



KİBAR UNTERNEHMENSGEMEINSCHAFT **ETHISCHE GRUNDSÄTZE**



Inhalt

Botschaft des Vorstandsvorsitzenden	04
Botschaft des CEO	05
Die Rolle ethischer Prinzipien in unserer Arbeit	06
Für wen gelten die ethischen Grundsätze / Offenlegungspflicht?	07
Meldung von Bedenken	08



Unsere ethischen Grundsätze

Genaugigkeit	11
Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit	13
Gleichheit und Gerechtigkeit	15
Achtung der Menschenrechte	17
Soziales und ökologisches Bewusstsein	19



Unser Ansatz für Geschäftsethik

Menschen

Arbeitsschutz und Sicherheit	24
Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion	25
Mitarbeiterzufriedenheit und Wohlbefinden	26
Mitarbeiterentwicklung und Ausbildung	27
Gerecht und transparente Bewertung	28
Führung	29

Geschäftsethik und Compliance

Vermeidung von Interessenkonflikten	34
Bekämpfung von Bestechung und Korruption	35
Geschenke und Gastfreundschaft	36
Wettbewerbsrecht und fairer Wettbewerb	39
Einhaltung internationaler Handelsregeln	40
Finanzielle und steuerliche Verantwortlichkeiten	41
Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	42

Schutz von Vermögenswerten und Daten

Vermögensschutz	46
Schutz von personenbezogener Daten und Datenschutz	47
Digitale Ethik	48
Führung von Unternehmensunterlagen	49
Umwelt und Nachhaltigkeit	50
Kommunikationsmanagement	51



Anwendung ethischer Grundsätze

Mitarbeiterverantwortlichkeiten	55
Verantwortlichkeiten der Führungskraft	56
Aufgaben des Ethikberatern des Unternehmens	57
Aufgaben des Ethikausschusses	58



Botschaft des Vorstandsvorsitzenden

Bei der Kibar Unternehmensgemeinschaft ist es unser Ziel, durch die strikte Einhaltung unserer ethischen Werte und ohne Kompromisse eine langfristige, stabile und nachhaltige Zukunft mitzugestalten. In diesem Sinne möchten wir durch unsere Ethikschulungen sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter die Werte, die uns als „Wir“ ausmachen, in ihre Entscheidungsprozesse einfließen lassen und unser Handeln leiten.

Ali Kibar
Vorstandsvorsitzender
Kibar Holding



Botschaft des CEO

Der Erfolg einer Organisation bemisst sich nicht nur an ihren Finanzergebnissen, sondern auch daran, ob sie das Vertrauen ihrer Mitarbeiter, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit gewinnt. Unsere ethischen Werte und unsere Integrität sind für uns nicht bloß leere Worte; sie sind die wichtigsten Triebkräfte, die sich in all unseren Geschäftsprozessen widerspiegeln, unsere Position bis heute prägen und festigen. Seit einem halben Jahrhundert schätzen wir als menschenorientierte Gemeinschaft Emotionen, Aufrichtigkeit, Zusammenhalt und die Kraft des „Wir“, wir bewahren und geben diese Werte auch weiterhin an zukünftige Generationen weiter.

Haluk Kayabaşı
CEO
Kibar Holding



Die Rolle ethischer Prinzipien in unserer Arbeit

Die ethischen Grundsätze der Kibar-Unternehmensgemeinschaft

Diese Grundsätze sollen Ihnen helfen, die Erwartungen und Standards der Kibar-Unternehmensgemeinschaft hinsichtlich ethischen Verhaltens und verantwortungsvoller Geschäftspraktiken zu verstehen. Jeder Abschnitt enthält Beispiele aus der Praxis für Verhaltensweisen, die Sie beachten bzw. vermeiden sollten und die Ihnen im Arbeitsalltag begegnen können. Dieses Dokument dient als Leitfaden für alle Ihre Fragen und Anliegen bezüglich unserer Geschäftspraktiken.

Der Ethische Grundsätze der Kibar Unternehmensgemeinschaft ist zwar eine wertvolle Ressource, die uns hilft, ethische Entscheidungen zu treffen und das Richtige zu tun, er kann jedoch

nicht jede Situation abdecken, der wir im Rahmen unserer Tätigkeit begegnen könnten.

In Situationen, in denen man sich unsicher ist, was zu tun ist, sollte man den direkten Vorgesetzten, den Ethikberater des Unternehmens oder den Ethikausschuss konsultieren.

Als Führungskraft oder Teamleiter tragen Sie die vorrangige Verantwortung, ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem Teammitglieder ihre Bedenken offen äußern können, diese aufmerksam angehört werden und zeitnah gehandelt wird. Dieser Ansatz ist von großer Bedeutung für die Entwicklung und den Erhalt einer ethischen Kultur innerhalb der Kibar-Unternehmensgemeinschaft.

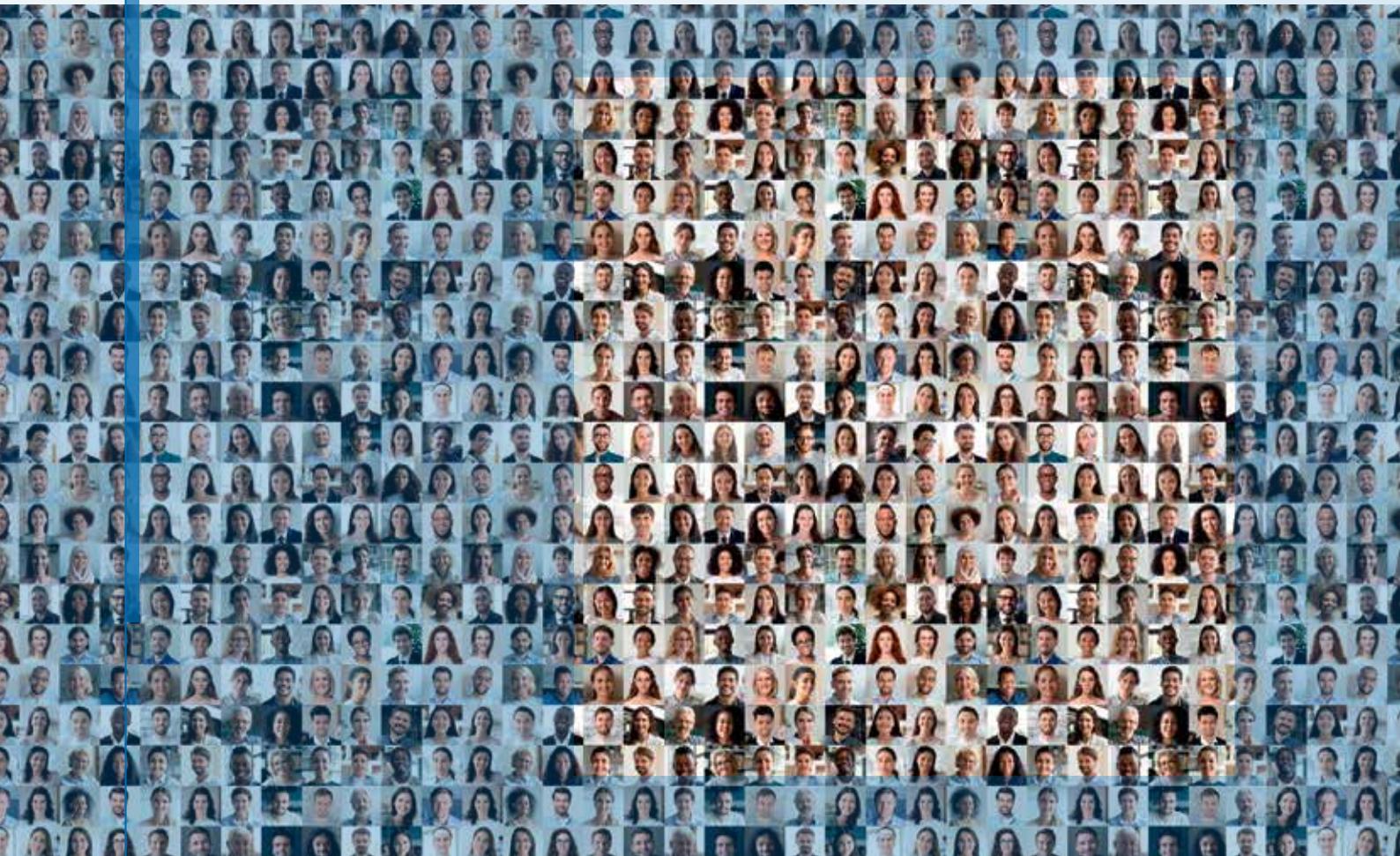
Für wen gelten ethische Grundsätze?

Der Ethische Grundsätze der Kibar Gemeinschaft gilt für alle Mitarbeiter und Führungskräfte der Kibar Unternehmensgemeinschaft, unabhängig von ihrer Rolle, ihrem Titel, ihrer Dienstzeit oder ihrer Position.

Alle unsere Mitarbeiter müssen den Ethikkodex lesen und verstehen und

bei der Ausübung ihrer Aufgaben in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen handeln.

Wir erwarten außerdem, dass alle unsere anderen Interessengruppen, einschließlich unserer Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und Auftragnehmer, unsere ethischen Standards übernehmen.



Benachrichtigungspflicht

Wenn Sie auf eine Situation stoßen, die gegen die ethischen Grundsätze verstößt und/oder verdächtig ist, sollten Sie dies dem Ethikausschuss über die Meldekanäle für Ethikverstöße melden (Seite 8).

Gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben einen potenziellen Ethikverstoß meldet, dürfen keine

Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden.

Jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der in gutem Glauben eine ethische Aussage gemacht hat, werden als Verstoß gegen die ethischen Grundsätze betrachtet.

Meldung von Bedenken

Wenn wir Zeuge von illegalem und/oder unethischem Verhalten werden, werden wir uns zu Wort melden.

Wir melden alle Situationen, die unserer Ansicht nach gegen das Gesetz, unseren Ethikkodex oder unsere Richtlinien verstößen, unserem Vorgesetzten, dem Ethikberater des Unternehmens oder dem Ethikausschuss.

Verstöße können anonym über die Ethik-Hotline, per E-Mail oder über das Ethik-Offenlegungsformular gemeldet werden.

Bitte beachten Sie, dass die vorsätzliche Angabe falscher Informationen gegen unsere ethischen Grundsätze verstößt.

Wir prüfen ethische Bedenken umgehend.

Wir führen die vorläufige Prüfung ethischer Bedenken innerhalb eines angemessenen Zeitraums sorgfältig durch und entscheiden, ob eine umfassende Prüfung erforderlich ist..

Wir führen unsere Untersuchungen unparteiisch und mit größter Sorgfalt durch, um die Vertraulichkeit der Zeugen zu wahren, wie in der Verfahrensordnung für den Umgang mit Prozessen im Zusammenhang mit ethischen Verstößen und Unregelmäßigkeiten festgelegt, und wir berichten über die Ergebnisse der Untersuchung.

Wir werden die notwendigen Korrekturmaßnahmen ergreifen, um ein erneutes Auftreten einer ähnlichen Situation zu verhindern, und gegebenenfalls Disziplinarverfahren gegen die Verantwortlichen einleiten.

Wir werden Vergeltungsmaßnahmen nicht dulden

Wir schützen diejenigen, die in gutem Glauben melden, vor Vergeltungsmaßnahmen. In gutem Glauben zu melden bedeutet, dass Sie begründeten Anlass zu der Annahme haben, dass Ihre Meldung der Wahrheit entspricht.

Unsere Kanäle zur Offenlegung ethischer Richtlinien



+90 212 939 54 80



etik@kibar.com / ethics@kibar.com



Formular für ethische Erklärungen
etik.kibar.com



Unsere ethischen Grundsätze

Bei der Kibar Unternehmensgemeinschaft leiten unsere ethischen Grundsätze all unsere Entscheidungen und Handlungen; sie bilden die Bausteine unserer Unternehmenskultur und sind die Prinzipien, die uns zu dem machen, was WIR sind.

Diese fünf Prinzipien sind der Kompass, der unser unternehmerisches Handeln leitet. Unsere gemeinsame Mission ist es, diese Prinzipien jeden Tag und in allem, was wir tun, anzuwenden.

Genaugkeit



Gleichheit und Gerechtigkeit



Soziales und ökologisches Bewusstsein



Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit



Achtung der Menschenrechte

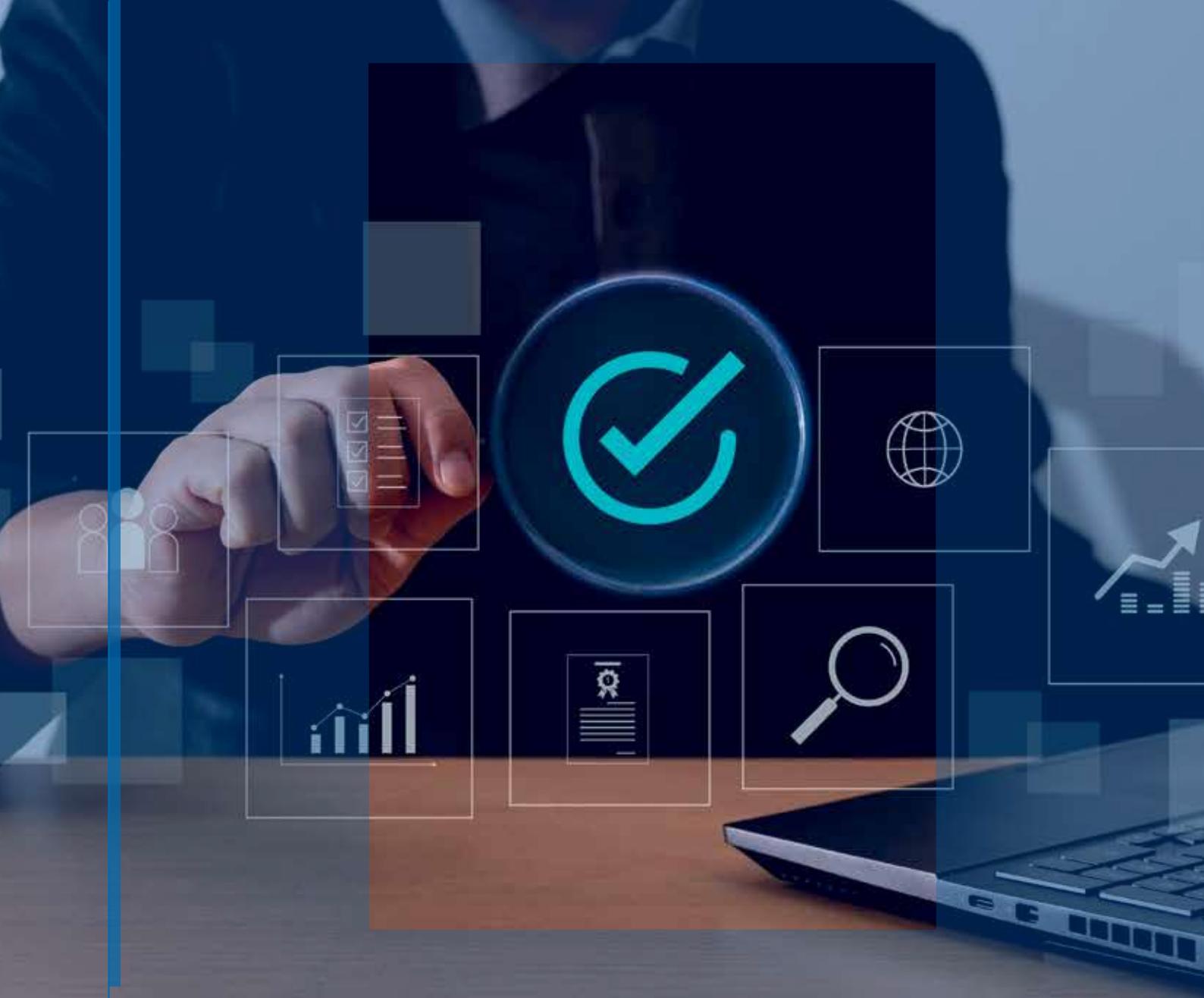


“ehrlich und vertrauensw ürdig sein”

Von Beginn meiner beruflichen Laufbahn an habe ich stets eines betont: Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit.

Alles lässt sich wieder gutmachen, doch wer diese beiden Prinzipien um des schnellen Gewinns willen kompromittiert, riskiert Verluste, die nur schwer wieder gutzumachen sind.

Asım Kibar
Kibar Holding
Gründer und Ehrenvorsitzenden



Genauigkeit



Genauigkeit

Wir leben die Werte Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit und hohe Geschäftsethik in all unseren Beziehungen und Prozessen; wir handeln nach den Prinzipien der Transparenz und Verantwortlichkeit. Bei der Gestaltung unserer Geschäftsprozesse handeln wir wahrheitsgemäß, teilen korrekte Informationen und pflegen eine offene und kontinuierliche Kommunikation.

Wir betrachten es stets als unsere vorrangige Verantwortung, bei unseren Entscheidungen, der Erstellung unserer Berichte und der Gestaltung unserer Geschäftsbeziehungen nach dem Grundsatz der Integrität zu handeln.



Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit



Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit

Wir sind überzeugt, dass Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit die wichtigsten und unverzichtbaren Elemente gesunder Geschäftsbeziehungen sind. Wir sagen stets die Wahrheit, halten unsere Versprechen und handeln transparent. Vertrauenswürdigkeit bildet das Fundament unserer Beziehungen zu unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern.

Der gute Ruf unseres Unternehmensgemeinschaft basiert auf dem ehrlichen und vertrauenswürdigen Verhalten unserer Mitarbeiter. Wir erwarten von jedem einzelnen Mitarbeiter, dass er in seinen Arbeitsprozessen Integrität wahrt und vertrauensvolle Beziehungen aufbaut und pflegt.



Gleichheit und Gerechtigkeit



Gleichheit und Gerechtigkeit

Wir respektieren die Vielfalt unserer Mitarbeiter und Interessengruppen, lehnen jede Form der Diskriminierung ab und handeln in all unseren Geschäftsprozessen und Entscheidungen fair und unparteiisch.

Wir diskriminieren weder unsere Mitarbeiter noch unsere Interessengruppen aufgrund von Rasse, Sprache, Religion, Geschlecht oder sozialem Status und vermeiden Vorurteile. Persönliche Beziehungen oder Vorurteile dürfen unsere Geschäftsprozesse nicht beeinflussen. Gemäß dem Grundsatz der Gleichbehandlung wenden wir für alle einen fairen Ansatz an.



Achtung der Menschenrechte



Achtung der Menschenrechte

Wir achten die universellen Menschenrechte und alle verfassungsmäßigen Rechte und richten all unsere Aktivitäten nach diesen Grundsätzen aus. Wir setzen uns für ein würdevolles Arbeitsumfeld ein und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber unethischen Praktiken wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.

Wir schätzen Vielfalt, fördern Inklusion und schaffen ein offenes Kommunikationsumfeld, in dem unsere Mitarbeiter ihre Meinungen frei äußern können.



Soziales und ökologisches Bewusstsein



Soziales und ökologisches Bewusstsein

Wir halten uns uneingeschränkt an alle geltenden Umweltgesetze an allen unseren Standorten und streben darüber hinaus danach, diese Standards zu übertreffen.

Wir legen Wert auf die Nachhaltigkeit von Gesellschaft und Umwelt und stellen Nachhaltigkeitsprinzipien in den Mittelpunkt unserer Geschäftsstrategien.

Wir setzen uns für den Erhalt natürlicher Ressourcen ein, gestalten unsere Geschäftstätigkeit umweltverträglich und hinterlassen künftigen Generationen eine lebenswerte Welt.

Bei all unseren Aktivitäten ist es unser Ziel, zur gesellschaftlichen Entwicklung beizutragen und eine aktive Rolle in Projekten der sozialen Verantwortung zu übernehmen.

Für detaillierte Informationen lesen Sie bitte die Umweltpolitik von Kibar Holding.



Ist das legal und habe ich die Befugnis dazu?

Handle ich im Einklang mit unseren ethischen Grundsätzen wie Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Achtung der Menschenrechte?

Ist mein Vorgehen ethisch vertretbar und steht es im Einklang mit den Grundsätzen der Geschäftsethik?

Sind mir die potenziellen Risiken, einschließlich der Risiken für den Ruf der Kibar-Unternehmensgemeinschaft, vollständig bewusst?

Wenn mein Verhalten öffentlich bekannt wird, werde ich dann immer noch der Meinung sein, dass ich richtig gehandelt habe?

Wenn wir bei der Beantwortung einer dieser Fragen mit „Ja“ zögern, konsultieren wir unseren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Ethikausschuss.

**“Wir treffen
ethische
Entscheidungen.”**



Unser Ansatz für Geschäftsethik

Bei der Kibar

Unternehmensgemeinschaft legen wir Wert darauf, was wir erreichen, und auch darauf, wie wir es erreichen. Unsere Geschäftsethik-Grundsätze bilden das Fundament unseres Handelns und bieten allen unseren Mitarbeitern einen gemeinsamen Verhaltenskodex.

Diese Prinzipien, die wir unter drei Hauptpunkten besprochen haben, helfen uns, in Situationen, denen wir in unserem täglichen Berufsleben begegnen, die richtigen Entscheidungen zu treffen.





Menschen

Wir arbeiten mit einem menschenzentrierten Ansatz und setzen Personalrichtlinien um, die die Entwicklung, Zufriedenheit und Rechte unserer Mitarbeiter schützen.

Wir handeln in all unseren HR-Prozessen nach den Grundsätzen der Fairness, Gleichheit, Leistung und Transparenz und bieten ein integratives Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiter ihr Potenzial voll ausschöpfen können.
Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung; wir

betrachten Vielfalt und Inklusion als einen der wichtigsten Bestandteile unseres institutionellen Reichtums.

Wir streben außerdem eine langfristige Bindung an, indem wir nachhaltige Praktiken in Bereichen wie Arbeitsschutz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereentwicklung und Mitarbeiterwohlbefinden entwickeln.

Wir sind überzeugt, dass unsere größte Stärke in unseren Mitarbeitern liegt, die unsere Unternehmenskultur am Leben erhalten, weiterentwickeln und bewahren.



Arbeitsschutz und Sicherheit

Die Gewährleistung von Sicherheit am Arbeitsplatz und der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter haben für uns höchste Priorität. Neben der vollständigen Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen in unseren Geschäftsbereichen streben wir die Entwicklung präventiver und proaktiver Arbeitsschutzmaßnahmen an, um Risiken zu minimieren.

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie die Arbeitsschutz und Sicherheit Bestimmungen einhalten und etwaige Risiken melden.

- Persönliche Schutzausrüstung (PSA) korrekt und vollständig verwenden.
- Auf die eigene Gesundheit und Sicherheit sowie die Gesundheit und Sicherheit anderer achten.
- Unsichere Situationen unverzüglich den zuständigen Behörden melden.
- An Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit teilnehmen und das Gelernte anwenden.



- Ignorieren Sie Sicherheitsvorkehrungen nicht mit der Begründung „Es wird schon nichts passieren“.
- Überspringen Sie keine Sicherheitsmaßnahmen, um die Arbeit zu beschleunigen.
- Ignorieren Sie keine anderen, die unsicher arbeiten. • Benutzen Sie keine Geräte, für deren Bedienung Sie nicht





Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

In unserer Unternehmensgemeinschaft betrachten wir Vielfalt als Bereicherung; wir streben danach, das Potenzial jedes Einzelnen bestmöglich zu fördern, unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Glauben, Behinderung oder sozialem Status.

Wir lehnen Diskriminierung entschieden ab und orientieren uns bei der Personalbeschaffung, Beförderung und Stellenbesetzung an den Grundsätzen der Gleichheit und Leistung.

- Behandeln Sie alle Personen, denen Sie im Arbeitsalltag begegnen, fair, respektvoll und würdevoll.

Betrachten Sie die Unterschiede der Mitarbeitenden als Stärke und fördern Sie Vielfalt.

- Gehen Sie gegen unangemessenes Verhalten vor und melden Sie Fehlverhalten.



- Lassen Sie sich bei der Einstellung oder Beförderung nicht von persönlichen Vorurteilen leiten.
- Versuchen Sie nicht, ein einheitliches Arbeitsumfeld zu schaffen, indem Sie Unterschiede ignorieren.

- Ignorieren Sie keine Anzeichen von Diskriminierung in Ihrem Umfeld.





Mitarbeiterzufriedenheit und Wohlbefinden

Wir legen Wert auf das körperliche, geistige und seelische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und priorisieren Maßnahmen, die deren Zufriedenheit steigern. Wir entwickeln flexible und mitarbeiterorientierte Ansätze, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern und ein Arbeitsumfeld schaffen, das Motivation steigert, Vertrauen aufbaut und eine Kultur der Wertschätzung pflegt.

Wir halten unsere Kommunikationskanäle offen und zugänglich und nehmen die Meinungen unserer Mitarbeiter ernst. Indem wir sie zur Teilnahme an Entscheidungsprozessen ermutigen, stärken wir ihr Zugehörigkeitsgefühl und streben eine langfristige und nachhaltige Beziehung zu unserem Unternehmen an.

- Führen Sie regelmäßige Feedbackmechanismen zur Mitarbeiterzufriedenheit ein und berücksichtigen Sie das Feedback.
- Unterstützen Sie Arbeitsmodelle und -praktiken, die eine ausgewogene Work-Life-Balance fördern.
- Würdigen Sie Erfolge und machen Sie die Beiträge der Mitarbeiter regelmäßig sichtbar.



- Ignorieren Sie nicht das Feedback Ihrer Mitarbeiter aus Umfragen, Vorschlagsboxen oder Einzelgesprächen.
- Beziehen Sie die Meinungen Ihrer Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse mit ein.
- Würdigen Sie die Leistungen und Erfolge Ihrer Mitarbeiter.





Mitarbeiterentwicklung und Ausbildung

Wir betrachten unsere Mitarbeiter als unser wertvollstes Kapital und messen ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung strategische Priorität bei. Wir bieten Schulungs-, Mentoring- und Coachingprogramme an, die es ermöglichen, individuelles Potenzial zu entfalten und Kompetenzen zu entwickeln; zudem erstellen wir Entwicklungspläne, die ihren Karriereweg unterstützen.

Wir fördern kontinuierliches Lernen durch die Nutzung interner und externer Ressourcen und pflegen so eine lernende Organisationskultur. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden eine aktive Beteiligung am Entwicklungsprozess.

- Jährliche Entwicklungspläne erstellen und Mitarbeitende zur Teilnahme an entsprechenden Schulungen ermutigen.
- Sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden gleichermaßen Zugang zu Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten haben.
- Leistungsbeurteilungsprozesse effektiv nutzen, um Entwicklungsbedarfe zu ermitteln.



- Beschränken Sie Schulungen nicht auf rein obligatorische Rechtsthemen und vernachlässigen Sie nicht die individuellen Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeitenden.
- Planen Sie Schulungsangebote nicht nur für bestimmte Gruppen oder Positionen. Wenn Sie einen Leistungsabfall feststellen, üben Sie nicht nur Kritik, sondern bieten Sie Unterstützung an.





Gerechte und transparente Bewertung

Alle unsere Leistungsbeurteilungs-, Beförderungs- und Belohnungsprozesse führen wir nach objektiven, transparenten und messbaren Kriterien durch.

Wir bewerten den Beitrag jedes Einzelnen ausschließlich nach Leistung und lassen persönliche Beziehungen, Vorurteile oder externe Faktoren nicht in unsere Entscheidungsprozesse einfließen. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern und Führungskräften, dass sie in Bewertungsprozessen fair und unter Achtung dieser Werte handeln.

- Leistungsbeurteilungen sollten auf objektiven Kriterien und konkreten Daten basieren.
- Beförderungsentscheidungen sollten ausschließlich auf Grundlage von Leistung, Kompetenz und Potenzial getroffen werden.
- Während des gesamten Beurteilungsprozesses sollte transparent kommuniziert werden; Stärken und Entwicklungsbereiche der Mitarbeitenden sollten offen kommuniziert werden.



- Weisen Sie Feedback nicht mit vagen Aussagen zurück und schließen Sie den Prozess nicht ab, ohne Verbesserungspotenzial aufzuzeigen.
- Formulieren Sie klare und prägnante Beförderungskriterien, die keinen Raum für Unklarheiten lassen.





Führung

Bei der Kibar Unternehmensgemeinschaft sehen wir unsere Führungskräfte als die Personen, die unser Unternehmen verändern und uns voranbringen, unsere Mitarbeiter auf gemeinsame Ziele ausrichten, unsere Teams stärken und führen und nach mehr Erfolg streben.

Wir erwarten von allen Führungskräften in unserer Unternehmensgemeinschaft, dass sie die Verantwortung für die Einhaltung unserer Kernwerte und ethischen Geschäftsgrundsätze übernehmen.

- Als Führungskraft sollten Sie die Kernwerte und ethischen Grundsätze des Unternehmens persönlich verinnerlichen und Ihren Teams ein Vorbild sein.
- Schaffen durch offene Kommunikation und Transparenz ein Umfeld des Vertrauens im Team.
- Stellen sicher, dass die Mitarbeitenden die Ziele unserer Gemeinschaft und unserer Unternehmen verstehen.



- Treffen Sie komplexe Entscheidungen nicht überstürzt.
- Gehen Sie nicht über ethische Grenzen hinaus, indem Sie annehmen, jede Methode sei zum Erfolg geeignet.
- Schweigen Sie nicht angesichts ethischer Verstöße.





Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem die Beiträge aller Mitarbeiter wertgeschätzt werden und gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Transparenz gefördert werden.

Wir werden niemals Worte, Handlungen oder unangemessenes Verhalten tolerieren, die schaden, einschüchtern, stören oder ein aggressives Arbeitsumfeld schaffen.

**“Wir begegnen
einander mit
Respekt.”**



Beispiel Ereignissen

Frage: Unser neuer Kollege hat einen anderen ethnischen Hintergrund, und ich habe mitbekommen, wie einige Mitarbeiter abfällige Bemerkungen darüber gemacht haben. Obwohl unser neuer Kollege nichts Konkretes gesagt hat, ist ihm die Situation sichtlich unangenehm. Sollte ich direkt eingreifen oder dies der Geschäftsleitung melden?

Antwort: Bei Kibar Unternehmensgemeinschaft lehnen wir jede Form von Diskriminierung ab und respektieren Vielfalt. Schweigen kann dazu führen, dass solches Verhalten normalisiert wird. Zunächst sollten Sie die betreffenden Personen höflich darauf hinweisen und ihnen klarmachen, dass solche Äußerungen inakzeptabel sind. Sollte die Situation anhalten oder Sie sich unwohl fühlen, direkt einzugreifen, können Sie dies Ihrem Vorgesetzten, dem Ethikberater des Unternehmens oder dem Ethikausschuss melden.

Frage: Während meiner Arbeit in der Produktion ist mir aufgefallen, dass einige meiner Kollegen ihre Schutzausrüstung nicht regelmäßig tragen. Wenn ich sie darauf anspreche, bekomme ich Antworten wie: „Das sind doch nur kurzfristige Aufgaben, das ist kein Problem.“ Ich zögere, dies meinem Vorgesetzten zu melden, da es zu Unruhe im Team führen könnte. Was soll ich tun?

Antwort: Sie sollten solche Situationen unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder dem Arbeitsschutzbeauftragten melden und sie nicht ignorieren. Die Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds ist die gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeiter der Kibar- Unternehmensgemeinschaft. Dies ist keine „Beschwerde“, sondern eine Meldung, die aus Verantwortungsbewusstsein erfolgt.

Frage: Was soll ich tun, wenn ich eine potenziell gefährliche Situation in meinem Arbeitsbereich bemerke?

Antwort: Sie müssen Ihre Arbeit sofort einstellen und Ihre eigene Sicherheit sowie die Sicherheit anderer gewährleisten. Ihre Sicherheit muss sichergestellt sein, bevor Sie die Arbeit fortsetzen. Melden Sie jegliche Sicherheitsmängel unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder dem Arbeitsschutzbeauftragten.



Beispiel Ereignissen

Frage: Ich habe das Gefühl, von einigen Treffen ausgeschlossen zu werden, weil ich einen anderen Glauben habe. Was soll ich tun?

Antwort: Die Überzeugungen, die Sprache, das Geschlecht oder andere persönliche Merkmale einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters dürfen kein Grund sein, sie oder ihn daran zu hindern, die eigene Meinung zu äußern oder an Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Sie können diesen Fall, der gegen unseren Grundsatz der Inklusion verstößt, dem Ethikausschuss melden.

Frage: Wie soll ich mit einem Teammitglied kommunizieren, das der Ansicht ist, dass bestimmte für einen benachteiligten Mitarbeiter getroffene Maßnahmen eine Bevorzugung gegenüber anderen Mitarbeitern darstellen?

Antwort: Es ist wichtig zu verdeutlichen, dass die Konzepte von Gleichheit und Gerechtigkeit in diesen Situationen unterschiedlich verstanden werden. Maßnahmen zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Behinderungen zielen darauf ab, deren gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Dies ist eine Voraussetzung für Inklusion, kein Privileg. Es empfiehlt sich, mit den Teammitgliedern so zu sprechen, dass das Bewusstsein für dieses Thema geschärft wird und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung Informationen bereitgestellt werden.

Frage: Obwohl ich meine Leistungsziele erreicht habe, bin ich der Meinung, dass meine Leistungsbeurteilung sehr niedrig ausgefallen ist. Als ich um Feedback bat, gab mir mein Vorgesetzter keine klare Erklärung. Ich empfinde die Beurteilung als nicht objektiv, zögere aber, meine Bedenken zu äußern. Was soll ich tun?

Antwort: Fairness und Transparenz sind grundlegende Prinzipien im Leistungsmanagement. Feedback zu Ihren Zielen sollte klar, messbar und entwicklungsorientiert sein. Sollten Sie von Ihrer Führungskraft keine ausreichenden Erklärungen erhalten, können Sie sich an die Personalabteilung wenden, um Informationen zu Ihrer Leistungsbewertung und der Bewertungsmethode zu erhalten.



Geschäftsethik und Compliance

Bei der Kibar Unternehmensgemeinschaft handeln wir nach den Prinzipien der Ehrlichkeit, Transparenz und des gegenseitigen Vertrauens in unseren Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Subunternehmern, Beratern und allen Geschäftspartnern. Wir erwarten von allen unseren Geschäftspartnern die gleiche Sensibilität und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber illegalen, interessenkonfliktären oder vertrauensschädigenden Praktiken.

Die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs, die Wahrung der Unparteilichkeit, die Einhaltung nachhaltiger Einkaufsrichtlinien und die Anwendung transparenter

Kriterien bei der Lieferantenauswahl sind unsere Prioritäten in unseren Beschaffungsprozessen.

Wir legen großen Wert auf die uneingeschränkte Einhaltung ethischer Grundsätze in unseren Beziehungen zu Lieferanten; Bevorzugung, Interessenkonflikte oder eigennützige Entscheidungsprozesse werden von uns absolut nicht toleriert.

Wir handeln in Übereinstimmung mit allen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, Branchenstandards sowie internen Unternehmensrichtlinien und -verfahren.



Vermeidung von Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn eine Situation die Fähigkeit der Mitarbeiter der Kibar Unternehmensgemeinschaft beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte, ihre Aufgaben unparteiisch zu erfüllen, und wenn diese Situation zu einem materiellen oder immateriellen Vorteil für die Mitarbeiter selbst, ihre Verwandten, Freunde, Kunden, Einzelpersonen oder Organisationen führt, zu denen sie in einer Beziehung stehen.

Als Mitarbeiter der Kibar-Unternehmensgemeinschaft vermeiden wir Handlungen, die zu Interessenkonflikten führen könnten, und achten sorgfältig darauf, die Interessen der Kibar-Unternehmensgemeinschaft zu wahren. Wir werden unter keinen Umständen Geschäftsbeziehungen eingehen, weder für beide Seiten vorteilhaft noch nachteilig, mit unseren Familienmitgliedern, Freunden oder anderen Personen, zu denen wir eine Beziehung pflegen.

- Sollten Ihre persönlichen oder familiären Interessen im Rahmen Ihrer Tätigkeit mit den Interessen der Kibar-Unternehmensgemeinschaft kollidieren, informieren Sie bitte Ihre/n Vorgesetzte/n, die Personalabteilung oder den Ethikausschuss.
- Vermeiden Sie jegliche Handlungen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, wie beispielsweise das Verschenken von Geschenken, das Einladen von Gästen oder das Bewirten von Gästen, und konsultieren Sie gegebenenfalls den Ethikausschuss.



- Verschweigen Sie Ihren Vorgesetzten keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, in denen Verwandte arbeiten.
- Fordern Sie keine persönlichen Rabatte oder Vergünstigungen von Lieferanten oder Kunden Ihres Unternehmens an.





Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Bestechung und Korruption bedeuten, jemandem etwas von Wert anzubieten, zu versprechen oder zu geben (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Bargeld, Geschenke oder Einladungen), um sich einen geschäftlichen Vorteil zu verschaffen oder ungebührliches Verhalten zu belohnen oder zu fördern. Als „Kibar Unternehmensgemeinschaft“ werden wir unter keinen Umständen Bestechungsgelder, Korruption oder ungebührliche Vorteile anbieten oder versprechen, noch werden wir solche Angebote annehmen.

Wir dulden dieses Verhalten in keiner Weise. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, in dieser Hinsicht die notwendige Sorgfalt und Achtsamkeit walten zu lassen.

- Erwarten Sie bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, dass diese ebenfalls die Antikorruptionsstandards einhalten.



- Unter keinen Umständen dürfen Sie in Geschäftsbeziehungen Bestechungsgelder anbieten, annehmen oder vermitteln.
- Bieten Sie Amtsträgern keine Geschenke, Zahlungen oder Vergünstigungen an, um deren Amtsausübung zu beeinflussen.
- Ignorieren Sie kein unangemessenes Angebot der anderen Partei, um eine Geschäftsbeziehung zu schützen.
- Bieten Sie der anderen Partei keine Geschenke, Zahlungen oder Vergünstigungen an, um die Genehmigung oder Vergabe eines Vertrags zu sichern.



Für detaillierte Informationen lesen Sie bitte die Anti-Korruptions-Richtlinie von Kibar Holding.



Geschenke und Gastfreundschaft

Die Annahme oder das Anbieten von Geschenken, Bewirtung oder anderen Vorteilen, die Geschäftsentscheidungen beeinflussen könnten, verstößt gegen die ethischen Grundsätze der Kibar-Unternehmensgemeinschaft. Wir nehmen keine Angebote an und machen keine, die unparteiische Entscheidungsprozesse gefährden oder zu Interessenkonflikten führen könnten.

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie bei der Bewertung von Geschenken, Einladungen, Bewirtungen oder ähnlichen Angeboten Faktoren wie Zeitpunkt, Kontext, Geschäftsbeziehung und Werte berücksichtigen und gemäß unserer Richtlinie für Geschenke und Bewirtung handeln. Besondere Sorgfalt ist im Umgang mit Amtsträgern oder Geschäftspartnern in Entscheidungspositionen geboten.

Für detaillierte Informationen lesen Sie bitte die Geschenk- und Bewirtungsrichtlinien von Kibar Holding.

- Beachten Sie bei der Bewertung von Geschenken oder Einladungen zu geschäftlichen Anlässen, die Ihnen aufgrund Ihrer Position angeboten werden, unsere Richtlinie zu Geschenken und Bewirtung.
- Besprechen Sie vor der Annahme von Einladungen zu geschäftlichen Anlässen offen mit Ihrem Vorgesetzten Zweck, Zeitpunkt und Art der Geschäftsbeziehung.
- Wenn Sie im Rahmen einer Geschäftsbeziehung Geschenke an Einzelpersonen oder Organisationen senden, stellen Sie sicher, dass diese angemessen, mit den Unternehmensrichtlinien vereinbar und nachweisbar sind.
- Melden Sie teure Geschenke oder Einladungen zu geschäftlichen Anlässen, die Sie im Rahmen einer laufenden oder geplanten Geschäftsbeziehung erhalten, der Personalabteilung.



- Vermeiden Sie es, Entscheidungsträgern vor Vertragsverhandlungen teure Geschenke anzubieten.
- Nehmen Sie kein Geschenk an, das gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt, nur weil Sie eine Ablehnung für unangenehm halten.





Beispiel Ereignissen

Frage: Unser Lieferant, mit dem wir seit vielen Jahren zusammenarbeiten und der unseren Vorgesetzten gut bekannt ist, hat kürzlich angeboten, die Schulkosten meines Sohnes mit einem Stipendium zu übernehmen, da er weiß, dass ich mich in finanziellen Schwierigkeiten befinde. Was soll ich in dieser Situation tun?

Antwort: Es ist Mitarbeitern der Kibar-Unternehmensgemeinschaft untersagt, aus irgendeinem Grund von Lieferanten, Kunden oder verbundenen Unternehmen zu profitieren. Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Ethikbeauftragten.

Frage: Ich arbeite als Einkaufsleiter in meinem Unternehmen. Ich habe Lieferanten für einen Rohstoff recherchiert, der erstmals in der Produktion eingesetzt werden sollte. Nach der Genehmigung durch die Produktionsabteilung entschieden wir uns für einen Lieferanten, der einen angemessenen Preis, hohe Qualität und eine akzeptable Lieferzeit bot. Als Teil der Vereinbarung schenkte mir der Lieferant einen Laptop. Da ich überzeugt bin, dass er der beste Lieferant für mein Unternehmen ist, spricht nichts dagegen, wenn ich das Geschenk annehme?

Antwort: Ja, das gibt es. Selbst wenn ein Lieferant ausgewählt wird, der den Interessen des Unternehmens dient, ist es unzulässig, dass Einzelpersonen diese Situation für sich oder ihre Angehörigen ausnutzen. Sie können sich diesbezüglich an Ihren Vorgesetzten oder den Ethikbeauftragten des Unternehmens wenden.

Frage: Aufgrund ethischer Bedenken wurde beschlossen, die Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten zu beenden. Ich teile jedoch nicht die Ansicht, dass dieses Unternehmen ein ernsthaftes Problem darstellt, und bin mit den von ihm hergestellten Produkten zufrieden. Kann ich mit einem anderen Unternehmen desselben Inhabers zusammenarbeiten?

Antwort: Nein. Wenn die Entscheidung getroffen wurde, eine Geschäftsbeziehung aufgrund von Risiken durch einen Dritten zu beenden, sollten Sie nicht nach alternativen Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit diesem Dritten suchen.



Beispiel Ereignissen

Frage: Meine beste Freundin hat mich gefragt, ob es bei einem der Unternehmen der Kibar-Gruppe eine passende Jobmöglichkeit für sie gäbe, und ich weiß, dass es eine passende Stelle gibt. Was soll ich tun?

Antwort: Die Kibar Unternehmensgemeinschaft ermutigt ihre Mitarbeiter, qualifizierte Kandidaten zu empfehlen. Sie können also gerne einen Freund oder eine Freundin vorschlagen. Nach einer Empfehlung sollten Sie sich jedoch nicht in den Einstellungsprozess einmischen oder versuchen, die endgültige Entscheidung zu beeinflussen.

Frage: Mein Cousin arbeitet für eine Firma, die auch meine Firma beliefert. Mein Chef hat mich gebeten, dem Team beizutreten, das das Angebot dieser Firma bewertet. Was soll ich tun?

Antwort: Sie sollten dies Ihrem Vorgesetzten melden und nicht Teil des Teams sein, das das Angebot bewertet. Ihr Vorgesetzter wird wahrscheinlich einen anderen Mitarbeiter dem Team zuweisen, um einen Interessenkonflikt zu vermeiden.

Frage: Ich habe erfahren, dass einer unserer Lieferanten angeblich einen seiner Kunden bestochen haben soll. Dieser Vorwurf ist jedoch noch nicht bewiesen und steht in keinem direkten Zusammenhang mit der Kibar Community. Sollte ich trotzdem etwas unternehmen?

Antwort: Ja. Wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Dritter gegen das Gesetz oder den Ethikkodex der Kibar Unternehmensgemeinschaft verstößt, sollten Sie dies Ihrem Vorgesetzten oder dem Ethikbeauftragten des Unternehmens melden.



Wettbewerbsrecht und Gerechter Wettbewerb

Wir vermeiden Praktiken, die den Wettbewerb behindern, verzerren oder einschränken; wir tragen zu einem fairen Wettbewerbsumfeld bei. In unseren Beziehungen zu Wettbewerbern, Kunden und Geschäftspartnern handeln wir im Einklang mit den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs und den Regeln des Wettbewerbsrechts und tolerieren keine Praktiken, die ethischen Werten schaden. Wir möchten das Bewusstsein all unserer Mitarbeiter für dieses Thema schärfen und die vollständige Einhaltung der geltenden Vorschriften sicherstellen.

Jegliche schriftliche oder mündliche Vereinbarung, die den Wettbewerb einschränkt, scheinbar harmlose Gespräche auf Branchenveranstaltungen oder vertrauliche Informationen von Wettbewerbern können schwerwiegende rechtliche Konsequenzen haben. In allen derartigen Angelegenheiten und bei jedem Verdacht sollten die Geschäftsleitung, die Rechtsabteilung oder der Ethikausschuss konsultiert werden.

- Informationen über Wettbewerber dürfen nur aus öffentlich zugänglichen Quellen bezogen und dürfen nur im Rahmen ethischer Richtlinien verwendet werden.
- Es ist sicherzustellen, dass die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens gemäß den Wettbewerbsregeln beworben und angeboten werden.



- Führen Sie keine Gespräche oder treffen Sie keine Vereinbarungen mit anderen Unternehmen über Preise, Marktanteile oder Kundenaufteilung.
- Schließen Sie keine geheimen Absprachen mit anderen Unternehmen der Branche bezüglich „Kundenteilung“ oder „Marktaufteilung“.
- Verzichten Sie nicht auf die Teilnahme an Ausschreibungen und erstellen Sie keine koordinierten Angebote mit anderen Unternehmen, um den Wettbewerb einzuschränken.
- Treffen Sie keine mündlichen Vereinbarungen mit anderen Unternehmen zur Festlegung von Marktpreisen.





Einhaltung internationaler Handelsregeln

Wir halten uns an die nationalen und internationalen Handelsbestimmungen aller Länder, in denen wir tätig sind. Internationaler Handel ist nicht nur eine wirtschaftliche Tätigkeit, sondern auch ein strategisch sensibles Feld, das die internationalen Beziehungen beeinflusst. Daher können der Handel mit sanktionierten Ländern, die Zusammenarbeit mit gelisteten Personen oder Organisationen sowie Verstöße gegen Exportkontrollen nicht nur rechtliche Konsequenzen, sondern auch Reputationsschäden nach sich ziehen.

Alle unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über rechtliche Verpflichtungen, Embargolisten, Ausfuhr genehmigungen, Zolldokumente und die Bestimmungen des Ziellandes zu informieren und die erforderlichen Prüfungen durchzuführen. In Verdachtsfällen sind die Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder der Ethikausschuss zu konsultieren.

- Vor dem Export oder Import prüfen Sie, ob die Produkte, Kunden, Lieferanten und Länder auf Sanktionslisten stehen.
- Erstellen und bewahren Sie alle Dokumente, die im Außenhandel des Unternehmens verwendet werden, sorgfältig und vollständig auf.
- Stellen Sie sicher, dass die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens wettbewerbskonform beworben und angeboten werden.



- Tätigen Sie keine indirekten Verkäufe in ein Land auf der Embargoliste über ein anderes Land.
- Sollten Sie Kenntnis von einem Kunden auf der schwarzen Liste erlangen, melden Sie die Transaktion unverzüglich Ihrem Vorgesetzten.
- Ignorieren Sie keine fehlenden Dokumente und machen Sie bei Zollformalitäten keine falschen Angaben.





Finanzielle und steuerliche Verantwortlichkeiten

Wir handeln in all unseren Finanztransaktionen nach den Prinzipien Genauigkeit, Transparenz und Verantwortlichkeit. Wir führen unsere Finanzbuchhaltung gesetzeskonform und erfüllen unsere Steuerpflichten fristgerecht und vollständig. Finanzielle Transparenz ist eine unserer grundlegendsten ethischen Verpflichtungen.

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie Finanzdokumente korrekt und vollständig erfassen, Genehmigungsprozesse einhalten und jegliche vermutete Unregelmäßigkeiten unverzüglich den zuständigen Abteilungen melden.

- Dokumentieren Sie alle Finanztransaktionen vollständig und lassen Sie sie von autorisierten Personen prüfen.
- Melden Sie Fehler in Ihren Buchhaltungsunterlagen umgehend den zuständigen Stellen.
- Stellen Sie alle notwendigen Finanzdaten vollständig zur Verfügung, um eine korrekte und fristgerechte Steuererklärung zu gewährleisten.



- Machen Sie in offiziellen Dokumenten keine absichtlich unvollständigen, irreführenden oder falschen Angaben.
- Verfälschen Sie keine Vorgänge in Ihren Finanzunterlagen und erstellen Sie keine Dokumente mit rückdatierten Daten.
- Stellen Sie keine fiktiven Rechnungen aus und rechnen Sie keine Leistungen ab, die nicht erbracht wurden, um Steuervorteile zu erlangen.





Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Geldwäsche stellt ein ernstes Risiko dar, das sowohl das Finanzsystem als auch den Ruf von Unternehmen gefährdet. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie die Herkunft von Transaktionen genau prüfen und ungewöhnliche oder verdächtige Vorkommnisse den zuständigen Behörden melden.

In Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Vorschriften ergreifen wir alle notwendigen Präventivmaßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Unternehmen nicht zu Instrumenten illegaler Aktivitäten werden, und wir erfüllen unsere entsprechenden rechtlichen Verpflichtungen mit größter Sorgfalt.

Für detaillierte Informationen lesen Sie bitte die Richtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche und zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung.

- Überprüfen Sie gegebenenfalls die Identität und die Transaktionshistorie Ihrer Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner.
- Melden Sie verdächtige Transaktionen, Geldtransfers oder Zahlungsmuster unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder dem Ethikausschuss.



- Nehmen Sie keine größeren Zahlungen von unbekannten Absendern an, ohne diese zu hinterfragen.
- Melden Sie verdächtige Aktivitäten umgehend.





Beispiel Ereignissen

Frage: Ein Kunde bietet mir an, mir ein Angebot eines Mitbewerbers zu zeigen. Was soll ich tun? Kann ich Kopien des Angebots vom Kunden erhalten oder kann ich es mit ihm besprechen?

Antwort: Sie sollten dieses Angebot höflich ablehnen. Sie sollten keine Dokumente von einem Kunden oder einer anderen Quelle annehmen, die als vertraulich gekennzeichnet sind oder von denen Sie annehmen, dass sie vertraulich sind.

Frage: Bei der Aufbereitung meiner Quartalsdaten bat mich mein Vorgesetzter, Angaben auf einer Rechnung zu ändern, deren Richtigkeit ich bezweifelte. Er legte keine Unterlagen zur Begründung dieser Änderung vor. Was soll ich tun?

Antwort: Es liegt in Ihrer Verantwortung, ehrlich zu sein und jede Transaktion genau und vollständig zu dokumentieren. Bitten Sie Ihren Vorgesetzten um entsprechende Unterlagen, um diese Änderung zu belegen. Sollten Sie diese Unterlagen nicht erhalten, können Sie den Sachverhalt dem Ethikbeauftragten des Unternehmens oder dem Ethikausschuss melden.

Frage: Bei den üblichen Prüfungen vor Beginn einer Geschäftsbeziehung mit einem neuen Kunden, wenn Sie KYC-Dokumente anfordern, weigert sich der Kunde mit der Begründung: „Das ist nicht nötig, wir sind bereits ein großes Unternehmen.“ Können Sie den Prozess fortsetzen?

Antwort: Nein. Kein Kunde ist von den KYC-Prozessen ausgenommen. Eine Geschäftsbeziehung kann nur zustande kommen, wenn die erforderlichen Unterlagen vorgelegt werden.



Beispiel Ereignissen

Frage: Ein Mitarbeiter eines Konkurrenzunternehmens äußerte den Wunsch, branchenweite Preisinformationen auszutauschen. Er stellte dies als gängige Praxis dar und sagte: „Jeder kennt doch schon die Preise der anderen.“ Wäre es angebracht, sich an diesem Informationsaustausch zu beteiligen?

Antwort: Nein, das verstößt eindeutig gegen das Wettbewerbsrecht. Der Austausch von Informationen mit Konkurrenten über Preise, Kundenaufteilung, Produktionsmengen usw. ist verboten. Ausreden wie „Das macht doch jeder“ oder „Das ist doch allgemein bekannt“ entbinden niemanden von der rechtlichen Verantwortung.

Frage: Aufgrund eines Embargos gegen ein Land, in das wir exportieren, gibt es Beschränkungen für den Versand bestimmter Produkte. Uns wurde jedoch vorgeschlagen, diese Produkte über ein Zwischenunternehmen zu versenden. Ist diese Vorgehensweise zulässig?

Antwort: Nein. Wenn die Entscheidung getroffen wurde, eine Geschäftsbeziehung aufgrund von Risiken durch einen Dritten zu beenden, sollten Sie nicht nach alternativen Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit diesem Dritten suchen.

Frage: Ein Projektmanager bat darum, die Buchung einer Zahlung an einen bestimmten Lieferanten bis zum Jahresende zu verschieben, um Wechselkursverluste zu vermeiden. Kann ich dieser Bitte nachkommen?

Antwort: Die vorsätzliche Manipulation des Zeitpunkts von Buchhaltungsunterlagen verstößt gegen die Grundsätze der Finanzberichterstattung und die Steuervorschriften. Eine genaue und zeitnahe Buchführung ist zwingend erforderlich. Ein solches Vorgehen kann sowohl das Unternehmen als auch die beteiligten Personen finanziell und rechtlich haftbar machen.



Schutz von Vermögenswerten und Daten

Bei der Kibar Unternehmensgemeinschaft sind wir uns bewusst, dass all unsere physischen, digitalen und immateriellen Vermögenswerte von strategischer Bedeutung für den Fortbestand und den Ruf unseres Unternehmens sind. Daher erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie diese Vermögenswerte sorgsam, sicher und ausschließlich für geschäftliche Zwecke nutzen.

Wir schützen die Einrichtungen, Maschinen, technischen Geräte, Fahrzeuge, Software, Dokumente, Geschäftsinformationen, Kundendaten, Mitarbeiterinformationen und geistigen Eigentumsrechte unseres Unternehmens; und wir stellen die Interessen des Unternehmens über



Schutz von Vermögenswerten

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, sämtliche Vermögenswerte der Kibar-Unternehmensgemeinschaft – einschließlich Sachwerte, digitale Systeme, geistige Eigentumsrechte sowie Geschäfts- und Personendaten – vor Diebstahl, Beschädigung und Missbrauch zu schützen.

Wir wahren die Vertraulichkeit von Informationen, Prozessen und technischen Daten im Zusammenhang mit unseren Produkten und stellen sicher, dass diese Produkte sicher, qualitativ hochwertig und gesetzeskonform sind. Wir erwarten von jedem unserer Mitarbeiter, dass er alle Materialien, Geräte, Software, Dokumente, Daten und Informationssysteme unseres Unternehmens sorgfältig, sicher und sachgemäß nutzt.

- Nutzen Sie die physischen, digitalen und geistigen Vermögenswerte des Unternehmens ausschließlich für geschäftliche Zwecke und mit Sorgfalt.
- Pflegen Sie die Ihnen zugewiesenen Werkzeuge, Geräte und Software und schützen Sie diese gemäß Ihren Verantwortlichkeiten.
- Melden Sie jeglichen Verlust, jede Beschädigung oder jeden Missbrauch von Unternehmensressourcen unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder den zuständigen Abteilungen.



- Unbefugten Personen darf kein Zugang zu Informationstechnologie-Werkzeugen gewährt werden.





Schutz personenbezogener Daten und Datenschutz

Wir legen großen Wert auf den Schutz unserer vertraulichen Informationen und respektieren gleichzeitig die Vertraulichkeit der Informationen unserer Geschäftspartner. Vertrauliche Informationen umfassen alle Daten, die noch nicht öffentlich zugänglich gemacht wurden. Dazu gehören beispielsweise Geschäftsgeheimnisse, strategische Pläne, Kunden- und Marktinformationen, Produktionsprozesse, Designs, Preisstrukturen, Personal- und Gehaltsinformationen sowie Finanzdaten.

Darüber hinaus verpflichten wir uns zum Schutz der Privatsphäre und zur vollständigen Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze – insbesondere des türkischen Datenschutzgesetzes (DSGV) und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union.

Wir verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich für legitime und festgelegte Zwecke und schützen diese vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch. Sofern die Weitergabe personenbezogener Daten an Dritte erforderlich ist, treffen wir die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen.

- Erheben Sie personenbezogene Daten nur, soweit dies zur Erfüllung eines rechtmäßigen oder legitimen Zwecks erforderlich ist.
- Halten Sie Ihre personenbezogenen Daten stets aktuell und vernichten Sie diese sicher, sobald sie nicht mehr benötigt werden.
- Melden Sie jeden Verdacht auf eine Verletzung des Datenschutzes unverzüglich der Rechtsabteilung.



- Sensible Daten dürfen nur dann erhoben werden, wenn eine rechtliche Verpflichtung besteht oder die ausdrückliche Einwilligung der betroffenen Person vorliegt.
- Personenbezogene Daten, die für einen bestimmten Zweck erhoben wurden, dürfen nicht für andere Zwecke verwendet werden.





Digitale Ethik

Wir sind uns bewusst, dass digitale Technologien sowohl in unseren Geschäftsabläufen als auch in unserem Berufsleben immer mehr Raum einnehmen. Wir setzen uns dafür ein, den digitalen Transformationsprozess menschenzentriert und ethisch korrekt zu gestalten, ohne dabei unsere Kernwerte zu kompromittieren.

Wir verfolgen einen Ansatz, der Mensch und Technologie in Einklang bringt, und streben danach, die Chancen der Digitalisierung verantwortungsvoll und bewusst zu nutzen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie digitale Technologien sachgemäß einsetzen, die Cybersicherheitsmaßnahmen einhalten, die Privatsphäre personenbezogener Daten respektieren und so handeln, dass der Ruf der Kibar-Unternehmensgemeinschaft auf digitalen Plattformen geschützt wird.

- Digitale Tools sind ausschließlich für geschäftliche Zwecke und im Rahmen der zulässigen Grenzen zu verwenden.
- Die Vertraulichkeit von personenbezogenen und Unternehmensdaten ist stets zu wahren.



- Installieren Sie keine unbekannte Software, die Sie aus dem Internet heruntergeladen haben, auf Firmengeräten.
- Übertragen Sie keine sensiblen Dateien an Ihre private E-Mail-Adresse oder in Cloud-Speicherdienste.





Führung von Unternehmensunterlagen

Um die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern, unseren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und das Vertrauen unserer Stakeholder zu gewährleisten, führen wir genaue und verlässliche Aufzeichnungen. Fehler, Auslassungen oder irreführende Informationen in diesen Aufzeichnungen könnten unser Unternehmen schwerwiegenden Verwaltungsstrafen und Reputationsschäden aussetzen.

Daher ist jeder Mitarbeiter der Kibar Unternehmengemeinschaft dafür verantwortlich, dass die von ihm erstellten oder genehmigten Aufzeichnungen korrekt, vollständig, aktuell, klar und verständlich sind. Die ordnungsgemäße Aufbewahrung von Aufzeichnungen ist nicht nur eine gesetzliche Pflicht, sondern auch eine ethische Verantwortung.

- Buchen Sie alle Transaktionen präzise, vollständig und übersichtlich und stellen Sie die zeitnahe Erfassung sicher.
- Gewährleisten Sie die Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und -verfahren, der gesetzlichen Bestimmungen und der Rechnungslegungsstandards.
- Belegen Sie alle Unternehmensausgaben und erfassen Sie diese in den entsprechenden Systemen.



- Melden Sie Qualitätsmängel umgehend, um die Kundenbeziehungen nicht zu schädigen.
- Geben Sie auf Anweisung Ihres Vorgesetzten keine falschen Daten ein.





Umwelt und Nachhaltigkeit

Wir betrachten Umweltschutz als eine grundlegende Verantwortung gegenüber der globalen Gemeinschaft, unseren Stakeholdern und zukünftigen Generationen. Diese Verantwortung reicht über unsere eigenen Geschäftstätigkeiten hinaus und umfasst alle Akteure und Geschäftspartner unserer Lieferkette.

Wir priorisieren Ökoeffizienz und die Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung in all unseren Prozessen, um die Energie- und Ressourceneffizienz zu steigern, Abfall zu reduzieren, CO₂-Emissionen zu senken und den Einsatz gefährlicher Stoffe zu minimieren.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie im Einklang mit diesen Prinzipien handeln. Nachhaltigkeit sehen wir als langfristigen Wert, den wir gemeinsam mit unseren Stakeholdern schaffen können.

- Energie- und wassersparende Maßnahmen priorisieren, um die Umweltbelastung zu minimieren.
- Die Unternehmensrichtlinien und Umweltvorschriften bezüglich des Umgangs mit Gefahrstoffen vollständig einhalten.
- Jede Situation, die die Umwelt schädigen könnte, unverzüglich dem/der Vorgesetzten melden.



- Handeln Sie nicht, ohne auf Verschwendungen bei der Ressourcennutzung zu achten.
- Beginnen Sie nicht mit der Verwendung eines neuen Produkts, Verfahrens oder Materials, ohne dessen Umweltauswirkungen zu prüfen.
- Treffen Sie beim Umgang mit Chemikalien oder Gefahrstoffen stets die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen.





Kommunikationsmanagement

Der Ruf und die Marke der Kibar Unternehmensgemeinschaft gehören zu unseren wertvollsten Gütern und spiegeln das Vertrauen und den Respekt wider, den wir bei all unseren Interessengruppen genießen. Daher liegt es in unserer aller Verantwortung, unsere Gruppe in allen öffentlichen Äußerungen – ob schriftlich oder mündlich – präzise, klar und einheitlich zu repräsentieren.

Die Sprache unserer Unternehmenskommunikation ist nicht nur Ausdruck unserer Unternehmensidentität, sondern auch Indikator für unsere gesellschaftlichen Versprechen und unsere ethische Haltung. Die Prinzipien der Transparenz, Konsequenz und Sorgfalt, die wir in der internen und externen Kommunikation anwenden, schützen den Wert unserer Marke, schaffen ein nachhaltiges Umfeld des Vertrauens und stärken unseren Ruf.

- Stimmen Sie sich vor der Veröffentlichung von Unternehmensmitteilungen mit den zuständigen Abteilungen (z. B. Unternehmenskommunikation, Rechtsabteilung) ab.
- Beachten Sie bei der Repräsentation des Unternehmens in sozialen Medien die Unternehmenswerte und die Unternehmenssprache.
- Vermeiden Sie die Weitergabe von Informationen, die zu Missverständnissen über das Unternehmen führen könnten.



- Veröffentlichen Sie keine unternehmensbezogenen Aussagen in sozialen Medien ohne die Genehmigung der Unternehmenskommunikation.
- Verändern oder verwenden Sie die visuelle Identität der Marke (Logo, Slogan usw.) nicht auf anderen Plattformen.





Beispiel Ereignissen

Frage: Ein Freund kam in der Mittagspause in unser Büro. Ich stellte ihn meinen Kollegen vor, und wir unterhielten uns. Die allgemeine Frage meines Vorgesetzten zu einem Projekt, an dem ich arbeite, weckte das Interesse meines Freundes, und er schloss sich dem Gespräch an und hörte zu. Wäre es angebracht, wenn ich die Fragen meines Vorgesetzten beantworte, auch wenn nur allgemein?

Antwort: Gemäß der Datenschutzrichtlinie der Kibar Group ist es unseren Mitarbeitern untersagt, die Projekte, an denen sie arbeiten, mit Dritten zu teilen, da dies Situationen offenlegen könnte, die der Kibar Group schaden könnten. Bitte besprechen Sie dieses Thema zu einem späteren Zeitpunkt mit Ihrem Vorgesetzten.

Frage: Ist es in Ordnung, wenn ich eine technische Zeichnung, die wir im Unternehmen erstellt haben, mit einem ehemaligen Kollegen teile, von dem ich weiß, dass er an einem ähnlichen Projekt arbeitet?

Antwort: Ja, es besteht ein Problem. Technische Zeichnungen sind geistiges Eigentum des Unternehmens, und ihre Weitergabe an Dritte stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Berufsethik dar. Solche Informationen dürfen nur von autorisierten Personen und unter Einhaltung der erforderlichen Vertraulichkeitsvorkehrungen weitergegeben werden.

Frage: Mein bester Freund, der Inhaber einer E-Commerce-Plattform, hat mich gefragt, ob ich ihm helfen könnte, die E-Mail-Adressen der Mitarbeiter seiner Firma zu beschaffen, um eine Sonderaktion anzukündigen. Was soll ich tun?

Antwort: Da Mitarbeiterlisten und Kontaktdaten vertrauliche Informationen darstellen, dürfen Sie die E-Mail-Adressen Ihrer Mitarbeiter nicht weitergeben. Dies würde gegen unsere ethischen Grundsätze und das Datenschutzgesetz verstößen.



Beispiel Ereignissen

Frage: Mir ist aufgefallen, dass teure Produkte, die für den Versand an Kunden vorbereitet werden, während des Logistikprozesses einem hohen Beschädigungsrisiko ausgesetzt sind. Dies fällt jedoch nicht in meinen Zuständigkeitsbereich. Sollte ich es trotzdem melden?

Antwort: Ja. Sicherzustellen, dass Produkte unbeschädigt beim Kunden ankommen, ist sowohl für den Ruf eines Unternehmens als auch für die Ressourcennutzung von entscheidender Bedeutung. Selbst wenn es nicht in Ihren Verantwortungsbereich fällt, ist es eine ethische Verpflichtung, Ihre Beobachtungen mitzuteilen.

Frage: Um von zu Hause aus arbeiten zu können, möchte ich Informationen, die personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Dritten enthalten, auf einen USB-Stick übertragen. Welche weiteren Schritte sollte ich vor der Datenübertragung durchführen?

Antwort: Die Übertragung personenbezogener Daten von Mitarbeitern oder Dritten auf Wechseldatenträger wie USB-Sticks birgt hohe Risiken und sollte nur in Ausnahmefällen erfolgen. Daher benötigen Sie hierfür die vorherige Genehmigung Ihres Abteilungsleiters. Selbst wenn Ihr Abteilungsleiter dem Antrag zustimmt, müssen Sie stets sicherstellen, dass Sie ein von Assan Bilişim zugelassenes, verschlüsseltes Gerät verwenden.

Frage: Kann ich einige der Geräte im Testlabor der Firma für ein privates Projekt außerhalb der Arbeitszeit nutzen?

Antwort: Nein. Firmenvermögen darf ausschließlich für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Die Nutzung von Firmenressourcen (Ausrüstung, Material, Energie, Zeit) für private Projekte verstößt sowohl gegen ethische Grundsätze als auch gegen den Arbeitsvertrag. Jede Nutzung bedarf der Genehmigung durch die zuständige Behörde.



ANWENDUNG ETHISCHER GRUNDSÄTZE



Mitarbeiterverantwortlichkeiten

- ✓ Den Ethikkodex der Kibar Unternehmensgemeinschaft lesen, verstehen und anwenden.
- ✓ Die potenziellen Risiken in Ihrer Rolle verstehen und bewerten, wie Sie diese unter Berücksichtigung der ethischen Grundsätze bewältigen können,
- ✓ Absolvierung der Schulungen zu ethischen Grundsätzen und anderen Schulungen,
- ✓ Sich an die ethischen Grundsätze und alle diese Grundsätze unterstützenden Praktiken zu halten und jegliches Verhalten im beruflichen und privaten Leben zu unterlassen, das dem Ruf der Kibar- Unternehmensgemeinschaft schaden könnte.

- ✓ In Situationen, in denen Sie sich unsicher sind, was zu tun ist, können Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, den Ethikberater des Unternehmens oder den Ethikausschuss wenden.
- ✓ Melden Sie dem Ethikausschuss unverzüglich jede Situation, die gegen die ethischen Grundsätze verstößt und/oder verdächtig ist,
- ✓ Zur Zusammenarbeit und zum Informationsaustausch bei Untersuchungen, die vom Ethikausschuss oder von vom Ethikausschuss benannten Personen/Einheiten durchgeführt werden.



Verantwortlichkeiten der Manager

Die Pflichten der Angestellten gelten zwar auch für Führungskräfte, doch tragen Führungskräfte eine größere Verantwortung für die Durchsetzung der Regeln. Diese sind im Folgenden aufgeführt:

- Sich an ethische Grundsätze zu halten und durch unser Verhalten ein gutes Beispiel für andere Mitarbeiter zu geben,
- Die Mitarbeiter sollen Fragen, Beschwerden, Anregungen und Wünsche bezüglich der ethischen Grundsätze entgegennehmen und dazu ermutigt werden, Feedback zu geben,
- Um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter die ihnen zugewiesenen ethischen Grundsätze und andere Schulungen absolvieren,
- Sicherstellen, dass alle neuen Teammitglieder über die ethischen Grundsätze, die Risiken ihrer jeweiligen Rolle und darüber informiert werden, wo sie Rat und Unterstützung erhalten können,
- Ermutigen Sie Ihre Teammitglieder, jeden ihnen bekannt werdenden oder vermuteten Verstoß zu melden. Vermeiden Sie es, solche Meldungen zu untersuchen,
- Wenn Informationen über einen Verstoß gegen ethische Grundsätze eingehen, wird der Sachverhalt dem Ethikausschuss gemeldet, eine Untersuchung wird jedoch vermieden.



Aufgaben des Ethikberater des Unternehmens

In Konzerngesellschaften fungiert, sofern nicht anders angegeben, der für die Personalabteilung zuständige Senior Manager gleichzeitig als Ethikberater des Unternehmens. Die Aufgaben des Ethikberater sind nachfolgend aufgeführt:

- ✓ Beantwortung von Mitarbeiterfragen zu den ethischen Grundsätzen.
- ✓ Dem Ethikausschuss gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der ethischen Grundsätze zu unterbreiten.
- ✓ Den Ethikausschuss zu informieren, sobald er Kenntnis von Situationen erlangt, die gegen die ethischen Grundsätze verstößen und/oder verdächtig sind.
- ✓ Ergreifen notwendiger Maßnahmen, um die Vertraulichkeit von Personen zu gewährleisten, die ethische Offenlegungen vornehmen.
- ✓ Die Aufgabe besteht darin, Untersuchungen in Angelegenheiten durchzuführen, die ihnen vom Ethikausschuss zugewiesen werden, und dem Ethikausschuss über die Ergebnisse zu berichten.



Aufgaben des Ethikausschusses

Der Ethikausschuss ist für die Prüfung und Aufklärung von Meldungen über Verstöße gegen ethische Grundsätze oder verdächtige Umstände zuständig. Meldungen von Mitarbeitern der Kibar- Unternehmensgemeinschaft an den Ethikausschuss werden vertraulich behandelt, und die Untersuchungen werden vom Ethikausschuss oder einer von ihm beauftragten Person/Einheit vertraulich durchgeführt.

Der Ethikausschuss, der dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats der Kibar Holding untersteht, besteht aus Personen in folgenden Positionen:

Leiter des Ethikausschusses:
Vizepräsident, zuständig für die
Interne Revision

Mitglied des Ethikausschusses:
Chefjustiziar

Mitglied des Ethikausschusses:
Vizepräsident, zuständig für
Personalwesen

