bir dizi adil rekabet kuralına tabidir. Henkel çalışanları, bu yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak müşterilerin fiyat saptama özgürlüğünü kısıtlayacak ya da kendi iş ortakları ile tedarik ilişkilerini olumsuz etkileyecek (coğrafi, kişisel veya maddi kısıtlamalar) hareketlerde bulunamaz. Henkel çalışanları, yasa dışı bağlantı veya tekrar satış düzenlemelerini teşvik edemez.

Piyasa hakimiyetinin suistimali

Bazı ürünlerdeki pazar konumuna bağlı olarak, Henkel bir takım özel kurallara uymak zorundadır. Örnek olarak, Henkel'in hâkim konumda olduğu bir pazarda, ortada makul bir gerekçe bulunmadığı halde müşterilere farklı muamele yapılırsa, satış yapmaktan kaçınılırsa, makul olmayan satış/satın alma fiyatları ve koşulları bildirilirse ya da ayrıca özel bir inceleme yapılması için makul gerekçe bulunmadan bağlantılı işlem yapılırsa, piyasa hâkimiyeti suistimal edilmiş sayılabilir.

Relationships and interactions with competitors

Agreements with competitors and coordinated behavior aimed at or causing a restraint or limitation on competition are forbidden. These include agreements to fix or set prices, quotations, terms and conditions of sale, production or sales quotas, and also the apportionment or allocation of customers, territories, markets or product portfolios. Not only formal agreements are forbidden, but also coordinated behavior arising from, for example, informal talks or gentlemen's agreements aimed at or giving rise to such a restraint on competition.

In discussions with competitors, we must apply strict controls in order to ensure that we do not pass on or receive any information that would allow conclusions to be drawn about the current or future market behavior of the information donor. Thus, a Company attorney should always be consulted prior to engaging in a joint activity that involves communications with competitors. Current or future information regarding price, margins, costs, market share, internal proprietary practices, sales terms and specific customer or vendor information should not be obtained from or exchanged with a competitor.

Customer relationships

Relationships with our customers, suppliers and also patentees or licensees are governed by a number of legal regulations relating to fair competition. In accordance with these laws and regulations, Henkel employees will not act in any way that would restrict a customers' pricing freedom or interfere with supply relationships with their business partners (geographical, personal or material restraints). Henkel employees will not encourage illegal tying and resale arrangements.

Abuse of a dominant market position

Owing to its market position in relation to certain products, Henkel also has to obey certain special rules. For example, abuse of a dominant market position may be deemed to have occurred in the event of differentiated treatment of customers without material justification, refusal of supply, the imposition of inappropriate purchasing/selling prices and terms and conditions, or tie-in transactions without any material justification for the demanded additional counter-consideration.

Hem piyasa hâkimiyeti teriminin anlamı, hem de uygun davranış sınırları, ilgili işleme göre değişmektedir. Kuşku duyulması halinde Henkel'in merkezi hukuk birimine danışılmalıdır.

Ticari ve mesleki birlikler ile toplantılar

Ticari ve mesleki birlikler ile toplantılarda Henkel'in temsil edilmesi, şirketin kurumsal amaçlarına ulaşılması açısından yararlı olabilir, fakat öte yandan toplantı sırasında rakiplerle görüşme yapılması olasılığından ötürü tekelleşmeyi önleme/adil rekabet kurallarının ihlal edilmesi riski meydana gelebilir. Henkel çalışanları, sadece yasalara uygun olarak düzenlenen ve iş ile ilgili belirli bir amaç doğrultusunda yapılan ticari ve mesleki birlik toplantılarına katılabilir. Toplantı tutanaklarının tutulması ve ulaşılabilir olması tercih edilir. Bu tür toplantılarda verilecek kıyaslama veya karşılaştırma bilgileri, mutlaka ilgili yasalara ve yönetmeliklere uygun olmalıdır. Emin olmadığınız durumlarda şirketin avukatlarından birine danışınız.

9. Şirket varlıklarının ve rekabet açısından hassas bilgilerin korunması

Tüm çalışanlarımız, kendi faaliyet alanları kapsamında Henkel'in maddi ve gayri maddi varlıklarını korumakla sorumludur. Fiziksel veya maddi varlıklar arasında şirketimizin ürünleri, makineleri, tesisleri, motorlu araçları, bilgisayarları, yazılımları, banka hesapları, hisse senetleri, tahvilleri, kredi kartları, dosyaları ve diğer türlü kayıtları bulunmaktadır. Gayri maddi varlıklar arasında çalışanların veya Henkel namına çalışan kişilerin geliştirdiği ve kamuoyuna ilan edilmemiş bilgiler (örnek olarak ticari sırlar, know-how, sınai mülkiyet hakları, teknolojiler ve diğer değerli, önemli ve bu nedenle korunması gereken bilgiler) bulunmaktadır. Tedarikçiler, müşteriler ve diğer iş ortaklarının verdiği bilgilerin de korunması gerekmektedir.

The definition of a dominant market position is variable from case to case, as are the limits of permissible behavior. In cases of doubt, early contact should be made with a Henkel corporate attorney.

Trade and professional association meetings

While attendance at and participation in such meetings, on behalf of Henkel, may be important to further corporate objectives, it is also recognized that attendance at such meetings can present a potential antitrust/fair competition risk due to contacts with competitors during the course of the meeting. Henkel employees shall attend only meetings of legitimate trade and professional associations, conducted for proper business purposes. It is preferable that meeting minutes be taken and made available. Any benchmarking or comparative information supplied must be in full compliance with applicable laws and regulations. When in doubt, a Henkel corporate attorney must be consulted.

9. Protection of assets and safeguarding of competitively sensitive information

Within their sphere of activity, all employees bear their share of responsibility for the protection of the tangible and intangible assets of Henkel. Physical or tangible assets include property such as Company products, equipment, facilities, vehicles, computers and software, bank accounts, stocks and bonds, charge cards, files and other records. Intangible assets include informational assets, such as information developed by employees or agents of Henkel that is not generally known to the public (i.e. business secrets and/or know-how), industrial proprietary rights, technologies, and other items of information that are of value, important and thus needful of protection. Information provided by suppliers, customers and other business partners might also require protection.

Bu bağlamda, Bilgi Teknolojileri (IT) güvenliği önemli bir rol oynamaktadır. Tüm çalışanlar, bilgi sistemlerini sadece etik kurallara, yasalara ve nezaket kurallarına uygun şekilde kullanılmalıdır ve bu amaçla sağlanan güvenlik araçlarını (şifreleme, güvenlik prosedürleri, parola) kullanarak Henkel'in verilerini korumalıdır.

Şirket varlıklarının kişisel kullanımı

Şirketin büroları, atölyeleri ve fabrikalarında bulunan tesisler, sistem, makineler ve donanımlar ve Henkel'in diğer kurumsal varlıkları, ancak ilgili yönetim kademesinden yazılı onay alındığı ya da şirketin özel kurumsal kurallarına uygun olduğu takdirde şirket personeli tarafından kişisel amaçlarla kullanılabilir.

Gizli bilgilerin saklı tutulması

Çalışanlar, Henkel ile ilgili ve kamuoyuna ilan edilebilmesi için özel olarak onay verilmemiş tüm bilgileri gizli tutmak zorundadırlar.

Gizli dâhili bilgilerin (örnek olarak iş stratejileri, araştırma sonuçları veya dahili raporların içerikleri) Henkel bünyesinde veya dışında yetkisiz kişilere açıklanması yasaktır. Bu yasak kapsamına çalışanların üçüncü şahıslardan aldıkları gizli bilgiler de dâhildir. Eğer göreviniz gereği üçüncü şahıslara belirli bazı gizli bilgileri açıklamanız gerekiyorsa, amirinizden özel izin almanız gerekir. Bu durumda bir gizlilik anlaşmasının tanzim edilmesi, Henkel avukatlarından biri tarafından onaylanması ve bilginin verileceği üçüncü şahıs tarafından da imzalanması gerekmektedir.

Gizli sayılan ve kamuoyuna ilan edilmesine izin verilmeyen bilgileri Henkel'deki görevleri kapsamında öğrenen çalışanlar, bu bilgileri kendilerinin veya başkalarının kişisel menfaati için kullanamazlar.

In this context, IT security plays an important part. All employees are requested to use the information systems only in an ethical, legal and courteous manner and to use the provided security tools e.g. encryption and security procedures e.g. password handling to protect the Henkel data sufficiently.

Private use of corporate property

Installations, systems, facilities and equipment in offices, workshops and manufacturing plants, and other corporate property of Henkel may only be used by employees for non-Company purposes with the written approval of appropriate levels of management or in accordance with special corporate guidelines/rules.

Treatment of confidential information

Employees are obliged to treat as confidential all internal matters relating to Henkel that have not been expressly approved for release into the public domain.

The communication of confidential internal information (for example, business strategies, research results or contents of internal reports), to unauthorized personnel either inside or outside Henkel is not permitted. This also applies to information that employees have received from third parties on a confidential basis. If your job requires you to disclose certain confidential information to third parties, specific supervisor approval is necessary and consideration should be given to the need for a confidentiality agreement, approved by a Company attorney and signed by the third party that will receive the confidential information.

Employees who, on the basis of their association with Henkel, learn of confidential information not approved for release into the public domain shall not use this information for their personal benefit nor for the benefit of any other person.

10. Sözleşme risklerinin önlenmesi

Henkel, sözleşme imzaladığı taraflara karşı sorumluluğuna büyük önem vermektedir. Yanlış anlamaları ve istenmeyen sonuçları önlemek adına, Henkel'in risk yönetim sistemi uyarınca, anlaşmalar ve sözleşmeler tanzim etmekle sorumlu tüm çalışanların bunları imzalamadan önce ilgili akdi görev ve koşullar ile bunların yol açabileceği riskleri dikkatle incelemeleri gerekmektedir. Ticari anlaşmaların karmaşık olması, hukuki ihtilaflara yol açabileceği ve diğer kurumsal ilişkiler ile çelişebileceği dikkate alınarak, Henkel'in tüm önemli sözleşmelerinin hazırlanmasında ve incelenmesinde Henkel Hukuk bölümünün de görev alması gerekmektedir.

11. Şirket içi bilgilerin korunması

İçeriden bilgiye dayalı ticareti (insider trading) düzenleyen yasa ve yönetmelikler uyarınca, "şirket içi" bilgi ya da sair gizli bilgilere sahip kişi ya da kişilerin, o süreç içinde Henkel hisselerini almaları ya da satmaları yasaktır. Şirket içi bilgiler, sadece görevleri gereği bunları bilmesi gereken ve bu bilgilere ilişkin yasal yükümlülüklerini bilen kişilere verilebilir. Bu kuralın ihlal edilmesi halinde para ve hapis cezası verilebilir.

Olası ihlallerin önlenmesi

Genelde "şirket içi bilgi" (insider information) terimi kamuoyuna ilan edilmemiş olan ve bir yatırımcının Henkel hisseleri satın almaya veya satmaya karar verirken önemli bulacağı bilgi anlamına gelmektedir. Henkel'in hisse değerlerini etkileyebilen bilgiler olduğu gibi Henkel'in önemli ilişkisi bulunan başka bir şirketin hisselerinin değerlerini etkileyen bilgiler, şirket içi bilgidir. Bu durumda çalışanlar ve yöneticiler:

10. Avoidance of contractual risk

Henkel takes its responsibility to contractual partners seriously. To avoid misunderstandings and unintended consequences, the risk management system of Henkel requires that all employees who bear responsibility for the conclusion of agreements and contracts shall, prior to such conclusion, perform a careful assessment of the contractual duties and terms and of the risks that could arise from such agreement. Due to the complexity and legal implications associated with commercial agreements, as well as the potential for conflicts with other corporate relationships, it is the policy of Henkel that the Henkel Law Group be involved in the preparation and review of all material contracts as defined by the Company.

11. Insider dealing rules

“Insider trading” laws and regulations do not permit a person to buy or sell Henkel securities, such as stock, while having “inside” or confidential information. Inside information should not be shared with anyone other than Henkel employees who have a need to know it and who are aware of their legal obligations in handling this information. Violations may be punishable with fines and imprisonment.

Avoiding possible violations

In general, “Insider information” is information that is not readily available to the public and that an investor would consider important in deciding whether to buy or sell Henkel stock. While it can be information that could affect Henkel’s stock price, it can also be information that might affect the stock price of another company that has a significant relationship with Henkel. In such instances, employees and officers shall refrain from:

- İeriden ğrenenlerin ticareti olarak tanımlanabilecek hibir hisse senedi işlemine özellikle de Henkel hisse senedi alım satımını yapmayacaklardır.
- Bu tr bilgileri nc Şahıslara vermeyecektir;
- Bu tr bilgilere dayanarak nc Şahıslara ilgili menkul kıymetlerin satın alınmasını ve/veya satılmasını tavsiye etmeyecektir.

Bir bilginin kamuoyuna ilan edilip edilmemesinden emin değil iseniz Henkel Hukuk bölümüne danışmanız gerekmektedir.

İşlem yasağı dönemleri

şirket içi bilgilerin açıklanması ile ilgili düzenlemelerin ihlal edilmesini ve hatta ihlal edildiği izleniminin yaratılmasını önlemek için, “işlem yasağı dönemleri” belirlenmiştir. Görevleri gereği şirket içi bilgilere erişen belirli bir yöneticiler/çalışanlar grubu belirlenmiştir. Bu gruptaki kişilerin işlem yasağı dönemlerinde Henkel menkul kıymetlerini alıp satması yasaktır.

şirket içi bilgilerin kullanılması

şirket içi bilgileri başkaları ile paylaşmayın veya Henkel menkul kıymetlerini ya da Henkel ile önemli ilişkisi bulunan başka bir şirketin menkul kıymetlerini satın alma veya satma hakkında sizden yorum talep edilse dahi tavsiyede bulunmayın. şirket içi bilgiler, önceden izin alınmadığı takdirde Henkel dışındaki kişilere bildirilmeyecektir. Bu kişilere, bunlarla sınırlı olmama koşulu ile gazeteciler, analizciler, müşteriler, danışmanlar, aile yeleri ve arkadaşlar da dâhildir. Bu tür bilgiler, Henkel Grubu bünyesinde bile sadece bilmesi gereken kişilere verilebilir. Bu tür gizli bilgilerin onları kullanarak yatırım kararı verebilecek kişilere bildirilmesi (“tiyo verilmesi”) yasalar uyarınca yasaktır.

12. Mali bilgilerin güvenilirliği

Hissedarlarımızın, alışanlarımızın, iş ortaklarımızın, toplum ve resmi makamların güvenini ve saygısını sürdürmek için, mali tablolarımızın her zaman doğru olması ve gerçeği yansıtması gerekmektedir.

- *any trades involving insider securities, in particular, Henkel securities,*
- *passing on such information to third parties, and*
- *issuing recommendations to third parties as to the acquisition and/or sale of insider securities on the basis of such information.*

When in doubt, or if uncertain as to whether an item of information is already in the public domain, contact a member of the Henkel Law Group.

Blocked periods

In order to eliminate even the appearance of a breach of the regulations governing insider dealing, so-called “Blocked Periods” have been instituted. Within these periods, a specially designated circle of officers/employees who typically have access to insider information in the course of their activities are forbidden to trade in Henkel securities.

Treatment of insider information – Tipping

Do not share insider information or provide advice to any third party about buying or selling Henkel stock or the stock of a company with a significant relationship to Henkel, even if asked. Insider information must not be passed on without express authorization to any persons outside the Henkel organization, including but not limited to journalists, analysts, customers, consultants, family members or friends. Even within the Henkel Group, such information may only be given to employees on a ‘need-to-know’ basis. It is against the law to share inside information (“tip”) with persons who might make an investment decision using this confidential information.

12. Financial integrity

In order to maintain the trust and respect of our shareholders, employees, business partners, communities and government officials, our financial reporting must be correct and truthful at all times.

Raporlama sistemi

Henkel dışındaki kurumlara verilecek tüm kayıtlar ve raporlar, zamanında ve tüm ilgili yasalara ve yönetmeliklere uygun şekilde tanzim edilmelidir.

Muhasebe usul ve uygulamaları

Henkel'in varlıkları, mali işlemleri, faaliyet pozisyonları ve nakit akışları, yürürlükteki yasalara ve uluslararası kabul görmüş muhasebe ilkelere uygun ve doğru şekilde kaydedilmelidir ve şirketin muhasebe kayıtlarında ve üçüncü şahıslara verilen belgelerde tam ve doğru olarak gösterilmelidir. Faaliyetlerimiz, etkinlik gösterdiğimiz her ülkede geçerli yasalara ve yönetmeliklere uygun şekilde yapılmalıdır. Henkel çalışanları olarak bizler, doğru işleri yapma ilkesine bağlı kalmalıyız.

13. İhlallerin bildirilmesi, ceza ve yaptırımlar

İşbu Etik Çalışma Kurallarında belirtilen hususlar, Henkel kurumsal kültürünün temel unsurlarıdır. Ancak bu doküman, Henkel'in belirli bir davranış modelini benimsediği şeklinde yorumlanmamalıdır. Henkel çalışanları olarak bizler, herhangi bir yasayı ihlal eden çalışana, bu Etik Çalışma Kurallarına ya da diğer şirket politikalarına tabi olsunlar ya da olmasınlar, cezalandırılabilceğini veya işten çıkarılabileceğini biliyoruz. Henkel yöneticileri, kendi alanlarında tespit edilen bir usulsüzlüğün, kendilerinin yetersiz denetimleri nedeni ile oluştuğu şeklinde bir şirket kanaati oluştuğu takdirde cezalandırılabilirler.

Tavsiye

Henkel, çalışanlarına yasaları, işbu Etik Çalışma Kurallarını ve şirketin diğer politikalarını ihlal edebilecek durumlardan kaçınmaları için gereken bilgileri ve eğitimi vermektedir. Ancak çalışanlar emin olmadıkları durumlarda kendi yöneticilerine veya Henkel'in Hukuk, Denetim veya İnsan Kaynakları bölümlerine danışabilirler.

Reporting system

All records and reports published for external consumption must be prepared timely and in line with all relevant laws and regulations.

Accounting practice

In keeping with existing legal requirements, as well as internationally recognized accounting standards, Henkel's assets, financial transactions, operating positions, and cash flows must be accurately recorded and openly reflected in the Company's records and public documents. We conduct business consistent with all applicable laws and regulations in every place that Henkel conducts business. We, the employees of Henkel, strive to do the right thing.

13. Reporting violations, enforcement, sanctions

The provisions of this Code of Conduct represent the fundamental components of Henkel's corporate culture. This document should, however, not be misinterpreted as providing a basis for demanding that Henkel adopt a certain mode of behavior. We, the employees of Henkel, acknowledge that employees who violate any laws, regardless whether they are subject matters of our Code of Conduct or other Company policies may be disciplined up to and including termination of employment. Henkel supervisors may also be disciplined for failing to detect a violation in their area if, in the judgment of the Company, the failure resulted from inadequate supervision of employees.

Advice

Henkel strives to provide its employees with the information and training needed to assist employees in avoiding situations that might violate the law, our Code of Conduct or other Company policies. However, in cases of doubt, employees may obtain advice from their line managers or the Legal, Audit or Human Resources departments.

İhlallerin bildirilmesi

Yasalara, işbu Etik Çalışma Kurallarının veya Henkel'in diğer politikalarının ihlal edildiğini fark ederseniz konuyu yöneticinize, insan kaynakları departmanına, denetim yetkilisine ya da hukuk bölümüne bildirmeniz gerekmektedir.

Bu tür bildirimler, yasalara uygun şekilde yapılmalıdır. Başka bir kişi hakkında kasıtlı olarak yanlış/yalan beyanda bulunan kişiler suç işlemiş sayılırlar.

Misilleme Yapmama

Şirket, böyle bir ihlali bildiren çalışanlarını işten çıkarmayacak, kariyerini olumsuz yönde etkileyecek bir davranışta bulunmayacak, açığa almayacak, taciz etmeyecek veya başka türlü şekilde ayrımcılık uygulamayacaktır. Henkel, çalışanların bu tür ihlalleri bildirmesini önlemeye yönelik girişimlere de kesinlikle izin vermeyecektir.

Reporting violations

Violations of the law, the Henkel Code of Conduct or other Company policies can be raised with your supervisor, human resources or audit representative, or a Company attorney.

Any reports must be in line with the law. Anyone who consciously makes false statements regarding another person may commit a criminal offense.

Reprisals

The Company will not discharge, demote, suspend, threaten, harass, or in any other manner, discriminate against an employee who reports a violation. Henkel will also not tolerate any attempts whatsoever to prevent employees from reporting such matters.

Yayınlayan/Published by

Henkel AG & Co. KGaA, 40191 Düsseldorf, Germany
©2009: Henkel AG & Co. KGaA

Redaksiyon/Edited by: Heinz Nicolas

Etik Çalışma Kuralları/Annex
Code of Conduct/Annex

Vision & Values

Çıkar Çatışmaları, Hediyeler ve Ağırhama, Rüşvet ve Usulsüz Anlaşmalar

Tüm Henkel çalışanlarından şirkete karşı tam bir sadakat içinde olmaları beklenir. Şirketimizin menfaatine en iyi hizmet edecek kararlar alıyoruz ve şahsi menfaatlerimizin ya da dış etkilerin şirketin menfaatleriyle çatıştığı ya da çatışıyor izlenimi uyandırdığı durumlardan kaçınmaya çalışıyoruz.

1. Çıkar Çatışmaları

Bir çalışanın kişisel, sosyal, finansal ya da siyasi faaliyeti Henkel'e karşı sadakatini ya da tarafsızlığını engellediğinde ya da engelliyor izlenimi uyandırdığında bir çıkar çatışması oluşabilir. Henkel'in işinin dürüst ve ahlaki bir şekilde yürütülmesi gerçek veya görünüşteki çıkar çatışmalarının uygun bir şekilde ele alınmasını gerektirir. Bir çıkar çatışması meydana gelmişse ya da çıkar çatışması oluşma olasılığı varsa, bu husus Süpervizörünüze ya da Kurumsal Uyum Temsilcinize açıklanmalıdır.

Çıkar Çatışmasına Genel Örnekler

• Henkel dışında istihdam ve ilişkiler

Henkel ile iş yapan ya da doğrudan rekabet içinde olan kuruluşlara hizmet sunulan ya da danışmanlık hizmeti verilen bir ikinci iş çıkar çatışmasına yol açabilecek olup, süpervizörünüz tarafından onaylanması gerekir. Söz konusu iş ya da hizmetler işinizin bir parçası olarak iletişim içinde olduğunuz bir şirket için yapıyorsa, bu tür faaliyetlere ya da istihdamlara kesinlikle izin verilmez.

• Yakın Akrabaların İstihdamı

Yakın bir akrabanız Henkel'in bir müşterisi, rakibi ya da tedarikçisi adına çalıştığı ve söz konusu akrabanız iş sorumluluklarınızın bir parçası olarak sizinle karşı karşıya geldiği takdirde, derhal süpervizörünüze (ExCom Üye seviyesi gerekli) ya da Uyum Temsilcinize bildirimde bulunmanız gerekmektedir. Kural olarak, bir akrabanız Henkel çalışanı olarak görevinizde sizinle, iş biriminizde çalışan herhangi bir kişiyle ya da size raporlama yapan herhangi bir kişiyle ticari ilişki kurmamalıdır.

Conflicts of Interest, Gifts and Entertainment, Bribery and Improper Dealings

All Henkel employees are expected to have undivided loyalty to the company. We make decisions in our company's best interest and seek to avoid situations where our personal interests or outside influences would conflict or appear to conflict with those of the company.

1. Conflicts of Interest

A conflict of interest arises when an employee's personal, social, financial, or political activity may interfere, or has the appearance to interfere, with his or her loyalty or objectivity to Henkel. Conducting Henkel's business in an honest and ethical manner requires an appropriate handling of real or apparent conflicts of interest. If a conflict of interest has arisen, or if the potential for a conflict of interest exists, the matter should be disclosed to your Supervisor or to your Corporate Compliance Representative.

Common Examples of Conflicts of Interests

- **Employment and affiliations outside Henkel.**

A second job providing services to or consulting with organizations doing business with or directly competing against Henkel may create a conflict of interest and must be approved by your supervisor. Activities or engagements of this kind would never be permissible if such work or services were for a company you interact with as part of your job.

- **Employment of Close Relatives.**

If a close relative works for a customer, competitor or supplier of Henkel, and if the relative may be involved with you as part of your job responsibilities, you should promptly notify your supervisor (ExCom Member level required) or your Compliance Representative. As a rule, a relative should not have a business relationship with you in your capacity as a Henkel employee, anyone working in your business unit, or anyone reporting to you.

- Akrabaların Şirketiçi İstihdamı. Akrabaların şirketiçinde diğeri bir yerde şirketiçi istihdamının ya da kişisel bir ilişkinin görevlerinizi engelleme ya da çıkar çatışmasına yol açma ihtimali olduğu takdirde, yönetimin raporlama ya da iş ilişkisini değiştirebilmesi ya da durumu ele almak için uygun ek adımları atabilmesi için süpervizörünüzün (ExCom Üye seviyesi gerekli) ya da Uyum Temsilcinizin bilgilendirilmesi gerekir.
- Yönetim Kurulu. Bazen bir kuruluşun yönetim kurulunda hizmet vermek için bir pozisyonu (kar amacı gütmeyen kuruluşlardaki pozisyonlar dahil) kabul etmek çıkar çatışmasına yol açabilir. Bu tür bir pozisyonu kabul etmeden önce, süpervizörünüzden (ExCom Üye seviyesi gerekli) ya da Uyum Temsilcinizden yazılı onay alınmalıdır.
- Yatırımlar. Henkel'in rakiplerine, müşterilerine ya da tedarikçilerine yapıldığı takdirde çalışanların yatırımları çıkar çatışmasına yol açabilir. Yatırımların yüklü miktarlarda olması ve bir Henkel çalışanı olarak kararınızı etkileyebilmesi durumunda, süpervizörünüzün (ExCom Üye seviyesi gerekli) veya Uyum Temsilcinizin ön yazılı onayı gerekir. Halka açık bir şirkete tedavüldeki hisse senetlerinin değerinin %1'inin altında yapılan bir yatırım "büyük ölçekli" olarak değerlendirilmez ve onay gerektirmeyecektir. Aynı husus bir bireysel yatırımcının özel menfaatlerine hizmet etmeyen, halka açık şirketlere ya da yatırım fonlarına veya benzer hisse havuzuna yapılan yatırımlar için de geçerlidir.

Lütfen söz konusu kuralların bu doğrultuda potansiyel tedarikçiler ve potansiyel müşteriler için de geçerli olduğunu unutmayın.

- *Internal Employment of Relatives.* If internal employment of relatives elsewhere in the company, or a relationship of a personal nature may interfere with your duties or may raise a conflict of interest, your supervisor (ExCom Member level required) or your Compliance Representative should be informed so that management may change the reporting or working relationship or take further appropriate steps to address the situation.
- *Boards of Directors.* Occasionally, accepting a position to serve on the board of directors of another organization (including positions in non-profit organizations), may raise a conflict of interest. Prior to accepting such a position, written approval from your supervisor (ExCom Member level required) or your Compliance Representative is required.
- *Investments.* Employees' investments may raise a conflict of interests if made in competitors, customers, or suppliers of Henkel. Prior written approval of your supervisor (ExCom Member level required) or your Compliance Representative is required, if the investment is substantial and may influence your judgment as a Henkel employee. An investment in a public company of less than 1% of the outstanding equity securities value is not regarded as "substantial" and would not need approval. The same applies for investments in publicly traded companies or mutual funds or similar pooling of securities which do not serve specific interests of an individual investor.

Please note that these rules also apply to business contacts with potential suppliers and potential customers accordingly.

Genel Kılavuz

Önceden yazılı izin alınması için belirgin herhangi bir çıkar çatışması Uyum Temsilcinize ya da süpervörünüze (ExCom Üye seviyesi gerekli) tam olarak açıklanmalıdır. Bir potansiyel çıkar çatışmasında ya da iş ilişkisinde öncelikleriniz ya da tutumunuz konusunda emin değilseniz, aşağıdaki sorulara yanıtlarınızın ne olacağını düşünebilir ve yanıtlardan biri “Evet” ise Uyum Temsilcinize başvurabilirsiniz:

- Faaliyetim Henkel adına vereceğim herhangi bir kararı etkileyecek mi ya da etkiliyor gibi görünecek mi?
- Şirket içindeki diğer kişiler ya da çalışma arkadaşlarım bu eylemin benim kararımı etkileyeceğini ya da görevlerim üzerinde etkili olacağını düşünebilir mi?
- Henkel’in müşterileri, tedarikçileri ya da benim arkadaşlarım ve ailem dahil olmak üzere şirket dışındaki herhangi bir kişi faaliyetlerimi basından öğrendiğinde utanacak mıyım?

2. Hediyeler ve Ağırlama

Henkel çalışanları olarak Henkel’in başarısı için kritik öneme sahip muhtelif tedarikçilerle ve müşterilerle irtibat halindeyiz. Bu doğrultuda, tedarikçilerle, müşterilerle ve diğer üçüncü şahıslarla ilişkiler dürüst ticaret ve sağlam ticari kararlara yönelik anlaşılır taahhütler gerektirir. Aşırı hediyeleşme ve ağırlama herhangi bir çıkar çatışmasından bağımsız kararlar alabilme kabiliyetimizi etkileyebilir. Yerel iş uygulaması ve geleneklerin pahalı olmayan hediyelerin ya da hatıraların ve mütevazı ağırlamanın teklif ve kabulüne izin vermesi koşuluyla, temsili hediyeler ve ağırlama normal olarak bir çatışmaya yol açmayacak ya da uygunsuz görünmeyecektir.

Abartılı hediyeler ve ağırlama kesinlikle kabul edilmez. Nadiren bir meşru iş gerekçesi ya da yerel iş uygulaması değeri yüksek bir hediyein kabulüne izin verdiği takdirde, bu hediye Henkel’in mülkiyetine geçer ve kullanım, teşhir ya da diğer bir tasarruf için şirkete teslim edilmelidir. Talebi üzerine, Henkel hediye için şirkete ileten çalışana satmaya karar verebilir.

General Guidance

Any apparent conflict of interest should be fully explained to your Compliance Representative or your supervisor (ExCom Member level required) so that prior written permission is obtained. If you are uncertain about priorities or about your conduct in a potential conflict of interest situation or business relationship, you may consider what your answers would be to the following questions, and approach your Compliance Representative for further advice, if one of the answers is “Yes”:

- Would my activity affect or appear to affect any decision I will make for Henkel?*
- Might others inside the company or my co-workers think it could affect my judgment or influence my job duties?*
- Would I be embarrassed if someone outside the company, including Henkel’s customers, suppliers, or my friends and family, learned about my activities from the media?*

2. Gifts and Entertainment

As employees of Henkel, we are in contact with various suppliers and customers vital to Henkel’s success. Accordingly, relationships with suppliers, customers and other third parties require clear commitments to fair dealing and sound business decisions. The exchange of gifts and entertainment of an excessive nature may have an impact on our ability to make decisions free of any conflict of interest. Gifts and entertainment of a nominal nature ordinarily would not create a conflict or create the appearance of impropriety provided that local business practice and customs allow the offer and acceptance of inexpensive gifts or mementos and modest entertainment. Extravagant gifts and entertainment are never acceptable. In the rare event that a legitimate business reason or local business practice allows acceptance of a gift of significant value, it becomes property of Henkel and must be delivered to the company for use, display or other disposition. Upon his request, Henkel may decide to sell the gift to the employee, who forwarded the gift to the company.

Hediyeler ve Ağırmanın Tanımı

Genellikle hediyeler ve ağırlama değerli bir eşya ya da hizmet anlamına gelir. Potansiyel kalemler listesi sonsuz olabilir ve aşağıdaki örnekler sadece açıklama amaçlıdır:

- **Hediyeler:**

Nakit ya da nakde eşdeğer varlıklar, iskontolar veya ürün ya da hizmetlere ilişkin uygun koşullar (tüm Henkel çalışanlarına verildiği durumlar hariç), krediler, ödüller, ulaştırma, araçların kullanımı, tatil tesislerinin kullanımı, hediye kuponları, hisseler, saatler, takvimler, kalemler ya da diğer tanıtım materyalleri ve aksesuarlar, vs.

- **Ağırlama:**

İş yemekleri, spor etkinlikleri, opera, otel ayarlamaları, vs.

- **Uygun ya da Uygunsuz Hediyeler ve Ağırlama**

Henkel uygun ve uygunsuz hediyeleri ve ağırlamayı tanımlamak için iki genel kategori geliştirmiştir.

Hediyeler ve Ağırlama-mutat olarak izin verilen ya da Ön Onayla izin verilen

İzin verilen ya da özel onay gerektirmeyen hediyeler ve ağırlama nominal değerinde olmalı (tahmini değer 50 €'ya kadar) ve yerel iş uygulaması tahtında genel iş nezaketi unsuru olarak değerlendirilmelidir. Ağırlama geçerli bir ticari amaçla ilişkili olmalıdır. Kural olarak, aşağıdaki mütevazı iyi niyet ifadeleri yerel kanun, sektör ve iş uygulaması ile tutarlı olduğu takdirde kabul edilebilir:

Gifts and Entertainment Definition

Generally, gifts and entertainment mean anything of value. The list of potential items may be endless and the following examples are for illustrative purposes only:

- **Gifts:**

Cash or cash equivalent, discounts or favourable terms on products or service (except, if granted to all Henkel employees), loans, prizes, transportation, use of vehicles, use of vacation facilities, gift certificates, stocks, watches, calendars, pens or other promotional items and accessories, etc.

Entertainment:

Business meals, sports events, opera, hotel arrangements, etc.

- **Appropriate or Inappropriate Gifts and Entertainment**

Henkel has developed two general categories defining appropriate and inappropriate gifts and entertainment.

Gifts and Entertainment – customarily allowed or allowed with Prior Approval

Gifts and entertainment which are allowed and do not require special approval must be nominal in value (estimated value up to € 50.-) and considered a matter of common business courtesy under local business practice. Entertainment must be linked to a valid business purpose. As a rule, the following modest expressions of goodwill, if consistent with local law, industry, and business practice, are acceptable:

Pahalı olmayan tanıtım materyalleri, “logolu” kalemler, takvimler, şapkalar ve benzeri, çiçekler, bir meyve sepeti, bir kitap ya da eşdeğeri ürünler, ürün numunelerin küçük bir koleksiyonu, nadiren yemekler, basit bir spor etkinliği, tiyatro ya da diğer kültürel etkinlik (herhangi bir ağırlama, ancak katılan sadece müşteri olduğu takdirde).

Size 300 € piyasa değerinin üstünde teklif edilen herhangi bir eğlence için, -tek seferlik (ya da yılda bir kaynaktan) olduğunda, süpervizörünüzden (ExCom Üye seviyesi gerekli) ya da Uyum Temsilcinizden ön yazılı onay almak isteyebilirsiniz. Aynı husus size bir günden fazla bir seyahat ya da eğlence ya da sınırlı genel erişim/şarta bağlı özel etkinlik ağırlaması (örneğin “Futbol Dünya Kupası”) teklif edildiğinde de geçerlidir.

Genel olarak, bir hediye ya da ağırlamayı kabul etmeyi ya da onaylamayı düşünüyorsanız, yukarıda belirtilen limitler dahilinde olsa dahi daima aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmanız gerekir:

- Söz konusu hediye ya da ağırlama tarafsızlığınızı etkileyebilir mi?
- Söz konusu hediye ya da ağırlama bir ticari amaçla ilişkili midir?
- İlgili kabulünüz/onayınız diğer çalışanlar için örnek oluşturacak mı?
- İlgili kabulünüz/onayınız diğer Henkel çalışanlarına ya da şirketiniz dışındaki kamuya veya arkadaşlarınıza ya da ailenize bildirdiği takdirde olumsuz geribildirim almayı bekliyor musunuz?

inexpensive promotional items, “logo” pens, calendars, caps and the like, flowers, a fruit basket, a book or comparable items, a small collection of product samples, occasional meals, ordinary sport event, theatre or other cultural event (any entertainment, but only if customer is in attendance).

For any entertainment offered to you in excess of a market value of € 300.– in the single case (or from any one source in a year) you may wish to get prior written approval from your supervisor (ExCom Member level required) or your Compliance Representative. The same applies if you are offered travel or entertainment lasting more than one day or a limited public access/contingent special event entertainment (for example, “Soccer Worldcup”).

Generally, if you are considering accepting or approving a gift or entertainment, even if within the limits mentioned above, you should always consider the following issues:

- Would the gift or entertainment likely influence your objectivity?*
- Is the gift or entertainment linked to a business purpose?*
- Would your acceptance/approval set precedents for other employees?*
- Would you expect to receive negative feedback in case your acceptance/approval were made known to other Henkel employees or to the public outside your company, or to your friends or your family?*

Uygunuz Hediyeeler ve Ağırlama

Birçok durumda, hediyeelerin ya da ağırlamanın kabulü uygunuz ya da yanlış olup, Henkel çalışanlarından bunları kesinlikle kabul etmemeleri ya da onaylamamaları istenir:

- söz konusu hediye nakit ya da nakde çevrilebilir ya da nakde eşdeğer varlık-örneğin herhangi bir para havalesi, banka çekii, kredi vs.-olduğu takdirde veya
- söz konusu hediye ya da ağırlama usulsüz olduğu ya da kanunların ihlaline yol açtığı takdirde veya
- bir hediyeenin ya da ağırlamanın kabulü “verilen birşeyin karşılığı” olacaksa-ya da bu şekilde değerlendirilebilecekse- ya da
- söz konusu hediye ya da ağırlama ahlaka aykırı olarak değerlendirilen bir eylem barındıracaksa ya da karşılıklı kabul edilen saygı, din veya kültür ilkelerini ihlal edecekse (cinsel eğilimli bir eylem dahil olmak üzere ancak bununla sınırlı kalmamak kaydıyla) ya da
- söz konusu hediye ya da ağırlama teklif eden işverenin standartlarını, kurallarını ya da yönetmeliklerini ihlal edecekse.

• Uygunuz Hediye Kabulüne ilişkin Prosedür

Yukarıda açıklanan esaslara göre yanlış ya da uygunuz olacak, aldığımız herhangi bir hediye hemen iade edilmeli ve süpervizörünüz (ExCom Üye seviyesi gerekli) ya da Uyum Temsilciniz bu doğrultuda bilgilendirilmelidir. Uygulanabildiğinde ve ek uygunuzluğu önlemek amacıyla, hediyeeyi veren kişi ya da kuruluşa Henkel’in hediyeelere ilişkin politikasını ele alan bir yazı yazılabilir.

• Üçüncü Şahıslara Hediyeeler ve Ağırlama Teklif Edilmesi

Henkel’in yukarıda açıklanan hediyeeler ve ağırlamanın kabulüne ilişkin kuralları ayrıca ilgili hediyeeler ve ağırlama Henkel çalışanları tarafından tedarikçilere ve müşterilere ya da

Inappropriate Gifts and Entertainment

In a number of cases, the acceptance of gifts or of entertainment is inappropriate or wrong and Henkel employees are requested to never accept or approve it:

- *if the gift is cash or cash convertible or cash equivalent, for instance, any kind of money transfer, bank check, loan etc; or*
- *if the gift or the entertainment would be illegal or would result in violation of laws; or*
- *if the acceptance of a gift or of entertainment would be – or could be regarded as – anything “quid pro quo,” or*
- *if the gift or entertainment would embody an activity being regarded as immoral or would violate mutually accepted principles of respect, religions or cultures (including, but not limited to, sexually orientated activity); or*
- *if the gift or entertainment would violate the offering employer’s standards, rules or regulations.*

- **Procedure Upon Receiving an Inappropriate Gift**

Any gift that you receive that would be wrong or inappropriate according to the principles described above, must be returned immediately and your supervisor (ExCom Member level required) or your Compliance Representative should be informed accordingly. Where appropriate and in order to prevent further impropriety, a letter to the donor may be issued addressing Henkel’s policy with respect to gifts.

- **Offering Gifts and Entertainment to Third Parties**

Henkel’s rules for acceptance of gifts and entertainment described above are also applicable when gifts and entertainment are offered by Henkel employees to suppliers and customers, or other third persons having a business relation-

Henkel'in iş ilişkisi bulunan diğer üçüncü şahıslara teklif edildiğinde de geçerlidir. Yukarıda bahsi geçen yönergeler ayrıca üçüncü şahıslara hediyeler veren Henkel çalışanlarına da uygulanabilir ve bu doğrultuda:

- yukarıda açıklanan limitleri aşan değerlerde hiçbir hediye verilmelidir ve
- tek bir seferde ya da yılda tek bir kişiye ya da kuruluşa nominal değeri 300€'yu (ya da yerel iş uygulaması ile tutarlı daha düşük bir tutar) aşan tutarda bir ağırlama sunulmamalıdır.

Yukarıda belirtilenlere ilişkin herhangi bir istisna süpervizörünüzün (ExCom üye seviyesi gerekli) ya da Uyum Temsilcinizin ön yazılı onayı gerekir.

3. Yolsuzlukla Mücadeleye Uygunluk-Devlet Memurlarına teklif edilen Hediyelere, Ağırlama ve Diğer Ayrıcalıklara ilişkin Kısıtlamalar

Henkel çalışanları olarak, biz resmi kararları ve eylemleri etkilemekten ya da etkiliyor gibi görünmekten kaçınmak amacıyla devlet memurlarına doğrudan ya da dolaylı olarak para veya değerli bir nesne teklif etmekten kesinlikle kaçınmaktayız. Dünya genelindeki çoğu ülke hem şirket hem de rüşvet eyleminde suçlu bulunan ya da bu eyleme dahil olan çalışanları aleyhine para cezaları, adli cezalar (olası tutukluluk dahil) ve maliyetli icra eylemleri ve aynı zamanda yüksek hasar cezaları öngören rüşvetle mücadele kanunlarını benimsemiştir. Ayrıca, rüşvetle mücadele kanunlarını ihlal eden faaliyetler Henkel'in itibarına ve Henkel çalışanlarının itibarına ciddi zarar verebilir ve masum üçüncü şahısların başkasının fiilinden sorumlu olmalarına yol açabilir. Bu hükmün amaç ve kapsamı bakımından, "devlet memuru" terimi herhangi bir yerel, eyaletle ilgili ya da ulusal resmi kurum ya da kuruluşa ya da diğer kurumda çalışan ve geçerli kanun uyarınca devlet memurlarına benzer statüye sahip olan kişileri ve geniş anlamıyla ailelerini içerecektir.

ship to Henkel. The guidelines just mentioned also apply to Henkel employees who make gifts to third parties so that:

- no gift should be made in value in excess of the limits described above, and
- entertainment, if its nominal value exceeds € 300.– (or lower amount is consistent with local business practise) in a single case or to any one person or organization in a year, should not occur.

Any exception to the foregoing requires prior written approval of your supervisor (ExCom member level required) or of your Compliance Representative.

3. Anti-Corruption Compliance – Restrictions for Gifts, Entertainment or Other Favours to Government Officials

As employees of Henkel, we strictly restrain from offering money or anything else of value, directly or indirectly, to government officials to avoid influencing, or appearing to influence, official decisions and actions. Most countries around the world have adopted anti-bribery-laws, providing fines, criminal penalties (including possible imprisonment) and costly enforcement actions as well as high damage penalties against both the company and its employees found guilty or being involved in bribery activity. Further, activities violating anti-bribery laws may severely damage Henkel's reputation and the reputation of Henkel's employees and may lead to the vicarious liability of innocent third parties. For the purpose of this provision, the term "government official" shall include any individual working at a local, state or national governmental entity or agency or other institution and having a status similar to government officials by pertinent law, and their families in a broad sense.

Genel Kılavuz

- Hiçbir Henkel çalışanı devlet memurlarına doğrudan, dolaylı olarak ya da bir aracı vasıtasıyla herhangi bir hediye ya da herhangi bir değer, tür ya da yapıdaki diğer katkılar taahhüt, teklif edemez ya da veremez.
- Hiçbir Henkel çalışanı devlet memurlarına doğrudan, dolaylı olarak ya da bir aracı vasıtasıyla yemek, seyahat ve ağırlama veremez ya da sunamaz. Yukarıdaki kurala ilişkin tek istisna yemek, ağırlama ve taşımanın nadir olduğu ve
 - resmi faaliyetinde devlet memurunu içeren geçerli bir ticari olayla doğrudan ve iyi niyetle ilişkili olduğu,
 - makul, orta değerde olduğu ve
 - dikkatli değerlendirme üzerine, yerel kanunlarla ve yerel uygulamayla kesinlikle tutarlı olduğu durumlar olabilir.

Devlet memurlarına ya da çalışanlarına yapılan bu tür bir teklif daima süpervizörünüzün (ExCom üye seviyesi gerekli) ya da Uyum Temsilcinizin ön yazılı onayını gerektirecektir.

- Yerel kanun uyarınca açıkça izin verilen ya da öngörülen durumlar dışında-ve bu halde sadece yerel kanuna uygun olarak ve Uyum Temsilcisinin yazılı onayı üzerine- Henkel ve çalışanları doğrudan ya da dolaylı olarak siyasetçilere, siyasi partilere, siyasi kuruluşlara ya da ticari sendikalara ya da bunların temsilcilerine herhangi bir bağışta bulunamaz ya da herhangi bir hediye, kişisel ağırlama, seyahat ya da yemek taahhüt, teklif edemez ya da sunamaz.

Henkel'in defterleri, kayıtları ve hesapları işlemleri ve tasarrufları usulünce yansıtacaktır.

Bu politika Henkel Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı ya da Henkel "Smile"(Gülümse) programı gibi Henkel'in resmi insani programlarının bir parçası olduğu takdirde, Henkel'in kültürel, sosyal, bilimsel ve diğer sponsorluk faaliyetlerini etkilemez.

General Guidance

- No Henkel employee may promise, offer or provide any gift or other contributions of whatever value, kind and nature, to government officials, directly, indirectly or through an intermediary.
- No Henkel employee may provide meals, travel and entertainment to government officials, directly, indirectly or through an intermediary. The sole exception to the foregoing rule may be those instances where the meal, entertainment and transportation is occasional and
 - directly and in good faith linked to a valid business event involving the government official in his or her official activity,
 - is of reasonable, moderate value, and
 - upon careful consideration, if strictly consistent with local laws and local practice.

Any such offer to government officials or employees will always require prior written approval of your supervisor (ExCom Member level required) or of your Compliance Representative.

- Henkel and its employees may not, directly or indirectly, make donations and cannot promise, offer or provide any kind of gifts, individual entertainment, travel or meals to politicians, political parties, political organizations or to trade unions and their representatives, except where explicitly allowed or provided by local law, and then only in compliance with local law and upon written approval of the Compliance Representative. Henkel's books, records and accounts will duly reflect these transactions and dispositions.

This policy does not affect Henkel's cultural, social, scientific and other sponsoring activities, if approved by Henkel's Board or if part of Henkel's official humanitarian programs, such as the Henkel "Smile" program.

4. Henkel Fonlarının ve Varlıklarının Korunması, “Şirketiçi Hediyeler”

Henkel çalışanları şirket fonlarını ve varlıklarını kesin bir dürüstlikle korumayı ve yönetmeyi taahhüt etmiştir. Henkel'deki pozisyonumuzu ya da şirket fonlarını ya da varlıklarını kişisel olarak zenginleşmek ya da Henkel içindeki ya da dışındaki üçüncü şahısları zenginleştirmek amacıyla kötüye kullanmayız. Bu doğrultuda, Henkel fonları ve varlıkları asla yetkisiz bağışlara ya da kişisel veya özel amaçlar gibi diğer sosyal yardımlara açık değildir ve sadece aşağıda belirtilen “şirket amaçları” doğrultusunda kullanılmalıdır:

- veren şirket olarak Henkel adına ise ya da
- bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile öngörüldüğü takdirde veya
- geçerli bir ticari durumla ya da şirket etkinliği ile ilişkili ise ya da
- Henkel'deki bireysel ya da toplu resmi işlemlerle ilişkili ise;
- bireysel ya da toplu teşvikse ve uygun şekilde verilmiş ve kaydedilmişse.

Genel olarak, bir çalışma arkadaşının emekliliğine ilişkin özel hediye Henkel adına değildir, ancak İdari Asistanın resmi şirket yıldönümü dışında Henkel adına gönderilmiş özel bir tasarruftur.

4. Protection of Henkel Funds and Assets, “Internal Gifts”

Henkel employees are committed to protect and manage the company’s funds and assets with uncompromising honesty. We do not misuse our position at Henkel or its funds or assets to privately enrich ourselves or others inside or outside of Henkel. Accordingly, Henkel funds and assets are never available for unauthorized donations or other benefits such as personal or private purposes, and must be used for “company purpose” only, such as:

- *if in Henkel’s name, as giving entity; or*
- *if provided by individual or collective employment contract; or*
- *if linked to a valid business case or to a company event; or*
- *if linked to individual or collective official proceedings at Henkel; or*
- *if individual or collective incentive and had been properly rewarded and recorded.*

Usually, a personal gift to the retirement of a co-worker is not in Henkel’s name, but a private disposition, other than the Administrative Assistant’s official company anniversary, sent in Henkel’s name.

5. Ticari Rüşvet ve Usulsüz İş Anlaşmaları

Çoğu ülkelerde, ticari rüşvet yasalara aykırıdır ve cezai yargılamaya ve cezalara ve aynı zamanda itibar kaybına ve yüksek para cezaları ya da adli cezalara tabidir. Daha da kötüsü, ticari rüşvet adil ticareti ve adil piyasa rekabetini bozar. Henkel'in amacı yasalara aykırı ve haksız yollarla değil, ürün kalitesi ve değeri gereği ürünleri için müşteriler ve tüketiciler kazanmaktır.

Bu doğrultuda, Henkel çalışanları tarafından alınan herhangi bir şahsi ödeme, rüşvet, bahşiş ya da benzeri veya Henkel çalışanları tarafından müşterilere, tedarikçilere ya da Henkel'in iş yaptığı diğer üçüncü şahıslara yapılan şahsi ödeme, rüşvet teklifi ve benzeri kesinlikle yasaktır. Bu söz konusu ödemeleri teklif etme ya da alma yasağı söz konusu uygulamalara zımnen göz yumulan ya da yerel kanunun daha düşük ahlaki standartlar öngördüğü yerel bölgeleri de kapsar.

Adil piyasa koşullarının oluşturulmasını desteklemek ve bu durumu değerlendirmek amacıyla, Henkel çalışanları herhangi bir usulsüz ödeme teklifini süpervizörlerine, Uyum Temsilcilerine ya da Henkel Hukuk Grubu'nun bir üyesine derhal bildirmelidir. Şüpheye mahal vermemek adına, usulsüz ödemeler, rüşvetler ve benzeri çalışana, ailesine ya da akrabalarına kusurlu olarak teklif edilen nakit, nakde eşdeğer varlıklar, herhangi bir türde değerli hizmetler ya da diğer değerli sosyal yardımlar dahil olmak üzere tüm sosyal yardımları içerir.

5. Commercial Bribery and Improper Business Dealings

In most countries, commercial bribery is illegal and subject to criminal prosecution and penalties, not to mention loss of reputation and high civil or criminal penalties. Even worse, commercial bribery undermines fair trade and fair market competition. Henkel's goal is to win customers and consumers for its products by virtue of the product quality and value, not by illegal and unfair means.

Accordingly, any personal payment, bribe, kickback or similar received by Henkel employees, or any offering of personal payments, of bribe or similar by Henkel employees to customers, suppliers or other third parties doing business with Henkel, is strictly prohibited. This prohibition to offer or receive such payments extends even to those localities where such practices are tacitly condoned, or where local law may provide lower ethical standards.

In order to support the establishment of fair market conditions and to address the situation, Henkel employees should without delay report the offer of any improper payment to their supervisor, Compliance Representative or a member of Henkel Law Group. For the avoidance of doubt, improper payments, bribes or similar include any and all benefits, including cash, cash equivalent, any kind of valuable services or other benefits of value, wrongfully offered to the employee, his family, or relatives.

Yayınlayan/Published by

Henkel AG & Co. KGaA, 40191 Düsseldorf, Germany
©2009: Henkel AG & Co. KGaA

Düzelten/Edited by: Henkel AG & Co. KGaA

