

# INDUSTRIE ILPEA

INDUSTRIE ILPEA s.p.a.  
I-21023 MALGESSO(VA) Viale  
Industria,  
887  
Tel. +39-0332.767.111  
Faks +39 - 0332 787 358

Società a Socio Unico  
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento  
da parte della società Ilpea Parent Inc (Usa)

Capitale sociale Euro 18.920.000 i v  
Ufficio Registro Imprese - Varese nr. 13314860159  
RE A • Varese nr. 276600  
Codice Fiscale nr 13314860159  
Partita I.V A nr 02674660127  
id code: IT 02674660127

## İŞ AHLAKI

Mayıs 2012

30 Mayıs 2012'de Industrie Ilpea S.p.A Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır

# İÇİNDEKİLER TABLOSU

1.1	ILPEA'nın Faaliyet Konusu.....	4
1.2	231/01 Sayılı Kararname .....	5
1.3	Kapsam .....	6
1.4	İş Ahlakının Yapısı.....	6
2	<b>BÖLÜM A - ILPEA S.p.A.'NİN ETİK İLKELERİ VE İŞ AHLAKI STANDARTLARI .....</b>	<b>7</b>
2.1	Hakim Kanun Yükümlülüğü ve Riayeti .....	7
2.2	Doğru Davranış .....	7
2.3	Şeffaflık .....	8
2.4	Tarafsızlık .....	9
2.5	Dürüstlük .....	9
2.6	Verimlilik ve Maliyet Etkinliği.....	9
2.8	Gizlilik Politikası .....	10
2.9	İnsan Kaynaklarının Değeri.....	10
2.10	Yerel Yönetimler ve Kamu Kurumlarıyla İlişkiler.....	11
2.11	Siyasi Parti ya da Hareketlerle İlişkiler .....	13
2.12	Tedarikçiler-Profesyonel Vekillerle İlişkiler .....	13
2.13	Sağlık, İşyeri Güvenliği ve Çevre Sorunları .....	13
2.14	Adli Makamlarla İlişkiler.....	14
2.15	İletişim ve Haberleşme Teknolojisinin Doğru Kullanımı.....	15
2.16	Muhasebe Verileri ve Şirket İşlemlerinin İşlenmesi .....	15

<b>3 BÖLÜM B - ETİK KURALLARIN UYGULANMASI VE UYGUNLUK GÖZETİMİ.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1 Gözetim Kurulunun Görevleri.....</b>	<b>17</b>
<b>3.2 İş Ahlakı ihlallerinin Gözetim Kuruluna Bildirimi</b>	<b>17</b>
<b>3.3 İş Ahlakı Eğitimi ve İletişimi.....</b>	<b>18</b>

## 1 GİRİŞ

Etik iş ahlakının, piyasada işlem yapan herkesin bir görevi olduğuna inanıyor ve bunu Grubumuz dahilinde çalışan herkesin yerine getirmesi gereken kaçınılmaz bir gereklilik olarak düşünüyoruz. Industrie ILPEA S.p.A. (bundan sonra "ILPEA" ya da "Şirket" olarak anılacaktır) bu sebeple kendi İş Ahlakını ("Kurallar") belirlemiş ve benimsemektedir.

Şirketin hem kendisi hem de içeride ya da dışarıda şirket adına çalışanlar için üstlendiği en büyük taahhütlerinden biri, en başından bu yana üretim ve ticaret faaliyetlerimize kılavuzluk etmiş olan doğruluk ve dürüstlük değerlerini sürdürmektir.

ILPEA bunun için işbu iş ahlakı kurallarını benimsemektedir: tüm çalışan ve ortakların uygun davrandığının temin edilmesi için burada belirlenen etik standartlara uygunluk, ilgili Şirket Kurumlarınca gözetilecektir.

Bu sebeple Kurallar, doğru davranış, dürüstlük, tarafsızlık, şeffaflık ve adillik ilkelerine dayanan davranış standartlarının uygulanmasıyla ILPEA'nın ve ortaklarının ticari faaliyetlerine kılavuzluk eden etik ilkeleri tanımlamayı amaçlamaktadır.

### 1.1 ILPEA'nın Faaliyet Konusu

ILPEA ve İştirakleri, Şirket'in üç ayrı departmanı; Plastik, Manyetik ve Kauçuk Bölümleri aracılığıyla plastik, kauçuk ve manyetik bileşen tasarımı ve üretimi alanında faaliyet göstermektedir.

En iyi faaliyet sonuçlarına ulaşmak için herkesin netlik ve şeffaflık yasa ve ilkelerine uygun çalışması gerekmektedir.

Şirket, ticari faaliyetini uzun yıllardır dünya genelinde rekabetçi bir piyasada sürdürmektedir ve tartışılmaz, iyi bilinen profesyonel uzmanlığı sayesinde hem müşterileri hem de rakiplerince yüksek sıralarda derecelendirilmektedir. Gün be gün artan, talepkar piyasa ihtiyaçlarını karşılamak için bu şirket imajının daha da güçlendirilmesi ve sürekli geliştirilmesi gerekir.

## **1.2 231/01 Sayılı Kararname**

8 Haziran 2001'de, İtalya Hükümeti tarafından, "Yasal statüsü olan ya da olmayan Tüzel Kuruluşların, Şirketlerin ve Derneklerin (bundan sonra "Kuruluşlar" ya da tek tek "Kuruluş" olarak anılacaktır) idari yükümlülüğünü yöneten Standartlar" için 231 sayılı Kararname (bundan sonra "Kararname" olarak anılacaktır) düzenlendi.

Kararname, bir kuruluşun, uygun bir Organizasyonel, Yönetim ve Kontrol Modeli benimseyip etkili bir şekilde uygulamaması durumunda o kuruluşun kendi çalışanları ve/veya Kararnamenin 5. Maddesinde belirtilen diğer bireylerin (idareciler, denetmenler, yöneticiler, yasal temsilciler ve onlara rapor verenler ya da denetimlerine tabi olanların) Kuruluşun çıkarına ya da lehine işlediği suçlardan sorumlu olduğunu İtalyan mevzuatına getirmektedir.

İtalya'da yasalaşmış olsa da, Kararname, bir İtalyan Kuruluşu çıkarına yurt dışında işlenen suçlar için de geçerlidir.

Ilpea'nın kendi ana değerleri ve temel iş ahlakı ilkelerinin açıklamaları ve tanımlarla, Model'de belirlenen standartları bir araya getirdiğinden, Ilpea S.p.A.'nın İş Ahlakı, 231/01 sayılı Kararname için sunulan Organizasyonel, Yönetim ve Kontrol Modelinin ayrılmaz bir parçasıdır.

### **1.3 Kapsam**

Kuralların hükümleri, Yönetim Kurulunun tüm üyeleri, dahili ve harici kontrol Kurumları, ILPEA çalışanları- istisnasız yöneticiler de dahil olmak üzere- ve doğrudan ya da dolaylı olarak Şirket için çalışan harici Taraflar (herhangi bir temeldeki işbirlikçileri, danışmanlar, tedarikçiler, iş ortakları) tarafından uyulacak ve uygulanacaktır.

Yukarıda belirtilen tüm bireyler hep birlikte “Muhataplar”, tek tekse “Muhatap” olarak anılacaktır.

Tüm Muhataplar, yetkileri elverdiğince, diğer bireylerin de Etik Kurallarında belirlenen ilkelere uygun davrandığını temin edeceklerdir. Hiçbir durumda Grup Şirketlerinden herhangi biri çıkarına eylemde bulunma, burada belirtilen etik kurallarına karşı gelmeyi haklı çıkarmaz.

Özellikle, Kurallarda sunulan standartlara uygunluk ILPEA çalışanlarının, 2104. Madde ve Medeni Kanun uyarınca uyması gereken yükümlülüklerin ayrılmaz bir parçası varsayılacaktır.

İşbu İş Ahlakında belirlenen standart ve ilkelere uyumu garanti etmek amacıyla bir Gözetim Kurumu (GK) atanmıştır. GK, İş Ahlakına uyumu doğrulayacak ve gözetecek ve uygun durumlarda uygun yaptırımlar ya da teşvikler önerecektir.

### **1.4 İş Ahlakının Yapısı**

Bu Kurallar iki bölümden oluşmaktadır:

Bölüm A:Grubun ticari faaliyetlerine kılavuzluk eden genel etik ilkeleri belirler

Bölüm B:Etik Kurallarının doğru uygulandığını temin etmek için kontrol ve uygulama mekanizmalarını düzenler

## **2 BÖLÜM A - ILPEA S.p.A.'NİN ETİK İLKELERİ VE İŞ AHLAKI STANDARTLARI**

ILPEA, 231/01 sayılı Kararname dahilinde Organizasyonel, Yönetim ve Kontrol Modeli çizmekle ilgili olarak Guidelines of Confindustria (İtalya Sektörü Genel Konfederasyonunda) sunulana dayanarak işbu Kurallarda, Muhatapların uyması gereken etik davranış ilkesini belirlemektedir.

### **2.1 Hakim Kanun Yükümlülüğü ve Riayeti**

Gerekli varsayılan herhangi bir faaliyet ya da kontrolü uygulayan Şirket, şunları gözlemleyeceğini taahhüt eder: (i) hakim yasa ve yönetmelikler; (ii) işbu İş Ahlakı; (iii) Şirket usulleri; (iv) yönetim ve sıradan faaliyetler dahil olmak üzere tüm Şirket seviyelerindeki dahili kurallar.

Hiçbir durumda, Şirket'in çıkarlarının izlenmesi, çalışanların ya da işbirliği yapanların yukarıda belirtilen ya da ileride düzenlenecek olan işbu standartları, usulleri ve yönetmelikleri ihlal etmesini meşrulaştırmaz.

### **2.2 Doğru Davranış**

Doğru Davranış ilkesi, işlerini ya da profesyonel faaliyetlerini yürütürken irtibat kurdukları diğer kişilerin haklarını gözetmeleri açısından tüm Muhatapları bağlamaktadır.

Muhataplar, kendi çıkarlarının Şirketin çıkar ve hedefleriyle çelişmediği tüm durumlarda herhangi bir çıkar çatışmasını önlemek için adil ve etik bir kural uygulamakla görevlidir. Bunun yanı sıra, bir çalışanın, Yönetim Kurulu üyesinin diğer bir Muhatapın, görevlerini ifa ederken fayda sağlamaları ya da usule aykırı kar elde etmeleri de önlenecektir.

Fiili ya da olası bir çıkar çatışması durumunda tüm çalışanların Gözetim Kurumunu bilgilendirmesi gerekir.

### 2.3 Şeffaflık

Şeffaflık ilkesi hem Şirket içerisinde hem de Şirket dışında dönen bilgilerin doğruluğu, netliği ve tamlığına bağlıdır.

Şeffaflık ilkesine göre, her türlü işlem ya da operasyon, doğru kaydedilmiş, yetkili, doğrulanabilir, meşru, istikrarlı ve münasip olmalıdır.

Tüm eylem ve işlemler uygun kaydedilmeli, karar verme, yetkilendirme ve uygulama süreçleri gözetilmelidir.

Şirket, tedarikçi tercihinde nesnel kriterlere güvenir. Mevcut yönetmelikler ve dahili usuller göre, tedarikçiler, rekabetçilikler, kalite ve satış becerilerine göre nesnel değerlendirmelerle seçilir.

İş Ahlakı ve mevcut yönetmeliklere, özellikle de çocuk işçiliği, kadın işçiliği, çalışan sağlık ve güvenliği, sendika hakları ya da dernek özgürlüğü ve işçi temsili hakkı dahil olmak üzere iş kanuna uygun davranma becerileri de tedarikçi seçimini etkiler.

Ayrıcalıklı bilgiler için özel kategorilerinden biri *fiyat duyarlı bilgilerdir* –örn. Genel halkın bilmediği bilgiler ve kamuya ibrazı halinde şirketin menkul fiyatlarında önemli bir etki yapacak bilgiler, düzenlenmiş piyasalarda kota edilenler dahil. Bu yüzden, ILPEA, tüm çalışanlarını, danışmanlarını ve üçüncü taraf işbirlikçilerini, şirketin dahili hükümlerini ve hakim yönetmeliklerini gözetmeleri için uyarmaktadır.



## **2.4 Tarafsızlık**

Şirket, tedarikçileri dahil ilişki kurduğu kişilerin cinsiyeti, dini, uyruğu, kişisel ve siyasi görüşleri, yaşı, sağlığı ve mali durumu gibi her türlü ayrımcılığa karşıdır.

Ayrımcılığa uğradığını hisseden herkes, bu durumu Gözetim Kurumuna bildirebilir, Kurum Etik Kurallarının ihlal edilip edilmediğini doğrulayacaktır.

## **2.5 Dürüstlük**

Muhataplar, mevcut yasa ve yönetmelikleri ya da işbu belgede belirlenen hükümleri ihlal etme pahasına kişisel ya da Şirket çıkarları lehine kar elde etmemelidir.

## **2.6 Verimlilik ve Maliyet Etkinliği**

Şirket, tüm faaliyetlerinde, en yüksek kalite standartlarını garanti etmenin yanı sıra, maliyet etkin bir yönetim ve kaynak kullanımı amaçlar.

Bunun yanı sıra, Şirket, kaynaklarını ve varlıklarını koruma ve muhafaza etme ve gerçek malvarlığı ve sermayesini yönetme açısından da mevcut yasa ve yönetmeliklere tamamen uymak için gereken tüm önlemleri alacağını taahhüt eder.

## **2.7 Adil İş Uygulamaları**

Şirket, piyasada mevcut olan diğer firmalara karşı doğruluk, adillik ve şeffaflık ilkelerine dayanan rekabetin değerini tanır ve rakiplerinin imajını ve sundukları hizmetleri zedelemeyeceğini taahhüt eder.

## **2.8 Gizlilik Politikası**

Şirket, mevcut yönetmelikler uyarınca, Muhataplar ve Üçüncü Taraflardan alınan bilgileri yetkisiz erişimden koruyacağını taahhüt eder, ilgili bilginin ait olduğu kişiden önceden alınan yazılı rıza olmadan kişisel bilginin yayınlanmasını ve dağılmasını önlemeyi amaçlar.

## **2.9 İnsan Kaynaklarının Değeri**

İnsan kaynakları, Şirket gelişiminde önemli bir faktördür.

ILPEA, görevlerini ifa ederken profesyonellik, adanmışlık, adillik dürüstlük ve ekip ruhu göstermek zorunda olan insan kaynaklarının merkezi rolünün farkındadır.

ILPEA, uzmanlık refahını güçlendirme perspektifiyle, profesyonel gelişimi korur. Zam ya da diğer türlü teşvikler ve daha yüksek pozisyonlara ya da rollere terfi mevcut yasa ve toplu pazarlık sözleşmesi hükümleri ve kişisel faydalara dayanılarak yapılır - Şirket'in etik değerlerine uyan bir iş ahlakı benimsemek bunlardan biridir.

Şirket, kayırma ve akraba iltimasının hiç bir şeklini desteklemez. Çalışanlar, normal iş sözleşmelerine göre işe alınır, sıra dışı hiçbir işe tolerans gösterilmez.

Hakim yasanın izin verdiği ve düzenlediği durumlar haricinde, ILPEA, altındakilerin yürüttüğü işlerden kendi istifade etmez ve çocuk işçi istihdam eden üçüncü taraflarla işbirliğini reddeder.

## 2.10 Yerel Yönetimler ve Kamu Kurumlarıyla İlişkiler

İLPEA, maksimum şeffaflık ve doğruluk ikame etmek adına yerel yönetimlerle ve kamu kuruluşlarıyla ilişki kurar, böylece, Şirketin herhangi bir sebeple irtibat kuracağı kamu ya da özel kuruluş çalışanlarıyla kısmi, oransız, belirsiz ya da yanlış yönlendirici yorumlamalar olmayacağını garanti eder. Grup temsilcilerinden birinin bir kamu kuruluşuyla anlaşma yaptığı her durumda, özel raporlar hazırlanıp, kayıt tutulmalıdır.

Özellikle kamu kuruluşlarıyla işbirliği yaparken, şunlara dikkat edilmelidir:

- Düşük değerli bir hediye ya da küçük meblağlı bir para olması haricinde, İtalyan ya da yabancı uyruklu fark etmeksizin, kamu kuruluşunun yöneticisine, memuruna ya da çalışanlarına ya da akrabalarına para ya da hediye verilmesine izin verilmez.
- Aktif ya da pasif ya da işbirliğine dayanan her türlü yolsuzluk eylemi özellikle yasaklanmıştır. Yöneticilerin, direktörlerin, çalışanların ya da Şirket adına faaliyet gösteren üçüncü tarafların, kamu kuruluşlarının direktörleri, yöneticileri, memurları ve/veya çalışanlarından doğrudan ya da dolaylı olarak para ya da sair faydalar almaları katiyen yasaklanmıştır. Bu tür tüm durumlarda, derhal üstlerine ve ne tür bir önlem alınması gerektiğine karar verecek olan Gözetim Kurumuna haber vermelidirler. Düşük bir değerde olduğu durumlar haricinde bir kamu kuruluşuyla herhangi bir nesne, hizmet, iş ya da iyilik alışverişi yapmak da yasaklanmıştır.
- Kamu kuruluşu memurları ya da çalışanlarıyla irtibat kuran çalışanlar kararları usulsüz bir şekilde etkilemeye çalışmamalıdır
- Kamu kuruluşuyla danışman ya da üçüncü bir tarafın ilgilenmesi gerekirse, birinin çıkar çatışması yaşanmadığından emin olması gerekir.

- İtalyan, yabancı fark etmez, görev süresi esnasında Grubun Şirketlerinden biriyle çalışmış olan eski kamu kuruluşu çalışanlarını (ya da onların tavsiye ettiği kişileri) -bu anlaşmaların, işe alım öncesinde Yönetime ve ilgili Gözetim Kurumuna uygun bir şekilde bildirildiği durumlar hariç- işe almak yasaktır.
- Kamu fonu, hibesi ya da teşvik kredisi ya da taviz, yetki, ruhsat ya da sair resmi muamele elde etmek için İtalyan ya da AB hükümeti yetkililerine yanlış beyanda bulunmak yasaktır.
- Ulusal ya da AB kamu kuruluşlarından alınan fon, hibe ya da kredileri, fon, hibe ya da kredilerin verildiği amaç dışında kullanmak yasaktır.
- Haksız kar elde etmek için bilgi ve iletişim teknolojisini ya da depolanan verileri kurcalamak, böylece kamu kuruluşuna hasar vermek yasaktır.
- Bir kamu kuruluşunun teftişi ya da kontrolü esnasında, Şirket'in yöneticileri, çalışanları ve Şirket adına faaliyet gösteren üçüncü taraflar, kamu kuruluşu denetmenine, azami nezaket, şeffaflık, doğruluk ve işbirliği gösterecektir.
- Herhangi bir çalışan, Şirket adına faaliyet gösteren işbirlikçi ya da üçüncü tarafların ihlali davranışta bulunması halinde, bu durum derhal uygun Gözetim Kurumuna bildirilmelidir.

Şirket, kamu kuruluşları ya da hizmet şirketleriyle olan ilişkilerinde kendisini temsil etmek üzere danışmanlar ve üçüncü taraflara güvenirse, bu danışmanlar ve üçüncü tarafların, işbu İş Ahlakında belirtilen hükümlere yazılı olarak bağlı kalması gerekecektir.

Üçüncü tarafların çıkar çatışmasına sebep olabileceğini gösteren bir sebep olması halinde, Şirket, kamu kuruluşları ya da hizmet şirketleriyle olan ilişkilerinde üçüncü taraflar aracılığıyla faaliyette bulunmayacaktır.

### **2.11 Siyasi Parti ya da Hareketlerle İlişkiler**

Grup Şirketleri, siyasi parti, hareket, komite ya da diğer örgütlerin ya da temsilci ve adaylarının finansmanına doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunmaz. Şirket, özel bir siyasi görüşü savunan herhangi bir dernek, eylem ya da kongreye parasal destek sağlayamaz.

### **2.12 Tedarikçiler-Profesyonel Vekillerle İlişkiler**

ILPEA, doğruluk ve şeffaflık ilkesi uyarınca mal ve hizmet satın alımını yönetir, harici işbirlikçilerinden de aynı ilkeye taahhüt beklenir.

Tedarikçilerimizle olan ilişkilerimizdeki şeffaflık, tedarikçilerin profesyonel ve teknik güvenilirliklerini, ekonomik ve mali durumlarını ve Şirketin sosyal sorumluluğuna bağlılıklarını gözlemlememizi sağlayan kural ve mekanizmaların uygulanmasıyla gerçekleştirilir.

Herhangi bir sebeple verilecek tüm ödüller ve/veya ödenecek paralar, uygun bir şekilde belgelendirilmeli ve her durumda sunulan hizmetler ve ilgili piyasa eğilimleriyle orantılı olmalıdır.

### **2.13 Sağlık, İşyeri Güvenliği ve Çevre Sorunları**

Şirket, çalışanlarının ve işbirliği yaptığı bireylerin fiziksel ve zihinsel esenliklerine çok önem verir ve insan haysiyetine uygun çalışma koşulları, sağlıklı ve güvenli iş ortamı sağlar.

Şirket, bu amaçla, çalışanları arasında risk farkındalığı geliştirerek ve sorumluluk örneklerini arttırarak iş güvenliği ve sağlığı kültürünün yayılmasını ve güçlendirilmesini destekler.

Etik Kurallarının tüm muhatapları, kendi alanlarıyla ilgili olarak kendileri, çalışma arkadaşları ve üçüncü taraflar adına risk önleme ve sağlık, güvenlik, çevre koruma alanlarında rol alır.

Etkin yönetim, gelişmiş çevresel koruma ve enerji etkinliği kriterlerine uygun olmalı, bu sebeple, iş ortamında sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesini sağlamalıdır.

Hakim yönetmeliklere uygun olarak operatörlerin güvenlik ve sağlığına olan dikkatin artışı , gittikçe daha çevre dostu ürün ve süreç gelişimi için özellikle teknolojik araştırma ve yenilikçilik güçlendirilmelidir.

#### **2.14 Adli Makamlarla İlişkiler**

Adli makamlarla ilişki kurulması durumunda, rüşvet eylemlerinde bulunmak ya da başkalarını bunu yapmaya ikna etmek özellikle yasaktır. Şirketin, medeni, ceza, idari ya da vergi kanunu açısından adli ya da mahkeme dışı işlemlere dahil olması durumunda, Şirket çalışanları ya da Şirket adına çalışanlar, adli yetkililer, mahkeme memurları ya da adli makam memurlarını, yasa dışı bir şekilde Şirket lehine bir karar vermeleri için ikna etmeye çalışmamalıdır.

Şirket, hakim yasanın izin verdiği ölçüye dek Yetkililerin talep ettiği işbirliğini tedarik etmek için gerekli tüm önlemleri almayı taahhüt eder.

## **2.15 İletişim ve Haberleşme Teknolojisinin Doğru Kullanımı**

Şirket İletişim ve Haberleşme Teknolojisinin doğru kullanımını sağlayacağını taahhüt eder, böylece verilerin doğruluğu ve dürüstlüğünü de garanti eder; bu da hem Şirketin kendi çıkarları hem de özellikle yetkililer ve Kamu Kurumları açısından üçüncü taraf çıkarlarında diğer bireylerin hakları açısından herhangi bir önyargı oluşmaz.

Enformatik ve telematik araçların kullanımı, özellikle bilgisayar sahtekarlığı ve yetkisiz kişisel veri işlenmesi açısından, mevcut dahili prosedürlerle birlikte hakim yasaya uygun olmalıdır ve bu usuller, Şirketin yükümlülük ve/veya yaptırım altında kalmaması için onaylanıp yürürlüğe girebilir.

Her durumda, tüm yöneticiler, çalışanlar ya da Şirket adına faaliyet gösteren herkesin, üçüncü taraf bilgi ve haberleşme sistemlerine yetkisiz erişimi ve hakim yasayı ihlal etmesi ya da erişimin verildiği sınırları aşması yasaktır.

## **2.16 Muhasebe Verileri ve Şirket İşlemlerinin İşlenmesi**

Tüm işlemler ilgili belgelerle kaydedilip sunulmalıdır, böylece herhangi bir zaman diliminde, işlemin detayları ve neden yapıldığı, ayrıca yapan kişi, onu yetkilendiren, kaydeden ve doğrulanan işlem kontrol edilebilir.

Yukarıdaki tüm kurallar doğrudan Şirketten etkilenmeyen ancak Şirket adına faaliyet gösteren kişiler ya da Şirket adına hareket eden diğer şirketler için de geçerlidir.

İşbirliği yapanların görevlerini tamamlamak için istedikleri ödül ya da miktarlar makul ve fiili göreve orantılı olmalıdır.

Şirket, kurumsal suçlardan kaçınmak için yöneticilerini, çalışanlarını, üçüncü taraf işbirlikçilerini ve tedarikçilerini aşağıdaki kuralları gözetmekle bağlar:

- Bilançolar ve kanunun zorunlu kıldığı tüm haberleşmeler titiz bir şekilde tasarlanıp, Şirketin mali ve mirasi durumuna dair gerçekçi ve doğru bir temsil sunmalıdır.
- Çıkar çatışması olan bireyin Gözetim Kurumunu bilgilendirmesi gerekir.



### **3 BÖLÜM B - ETİK KURALLARIN UYGULANMASI VE UYGUNLUK GÖZETİMİ**

#### **3.1 Gözetim Kurulunun Görevleri**

Gözetim Kurumu, İş Ahlakının uygunluğunu temin etmekle yükümlüdür.

Gözetim Kurulunun Görevleri şunları içerir.

- 231/01 sayılı Kararname dahilindeki suçları işleme riskini azaltmak amacıyla Etik Kurallara uygunluğun gözetilmesi,
- Şirket'in karar vermesiyle ilişkili doğabilecek özel etik hususlarla ilgili durumun ve rapor edilme ihtimali olan İş Ahlakı ihlal iddialarının detaylandırılması.
- İlgili taraflara, İş Ahlakında sunulan hükümlerin doğru yorumlanması açısından ihtiyaç duyabilecekleri açıklama ve bilgileri sağlama.
- İş Ahlakı güncellemelerini takip etme ve koordine etme, ayrıca gerekli olacak değişiklik ya da güncellemelerle ilgili kendi tavsiyelerini sunma.
- İş Ahlakını tanıtmaya amaçlı faaliyetlerin uygulanmasını destekleme ve izleme ve ilgili eğitimleri tedarik etme.
- İş Ahlakı ihlallerini uygun Şirket Bölümlerine bildirme, yaptırım önerisinde bulunma ve uygulandıklarını doğrulama.

#### **3.2 İş Ahlakı ihlallerinin Gözetim Kuruluna Bildirimi-Yaptırım Uygulanması**

İş Ahlakında belirtilen standart ve hükümlerin yöneticiler, işbirlikçileri, tedarikçiler ya da onların altları tarafından ihlali derhal Gözetim Kurumuna bildirilecektir.

Şirket, ihlallerin Gözetim Kurumuna bildirilmesini kolaylaştıracak uygun iletişim kanalları tedarik etmiştir.  
[odv@ilpea.com](mailto:odv@ilpea.com) olarak özel bir e-posta kutusu hazırlanmıştır. Bu adrese, İş Ahlakının gözetilmemesi ya da 231/01 sayılı Kararname ye uygunlukla ilgili önemli olduğu düşünülen herhangi bir şeyin gönderilmesi mümkündür

Ayrıca, raporlama Organismo di Vigilanza, Industrie Ilpea S.p.A. Viale Industria 887, 21023 Malgesso - Va. adresine mektup gönderilerek yazılı olarak da yapılabilir.

Raporlamada, gizli, münhasır bir işlem talep edilmesi durumunda Şirket, yasalar izin verdiği ölçüye dek gizliliği garanti edecek ve bildirimde bulunana herhangi bir misilleme, ayrımcılık yapılmayacağından ya da zarar verilmeyeceğinden emin olacaktır.

İşbu İş Ahlakında belirlenen standartların ihlal edilmesi, Şirkette olan güvene dayalı ilişkiye zarar verir ve işçinin durumuna, toplu pazarlık sözleşmesine ve Şirketin uyguladığı dahili yönetmeliklere helal getirmeksizin, disiplin cezalarına, güç ya da vekalet feshine, yetkililere devredilmeye ya da tazminat ödemeye yol açabilir.

### **3.3 İş Ahlakı Eğitimi ve İletişimi**

Şirket, hem Şirkette hem de dışarıda uygun bir İş Ahlakı iletişimi kuracağını taahhüt eder:

- Tüm kurumsal Kurum üyeleri ve çalışanlarına dağıtımı
- Şirket içerisinde herkesin erişimi olan bir alanda ilanen sunumu
- Şirket'in İnternet sitesi üzerinden üçüncü taraf Muhataplara ve halka sirkülasyon:  
[www.ilpea.com](http://www.ilpea.com).

Bunun yanı sıra, üçüncü taraf Muhataplarla yapılan tüm sözleşmelerde, tarafların işbu İş Ahlakına uymayı taahhüt edecekleri ve bu taahhütün ihlali durumunda uygulanacak sözleşme yaptırımlarını kabul edecekleri özel maddeler ve/veya beyanlar eklenecektir.

Gözetim Kurumu, İş Ahlakında belirlenen standartlarla ilgili periyodik eğitim seansları sunar ve gözetir. Bu seanslar, eğitim faaliyetlerinin, katılımcıların rolü ve seviyelerine göre şekillendirilmesi dikkate alınarak planlanır, yani çalışanlara ve 231/01 sayılı Kararname dahilinde “risk alanlarına” ait pozisyonlarda olanlara 231/01 sayılı Kararnamede “ tepe ” olarak tanımlanan daha kapsamlı, derin bir eğitim sunulur.