

Rubber and Beyond, Driving Our Future



Bu kitapçık içeriğine internet sitesinden de erişilebilmektedir.

**Sumitomo Rubber Industries, Ltd.**  
Kurumsal Etik Kurulu Ofisi

# Kurumsal Davranış Standartları

## İÇİNDEKİLER

Başkan Mesajı .....	1
Sumitomo Rubber Group İş Felsefesinin yapısı "Our Philosophy" ve "Kurumsal Davranış Standartları"nın Konumlandırılması .....	2
Kurumsal Davranış Standartları Hakkında .....	4
Danışma ve İhbar Mercileri .....	6
Compliance ve Öz Kontrol .....	8
Durum Çalışması .....	8
<b>I . Şirket-Çalışan İlişkisi</b>	
I - 1 İnsan Yaşamına Saygı, Güvenlik ve Sağlığın Sağlanması .....	10
I - 2 Çalışanların Kişiliği ve Bireyselliğine Saygı .....	11
I - 3 Adil Değerlendirme, Muamele ve Kapasite Geliştirme .....	12
I - 4 Şirket Varlıklarının Korunması .....	13
I - 5 Çıkar Çatışmasının Yasaklanması .....	14
<b>II . Ticari Faaliyetlere Dair</b>	
II - 1 Ürün ve Hizmet Sağlamak .....	15
II - 2 Bilgilerin Yönetimi ve Korunması.....	16
II - 3 Adil Rekabet .....	17
II - 4 Alt Yükleniciler / Satıcılarla Yapılan İşlemler .....	18
II - 5 Fikri Mülkiyetin Korunması .....	19
II - 6 İhracat Kontrolü .....	20
II - 7 Eğlence, Hediye Alışverişi, Bağışlar vb. ile İlgili Kısıtlamalar ...	21
II - 8 Kamu Çalışanları ile İlişki .....	22
II - 9 Bilginin Zamanında Duyurulması .....	23
II -10 İçeriden İşlemler Yasağı .....	24
<b>III . Şirket ve Toplum Arası İlişkiler</b>	
III - 1 Hukuka ve Sosyal Normlara Uygun Hareket Etme .....	25
III - 2 Anti-sosyal (Toplum Düzenine Aykırı) Güçlerle İlişki .....	26
III - 3 Siyaset ile İlişki .....	27
III - 4 Sürdürülebilirlikle İlgili Çalışmalar .....	28
III - 5 Dünya Ülkelerindeki Kurallara Uyum .....	29



## Başkan Mesajı

*S. Yamamoto*

Başkan  
Sumitomo Rubber Industries, Ltd.

### Değerli Sumitomo Rubber Group çalışanları,

"Our Philosophy" ve "Sumitomo Çalışma Ruhu" bizlerin en çok önem vermesi gereken, altyapımızı oluşturan düşünce şeklidir. Stratejimiz ve orta-uzun vadeli planlarımızı bu düşünce şeklini göz ardı ederek oluşturamayız. Sizlerin de bildiği gibi, artık dünya çapında bir şirketin sadece finansal değerleri değil, toplumsal değerleri de sıkça değerlendirilmektedir. ESG ve SDGs, Compliance gibi kelimeler günlük olarak kullanılabilir hale gelmiş olup, bu durumu benimseyemeyen bir şirket ayakta duramayacaktır.

- İş yerlerinizde, "Our Philosophy" ve "Sumitomo Çalışma Ruhu" na ters düşen iş yapış şekli veya karar verme yöntemleri gerçekten yok diyebilir misiniz?
- Compliance'a aykırı bir durum söz konusu olduğunda; satış, kar ve üretkenlikten çok Compliance'a öncelik verebiliyor musunuz?
- Her birinizin "Bad News First / Fast" in uygulayabildiği güven veren bir iş ortamı var mı?

Sıkıntıda olduğunuz, şikayet ettiğiniz, yardıma ihtiyaç duyduğunuz noktalar varsa, çevrenizdeki arkadaşlarınızdan destek istemekten çekinmeyin. Şirketimizde, akıl danışabileceğiniz yardımsever çokça arkadaşınız var.

Tek başınıza çözemediğiniz bir durumda arkadaşlarınızdan yardım alarak bir sorunu çözdüğünüzde bu şirket için de büyük bir artı olacaktır.

Günlük işlerinizde verdiğiniz kararlardan emin değilseniz, eylemlerinizin kaynak noktası olan şirket davranış kurallarına dönün. Ayrıca eylemleriniz ailenize ve arkadaşlarınıza gururla anlatabileceğiniz şeyler mi, kalben ve mantiken iyice düşünmenizi isterim.

Yine, çevrenizde davranışsal normlara biraz dahi aykırı olduğunu düşündüğünüz davranışlara rastlarsanız, hiç çekinmeden amirinize ve şirket içi ihbar hatlarına raporlama yapmanızı rica ederim.

Her birimiz Sumitomo Rubber Group'un birer çalışanı olarak, şirketin davranış kurallarını anlayıp, bu kurallara umakla yükümlüyüz.

Bu tür durumları raporlamak yapılması gereken doğru bir davranış olup, hepimizin sorumluluğudur.

Sumitomo Rubber Group, sizlerin cesaretini değerlendirip, içtenlikle gerekli aksiyonları alacaktır. Dürüstçe yapılmış ihbarlarınıza karşılık sizlere cezai işlem uygulanmasına hiçbir suretle izin verilmeyecektir.

Her gün Sumitomo Rubber Group için çabalayıp, "Our Philosophy" yi temel olarak görevlerinizi yerine getirdiğiniz için sizlere minnettarım.

Sumitomo Rubber Group'un daha çok gelişmesi için, dürüst bir şekilde çalışmaya devam edelim.

1 Temmuz 2022

## Sumitomo Rubber Group İş Felsefesinin yapısı “Our Philosophy” ve “Kurumsal Davranış Standartları” nın Konumlandırılması

### Şirket Felsefesinin yapısı: “Our Philosophy”

Belirsizliklerin ve zorlu değişimlerin olduğu bir çağda daha da büyümek için, Sumitomo Rubber Group’un varoluş nedenini tekrardan netleştirip, sarsılmaz bir kılavuz olarak Sumitomo Rubber Group çalışanları başta olmak üzere, tüm paydaşlarla paylaşmak gereklidir. “Our Philosophy” merkezinde böyle bir bilimsel temel alan, Sumitomo Rubber Group’undan miras alınmış, “Sumitomo Çalışma Ruhu”nu temel alan bir şirket felsefesine yapısıdır.

Sumitomo Rubber Group, “Our Philosophy”yi bütün kararlarımızın dayanağı ve davranışlarımızın çıkış noktası yapıp, sadece finansal değerler değil, toplumsal değerlerin gelişimi için de çalışarak, sürdürülebilir bir toplumun gelişimine katkı sağlar.

**Purpose** Varoluş amacımızdır.

### Geleceğe açılan yeniliklerle, en ileri rahatlık ve mutluluğu oluşturmak.

**Story** İnandıklarımız

Kauçuk materyalinin potansiyeline herkesten çok inanmak.

Dünyada bir çok “ilk”in üretildiği en ileri kauçuk teknolojilerini ve buradan genişleyen yeni teknolojilerin gelişimi için mücadeleye devam etmek.

Müşterilerimizin ve toplumun bize olan güvenine cevap vermek ve beklentilerinin üstünde değerler yaratmaya bağlı kalmak.

Böylece, insanları, toplumu, geleceği destekleyen “en ileri rahatlık ve mutluluğu” yaratarak, dünyaya sunmak.

“Sumitomo Rubber” bunun için vardır.

**Vision** Ulaşmak istediğimiz durumdur.

### Çeşitli güçleri birleştirip, birlikte büyüyüp değişimlerin üstesinden gelen bir şirket olmak.

**Sumitomo Rubber WAY** Önem verdiğimiz değerlerdir.

**Doğruluk ve dürüstlüğü ilke edinelim.**

Her olaya dürüstçe yaklaşıp, müşterilerimizin, çalışma arkadaşlarımızın, ve toplumun güvenine karşılık verelim.

**Mücadele edelim.**

Başarısızlıktan korkmadan, zorlukların üzerine gidecek cesarete sahip olalım. ,

**Birbirimize saygı duyalım.**

Birbirimizi iyice tanıyıp, düşünce ve bireyselliğe saygı duyalım.

**Sloganımız**

**Kauçuğun ötesine. Atılalım geleceğe.**

### Sumitomo Çalışma Ruhu

“Our Philosophy”nin temelinde, kuruluşundan itibaren yaklaşık 400 yıl süredir aktarılagelmiş “Sumitomo Çalışma Ruhu” yatar. “Sumitomo İş Felsefesi”, Sumitomo ailesinin ilk neslinden olan Masatomo Sumitomo’nun (1585~1652) gelecek nesiller için bıraktığı, işle ilgili özet anlatımların olduğu “Monjunin Shigaki”yi temel alan, Sumitomo’nun ataları tarafından nesiller boyu derinleştirilmiş bir felsefe olup, bu felsefenin önemli noktaları “İşin Anahtar Noktaları(Eigyō No Yōshi)” olarak aktarılagelmiştir.

**Madde 1.** Sumitomo olarak işimizde, güvenilirliğe önem verip, doğruluğu temel prensibimiz yaparak, Sumitomo’yu kaya gibi sağlam bir şekilde, daha da fazla büyütme istiyoruz.

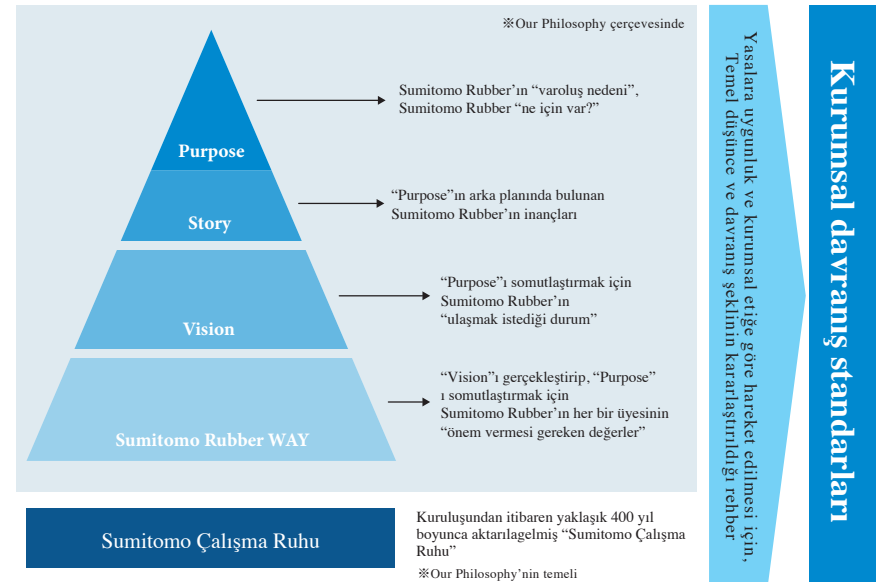
**Madde 2.** Sumitomo olarak işimizde, çağın değişimlerini ve varlıklarımızın kullanımını da göz önünde bulundurarak; büyüyüp küçülsek de, iş kurup iflas etsek de, katıyken anlık kar elde etmek için düşüncesizce ilerlememeliyiz.

※“Sumitomo Şirketler Grubu Kuralları” (Showa 3.yıl =1928’ de tesis edilen)’ dan alıntılandı.

### Kurumsal Davranış Standartları

“Kurumsal Davranış Standartları”, Sumitomo Rubber Group’un kurumsal faaliyetlerini gerçekleştirirkenki esas duruşunu ve düşünce tarzını, yasalara uygunluk bakımından anlaşılması kolay bir şekilde açıklayan somut bir kılavuzdur.

Sumitomo Rubber Group’un her bir şirketinin tüm yönetici ve çalışanlarının, kurumsal faaliyetleri sürdürürken karar verme mekanizması olarak bu standartlardan faydalanmasını rica ederiz.



## Kurumsal Davranış Standartları Hakkında

### Kurumsal Davranış Standartlarının uygulanacağı kişiler

Bu standartlar, Sumitomo Rubber Group'un her bir şirketinin tüm yöneticileri ve çalışanlarına uygulanır.

Aynı şekilde bizler, Sumitomo Rubber Group ile iş yapan diğer kişilerden de bu standartlara göre davranmalarını bekleriz.

### Her bir ülkenin yasalarıyla ilişkimiz

Tüm yönetici ve çalışanlar, kurumsal faaliyetlerimizi sürdürdüğümüz ülkenin ve bölgenin yasalarına ve kurallarına uymalıdır. Ülkelerin yerel yasaları ile davranış standartlarımız farklılık gösteriyorsa, Hukuki İşler Departmanı'yla iletişime geçiniz.

Grup şirketlerimizde, davranış standartlarımızla şirket içi kuralların içi içe geçtiği durumlar olabilir. Bu kuralların, standartlarımıza ters düştüğü durumlar olursa, davranış standartlarımızı temel alınız.

### Sorumluluklarımız

Sumitomo Rubber Group'un bir üyesi olarak,

- Davranış Standartlarımızı, şirket politikamızı ve şirket içi kurallarımızı anlayıp, bunlara uymakla yükümlüyük.
- Davranış standartlarımız ilgili yasa ya da şirket içi kuralla ters düşme ihtimali ve bunun dışında Compliance'la ilgili şüpheli bir durum oluşması halinde, 6 ve 7. sayfadaki numara ve adreslerle iletişime geçilmelidir.
- Standartlarımıza aykırı davranışların, duruma göre cezalandırılma ihtimali vardır.

### Amirlerin Sorumlulukları

Altılarınızı yönetip yönlendirecek pozisyonda iseniz, üstte yazanlara ek olarak;

- Sürekli örnek oluşturacak davranışlar sergileyin.
- İş yerinizdeki çalışanlar standartlarımızın önemini anladıklarını ve bunlara uyduklarını düzenli olarak kontrol edin.
- Çalışanların Compliance'a ilişkin endişe ve şüpheleriyle ilgili soru soabileceği, kolaylıkla konuşabilecekleri bir iş ortamı yaratın.
- Compliance'la ilgili endişelerini dile getiren ya da soru soran çalışanları dinleyip, bu endişeleri ciddiyle ele alın.
- Sorumluluk alanınızla ilgili Compliance endişesine karşı aksiyon alıp, çözüme kavuşturmalısınız.
- Yolsuzluk olduğu düşünülen bir davranıştan haberiniz olursa, 6 ve 7. sayfadaki numara ve adreslerle iletişime geçilmelidir.
- Şirketin Compliance'a yönelik çalışmalarını inisiyatif olarak ilerletip, kendi içinizde de Compliance'la alakalı çalışmalara aktif bir şekilde katılın.

### Danışma ve Sorun Bildirme

Davranış standartlarımız bütün durumları kapsayamayabilir. Yasalar veya şirket politikasının gerektirdiği maddelerle ilgili şüpheniz var ise, kendiniz veyahut çevrenizdekilerin davranışları doğru mu değil mi karar vermekte zorlanıyorsanız, yanlış olduğunu düşündüğünüz bir davranış sergileniyorsa, 6 ve 7. sayfadaki numara ve adreslerle iletişime geçiniz.

Davranış standartlarımızın, yasalar ya da şirket içi kurallar vb. ile ters düştüğünden şüpheleniyorsanız veya ters düştüğü durumları biliyorsanız, bunları raporlamak sizin sorumluluğunuzdadır. Hatalı davranışlarla ilgili bir şüphenizi veya bunun haricinde başka bir problemi raporlamak, grubumuzun bütün şirketlerinde, iş arkadaşlarımızı ve çevre halkını korumak demektir.

### Bad News First / Fast

**Özellikle problem vb. gibi bir "Bad News" varsa, ivedilikle amirlere bildirilmelidir. İyi haber daha sonra bildirilse de olur.**

- ☑ "Bad News" ortaya çıkmışsa ya da ortaya çıkması ön görülebiliyorsa, saklamadan, yalan söylemeden, gerçekleri hızlı bir şekilde aktarınız.
- ☑ "Bad News First/Fast"e aykırı bir davranışın, duruma göre cezalandırılma ihtimali vardır.
- ☑ Neticede "Bad News"a tekabül eden bir durum olmadığı anlaşıldığında ya da ilk raporlama içeriğiyle sonuç arasında farklar olsa da, bunu sebep göstererek, olumsuz değerlendirme yapılması yasaktır.
- ☑ Ayrıca üst düzey yöneticiler ve amirler, «Bad News»ların daha kolay paylaşılabilmesi için bir atmosfer oluşturmak için çabalamalıdır.

## Danışma ve İhbar Mercileri

### Amir

Organizasyonel sıralamaya göre, ilk olarak üst amire danışınız. Üst amirinize danışmak istemiyorsanız veya danışamıyorsanız, aşağıdaki danışma mercileriyle iletişime geçiniz.

### Hukuki İşlerle Sorumlu Departman

Yasalara uygunluk ve ilgili yasal risklerle ilgili bilmek istediğiniz noktalar olursa, Hukuki İşlerle Sorumlu Departmanla iletişime geçin.

### İnsan Kaynakları ve İdari İşlerden Sorumlu Departmanı

Compliance hususunda endişeleriniz veya iş etiğine ilişkin şüphelerinizle ilgili bilmek istediğiniz noktalar varsa, İnsan Kaynakları ve İdari İşlerden Sorumlu Departmanı'yla iletişime geçin. En iyi yolu izleyebileniz için size destek olacaklardır.

### Yerel Compliance Danışma masası veya Sumitomo Rubber Group Kurumsal Etik Yardım Hattı

Sumitomo Rubber Group, yasalara ve iş ahlakına aykırı durumlarla ilgili bilgilerin toplanması ve soruların cevaplanması için, Kurumsal Etik Yardım Hattı'nı kurmuştur.

Tüm dünyadaki Sumitomo Rubber Group yöneticileri, çalışanları ve iş partnerleri, Kurumsal Etik Yardım Hattı'na danışıp, bildirimde bulunabilirler.

Japonya dışından yapılacak bildirimleri e-posta yoluyla yapınız.

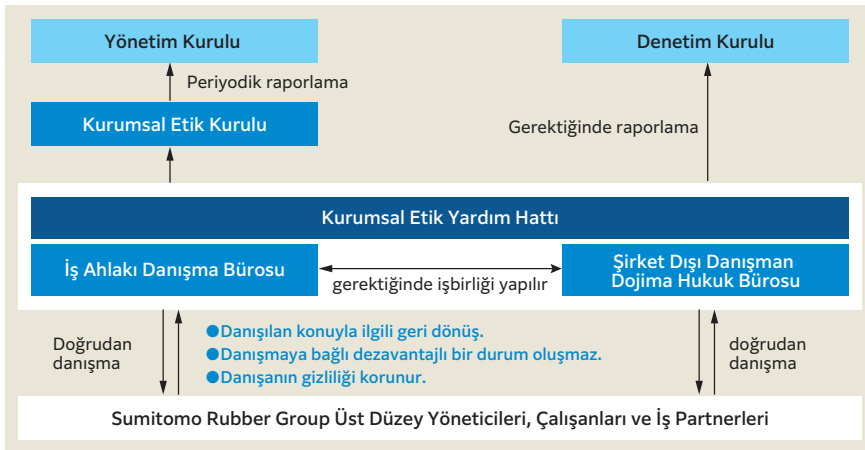
(※Gmail vb. özel e-postalar da kullanılabilir.)

Şirketinizde de İş Ahlakı Danışma Hattı var ise, hem şirketinizdeki bu danışma hattı veya 'Kurumsal Etik Yardım Hattı'ndan herhangi biriyle iletişime geçebilirsiniz.

Sumitomo Rubber Group, şirketinizdeki İş Ahlakı Danışma Hattı ve 'Kurumsal Etik Yardım Hattı'nı aktif bir şekilde kullanmanızı tavsiye etmektedir.

Gizliliğinizi koruyacağımız ve herhangi bir dezavantaja mahal vermeyeceğimiz için, iletişime geçmekten çekinmeyiniz.

### Kurumsal Etik Yardım Hattı



### Sumitomo Ruber Group Kurumsal Etik Yardım Hattı

#### ① İş Ahlakı Danışma Bürosu

Telefon:  
(+81) 78-265-3133  
(+81) 50-3495-8488

E-posta:  
helpline@srigroup.co.jp

Posta adresi:  
Compliance Consultation Office,  
Sumitomo Rubber Industries, Ltd.  
3-6-9 Wakinohama-cho,  
Chuo-ku, Kobe JAPAN  
(Postal Code: 651-0072)

#### ② Şirket Dışı Danışmanı Dojima Hukuk Bürosu

Telefon:  
(+81) 6-6201-0361

E-posta:  
sri.helpline@dojima.gr.jp

Posta adresi:  
Dojima Law Office  
2-3-9 Kitahama, Chuo-ku,  
Osaka JAPAN  
(Postal Code: 541-0041)

Yardım Hattı'na danışıp, bildirim yapmak için bilgi sayfasına ulaşabilirsiniz.



① ve ②'nin yanı sıra, bay ve bayan sorumlularımız da bulunmaktadır.

Ayrıca, belli bir kişiyi küçük düşürmek için bilgi sızdırmak veya iftira atmak gibi amaçlarla bu hizmetten faydalanmak yasaktır.

### Kurumsal Etik Yardım Hattı'na Bildirim durumunda yapılanlar

Genel olarak tahmini akış aşağıdaki şekildedir ama somut olaylarda duruma göre değişimler olabilir.



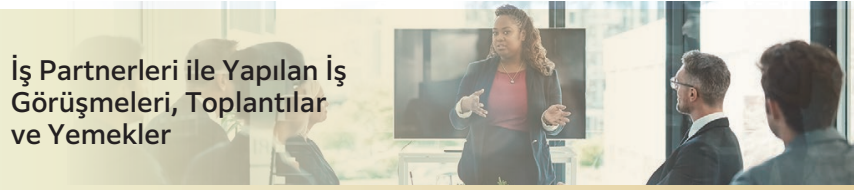
## Compliance ve Öz-kontrol

İş ahlakıyla ilgili problemlerle karşı karşıya kalıp, net bir cevap bulamadığınız her zaman, kendinize aşağıdaki soruları sorun:

- Bunun doğru bir hareket olduğunu düşünüyor musunuz?
- Ailenize bundan gururla bahsedebilir misiniz?
- Acaba yakalanmazsam sorun olmaz diye mi düşünüyorsunuz?
- Haberlere çıksa bile bu hareketinize güvenebilir misiniz?
- Bu davranışınızdan dolayı şirketinizin toplumun güven ve itimadını kaybetmeyeceğinden emin misiniz?

## Durum Çalışması

Günlük işlerimizi düşünerek, temsili bir takım durumlar oluşturacağız.  
Kendi davranışlarınıza uyan ya da uymayan noktalar var mı kontrol ediniz.



### İş Partnerleri ile Yapılan İş Görüşmeleri, Toplantılar ve Yemekler

- Cinsiyet ayrımcılığı, taciz gibi insan haklarını ihlal eden davranışlarda bulunuyor musunuz? [S.11'e](#)
- Tedarikçi ve alt yüklenicileri ağır şartlara zorlayıp, ödemeleri geciktiriyor musunuz? [S.18'e](#)
- Tekele alma, kartellik gibi adil olmayan yöntemlerle iş yapıyor musunuz? [S.17'e](#)
- Yerel ve yabancı kamu çalışanlarına haksız kar sağlama, ağırlama ve hediye alışverişi yapma gibi davranışlarda bulunuyor musunuz? [S.22'e](#)
- İş partnerlerini ağırlama ve hediye alışverişi gibi işleriniz, şirket tarafından kabul gören sınırı aşılıyor mu? [S.21'e](#)
- Şirketinizin ve iş partnerlerinin şirket içi bilgilerini başka şirketlere ifşa ediyor musunuz? [S.24'e](#)
- Anti-sosyal güçlerle bir ilişkiniz var mı? Para aklama gibi işlere karıştınız mı? [S.26'e](#)



### İş Yeri

- Cinsiyet ayrımcılığı, taciz gibi insan haklarını ihlal eden davranışlarda bulunuyor musunuz? [S.11'e](#)
- Çalışanların güvenliğine ve sağlığına öncelik veriyor musunuz? [S.10'e](#)
- Çalışma sürelerini aşırı derecede uzun tutuyor musunuz? [S.10'e](#)
- Şirket içi kuralları aşan kararlar veriyor musunuz? [S.4'e](#)
- IT ekipmanları, yazılımları ve bilgi aktarım sistemleri vb.ni yetkisiz ve kanun dışı kullanıyor musunuz? [S.13'e](#)
- Uygun olmayan finansal işlemler yapıyor musunuz? [S.23'e](#)
- İş partnerlerinin genel ve kişisel bilgileri gibi kurumsal gizliliği olan bilgileri uygun bir şekilde yönetiyor musunuz? [S.16'e](#)
- Şirketinizin ve iş partnerlerinin şirket içi bilgilerini başka şirketlere ifşa ediyor musunuz? [S.24'e](#)



### Fabrika Üretim Sahası

- Cinsiyet ayrımcılığı, taciz gibi insan haklarını ihlal eden davranışlarda bulunuyor musunuz? [S.11'e](#)
- Çalışanların güvenliği ve sağlığına öncelik veriyor musunuz? [S.10'e](#)
- Çalışma sürelerini aşırı derecede uzun tutuyor musunuz? [S.10'e](#)
- Ürünlerin güvenliğinin korunması için ilgili yasa ve kalite standartları, ürünleri teslim alan tarafın yöntemlerine uyuyor musunuz? [S.15'e](#)
- Çevreyle ilgili yasalara uyuyor musunuz? [S.28'e](#)
- Üretim ve teknikle ilgili gizli bilgileri dışarıya sızdırıyor musunuz? [S.16'e](#)



### Uluslararası İlişkiler ve Ticari İşler

- Cinsiyet ayrımcılığı, taciz gibi insan haklarını ihlal eden davranışlarda bulunuyor musunuz? [S.11'e](#)
- Uygun olmayan muhasebe işlemleri ve vergi iadesi yapıyor musunuz? [S.23'e](#)
- Uluslararası anlaşma ve yasaları aşan ihracat süreçleri gerçekleştiriyor musunuz? [S.20'e](#)
- Gümrük işlemlerini gerçekleştiren personele haksız kar sağlıyor musunuz? [S.22'e](#)
- Yasalarca yasaklanmış ithalat-ihracat işlerine ve uygunsuz işlere karıştınız mı? [S.20'e](#)



## I Şirket-Çalışan İlişkisi

### I -1 İnsan Yaşamına Saygı, Güvenlik ve Sağlığın Sağlanması

Sumitomo Rubber, yönetici ve çalışanlarının herbirini, şirketin başarılı olmasını ve işlerin büyümesini sağlayan en önemli varlık olarak görür. Bu yüzden onların yaşamlarına saygı duyarak onlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlar.

- İş kazalarını önlemek amacıyla "Güvenlik" ve "sağlığın" diğer şeylerden önce geldiği düşünülür, çalışanların güvenliğinin ve sağlığının sağlanması için sistem ve cihazlar kurulur.
- Çalışanların «mental» ve «fiziksel» sağlıklarının, şirketin sürdürülebilirliğini sağlamada elzem olduğunu düşünülür ve «sağlık yönetimi» iletilip, kişi kişi ilerleyerek sağlık faaliyetleri gerçekleştirilip, birbirimizin sağlığına önem verdiğimiz bir "sağlık kültürü"nü oluşturması için çabalanır.
- Mental sorunlardan kurtulup işe geri dönmek için gerekli destek ve tedavi ile kişinin iş hayatına uyumu için destek sağlanıp, kişi hastalansa bile çalışmaya devam edebileceği bir iş yeri yaratmak için çabalanır.
- Annelik izni gibi iş-özel hayat uyumunu destekleyici yapıların edinilmesini bir sonraki seviyeye taşımak ve ortak yardımlaşmanın olduğu bir ortam oluşturmak için çabalanır. Aynı zamanda, eşin yurtdışına gitmesi sebebiyle alınan izin gibi yönetici ve çalışanların yaşam tarzlarının farklılıklarına ve kariyer çeşitliliğine göre iş-yaşam dengesinin oluşturulmasına destek vermeye gayret gösterilir.
- Yasadışı uyuşturucu madde bulundurulması ve kullanımı, aynı şekilde iş yerinde alkol alımı yasaklanır. Madde ve alkol bağımlılığının, kişinin kendisiyle birlikte çevresini de tehlikeye atması olasıdır. Güvenli ve rahat bir şekilde çalışabileceğimiz iş ortamının korunması için, şirketimizin yasalar çerçevesinde madde ve alkol araştırmaları gerçekleştirmesi söz konusudur.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine aktif bir şekilde katılıp, belirlenen kurallara uyalım. Aynı şekilde, şirketin belirlediği eğitim ve tatbikatlara da kesinlikle katılım gösterelim.
- Kendi "güvenlik" ve "sağlığımızı" kendimiz, iş yerinin "güvenlik" ve "sağlığını" ise iş yerindeki herkesin koruyabileceğini birbirimize hatırlatalım.

### I -2 Çalışanların Kişiliği ve Bireyselliğine Saygı

Sumitomo Rubber, her bir çalışanın kişiliğine, bireyselliğine ve mahremiyetine saygı gösterir. Ayrıca düşünce, inanç, din, ırk, ten rengi, milliyet, dil, sosyal köken, cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsel kimlik, yaş ve fiziksel handikaplar gibi nedenlerle tacize ve ayrımcılıklara maruz kalınmayan sağlıklı bir çalışma ortamı sunar.

- Güç istismarı, cinsel taciz başta olmak üzere, taciz insan haklarıyla ilgili bir sorun olup, kişinin onurunu zedeleyen, iş ortamını kötüleştiren kritik bir problem olarak görülmektedir. Şirketimiz, tüm yönetici ve çalışanların birbirine saygı duyduğu, güvenli, mutlu ve dolayısıyla rahat bir şekilde çalışabilecekleri iş ortamını hedefleyip, hiçbir yöneticinin ve çalışanın "tacizde bulunmaması, bulundurmaması, tacize müsamaha göstermemesi ve göz ardı etmemesi" için gayret eder.
- Konumu veya pozisyonunu kullanarak kişiliği ve haysiyeti ihlal eden güç istismarı (güç tacizi) ile ilgili, yaşanmaması, yaşatılmaması ve müsamaha gösterilmemesi tutumu benimseriz. Aynı şekilde şirketimiz, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcı kelimelerin kullanılması ve istismar gerçekleştirilmesi ile başkalarının cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini rızası olmadan üçüncü kişilere ifşa etmenin de güç istismarına girdiğinin farkındadır.
- Cinsel taciz yaşanmaması, yaşatılmaması ve buna dair müsamaha göstermeyen tutumuyla çalışma alanlarında cinsel söylemler ve davranışlardan kaynaklı kimsenin zarar görmeyeceği şekilde hareket edilir. Ayrıca şirketimiz, evlilik ve doğum gibi durumların mahremiyetine aşırı derece karışılmasının cinsel taciz olduğunun farkındadır.
- Yönetici ve çalışanların gebelik, doğum, çocuk ve aile yakını bakımı ile ilgili yapıların kullanımını engelleyen haksız söylemler ve davranışlar olmak suretiyle iş ortamına zarar veren eylemlere de müsamaha gösterilmez.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Cinsel taciz, güç istismarının iş haricinde, iş ortaklarıyla ve iş arayan öğrenciler başta olmak üzere, iş arayan kişiler vb. ile olan ilişkilerde ortaya çıkabileceğini bilip, bu duruma uygun şekilde hareket edelim.
- Birbirimizi iyi tanıyıp ve düşünce ve bireyselliğe saygı duyalım. Ayrıca, çeşitlilik ve hevesli takım çalışmalarıyla, esnek bir organizasyonun oluşturulmasına katkı sağlayalım.
- Çeşitli nitelik ve düşünce tarzlarına saygı gösterip, tüm bireylerin yeteneklerini gösterebileceği bir iş yeri oluşturmak için, bilinçsiz önyargılarımızın bilincine vararak hareket edelim.

## I Şirket-Çalışan İlişkisi



### I -3 Adil Değerlendirme, Muamele ve Kapasite Geliştirme

Sumitomo Rubber, tüm yönetici ve çalışanları adil ve tarafsız değerlendiren ve muamele gösteren insan kaynakları yapılarını oluşturur ve uygun bir şekilde kullanır.

- İnsan kaynakları yapıları kullanılarak, tüm yönetici ve çalışanların iş performansını arttırıp, iş alanlarını ve kalitesini büyütüp geliştirebilmeleri için, yetenek gelişimleri aktif bir şekilde ileri seviyeye taşınacaktır.
- İnsan kaynakları yapıları kullanılarak, her çalışanın memnuniyet hissedip, hevesle işlerini yapabilmelerini sağlayacak ortam oluşturulacaktır.
- Her çeşit eğitim gerçekleştirilerek, kişisel gelişimin desteklenmesiyle beraber yönetici ve çalışanların yeteneklerini geliştirmesinde de itici güç olunacaktır.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Takım gücünü maksimize edebilmek için, dostça rekabeti sürdürüp, ortak bir başarıyı amaç edinelim.
- Örneği olmayan, bizi zora sokan durumlarla bağımsızca, başarısızlıktan korkmadan mücadele edelim.

### I -4 Şirket Varlıklarının Korunması

Sumitomo Rubber, şirketin somut ve soyut varlıklarını, grubun karını en üst seviyeye çıkarmak için kullanmakla beraber, kayıp, hasar ve hırsızlığa karşı korur, amaç dışında kullanılmaması adına yönetimini sağlar.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Şirket fonları, cihazları, araçları, makineleri, ekipmanları, yazılım gibi şirket varlıklarının yalnızca iş için gerekli olduğu ölçüde kullanılmasına izin verilir, bu nedenle özel telefon görüşmeleri, e-posta vb. şeyler şirketin ticari faaliyeti ve şirketin onayladığı amaçlar dışında kullanılamaz.
- Kayıp, hasar, hırsızlık ve yetkisiz kullanımı önlemek amacıyla doküman üzerinde yönetimi, kilitli dolaplarda saklama, kilitleyerek yönetme gibi bir yönetim sistemi düzenleyerek, şirket varlıkları özenle ve etkili bir şekilde kullanılmalıdır.
- İşten ayrılırken, şirket varlıkları ve iş bilgileri, materyaller iade edilmelidir, işten ayrıldıktan sonra şirketin onayı olmadan bu varlıklar ve bilgiler kullanılamaz. Aynı şekilde, işten ayrıldıktan sonra da gizliliği koruma sorumluluğu yerine getirilmelidir.
- Şirketin kiralanmış bilgi-işlem ekipmanlarının kaybolduğu veya çalındığı fark edilirse, ivedilikle sistemden sorumlu departmanla iletişime geçilmelidir.

#### Acil irtibat hattı:

Japonya içii şirketler için (+81)78-265-3081 (365 gün 24 saat açıktır.)

Japonya dışı grup şirketlerinde şirketin system sorumlusuyla irtibata geçilebilir.



## I Şirket-Çalışan İlişkisi

### I -5 Çıkar Çatışmasının Yasaklanması

Sumitomo Rubber'ın yönetici ve çalışanlarının, kişisel çıkarları ile şirket çıkarlarının ters düşeceği veya ters düşme riskinin olduğu herhangi bir eylemde bulunması yasaktır.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Çıkar çatışması riskinin olduğu ya da çıkar çatışması yaşandığı durumlarda, amir ya da ilgili departmana direkt olarak haber verilmelidir.
- Sumitomo Rubber Group'un iş ortakları ya da rekabet halinde olduğu şirketlerde yönetici veya çalışan olunamaz. Aynı şekilde, bu tarz şirketlere yatırım da yapılamaz.
- Belirli bir iş ortağına yönelik kolaylık sağlamayı düşünmeseniz bile, o iş ortağından aşırıya kaçan ayrımlar veya hediyeler kabul edilemez.
- İş sırasında edinilen bilgiler kişinin kendisinin veya üçüncü bir şahsın yararına kullanılamaz.
- Sahte seyahat masrafları veya giderleri için başvuru yapılamaz.
- İş ortaklarıyla gizli planlar yaparak, hayali veya döngüsel işlemler gerçekleştirilemez ve asıl miktar dışı taleplerde bulunamaz.

## II Ticari Faaliyetlere Dair



### II -1 Ürün ve Hizmet Sağlamak

Sumitomo Rubber'ın en büyük önceliği, yasa ve yönetmeliklere uyarak, güvenli ve müşterilerin ihtiyaç duyduğu kaliteye sahip çekici ürün ve hizmetleri sağlamaktır.

- Ürün kusurlarından dolayı cana, insan bedenine veya mülke zarar gelmesini önlemek ve müşterilerin güvenini boşa çıkarmayan kalitede ürün ve hizmetleri sağlamak, kurumsal faaliyetlerin temelini oluşturur.
- Sumitomo Rubber Group, ürün araştırma ve geliştirmeden üretim-işleme, dağıtım-satışa kadar olan tüm süreçlerde, kalite yönetim sistemine dayanan müdahalelerle, yasalara uyarak, müşterilerin taleplerini karşılayan güvenli ürün ve hizmetleri sağlar.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Kalite güvence, sadece belirli bir departman veya çalışan tarafından değil, tüm yönetici ve çalışanlar tarafından gerçekleştirilen; satış, geliştirme, üretim ve bunun dışında destek sağlayan departmanları da kapsayarak, tüm şirkete mal olmuş bir faaliyettir. Tüm yönetici ve çalışanlar, kalite güvencenin kurumsal faaliyetlerin temeli olduğunun farkında olmalı ve buna göre hareket etmelidir.
- Standart dışı iş yapılamaz, kalite kontrol standartlarını veya denetim sonuçlarını tahrif edilemez ve maliyet veya teslimat için kaliteden ödün verilemez.
- Ürün şikayetleri veya kaza gibi sorunlar meydana geldiyse veya ürünün güvenliğiyle ilgili herhangi bir şüpheniz varsa lütfen derhal üstünüze ve Kalite Güvence Departmanına bildirilmelidir.
- Beklenmedik şekilde ürünle ilgili bir kaza meydana geldiğinde, en çok müşterilerimizin güvenliğine öncelik vererek hareket etmeliyiz. Bilgi ve gerçekleri müşterilerimize doğru bir şekilde aktarır, dürüst ve samimi şekilde aksiyon almamızdır.

## II Ticari Faaliyetlere Dair

### II -2 Bilgilerin Yönetimi ve Korunması

Sumitomo Rubber, iş aracılığıyla elde edilen müşteriler ve iş ortakları hakkındaki bilgileri, müşteriler ve iş ortaklarıyla ilgili kişisel bilgileri ve her grup şirketi tarafından tutulan teknik, satış bilgileri ve çalışanların kişisel bilgilerinin kurumsal gizli bilgiler olduğunu bilir, grubun değerli ve önemli bir mülkü olarak görür. Gizli bilgilerin ifşa edilmesi ve sızdırılmasının ticari faaliyetleri olumsuz etkileyebileceğini anlar, yürürlükteki yasalara ve şirket içi kurallara uygun şekilde koruyup yönetir.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Şirketin elinde bulundurduğu teknik ve ticari bilgiler ile müşteriler ve iş ortakları hakkındaki bilgiler için aşağıdaki işlemlerin yapılmaması için gerekli özen gösterilmelidir.
  - Herkesin serbestçe erişim sağlayabileceği bir ortamdaki uygunsuz bilgi yönetimi
  - Resmi olarak ilan edilmemiş bilgileri makul bir sebep olmadan şirket içinde veya dışında fark etmeksizin üçüncü şahıslara ifşa etmek, sızdırmak
  - Bilgileri özel amaçlar için kullanmak
  - Makul bir sebep olmaksızın bilgileri kopyalamak , düzeltme yapmak, ortadan kaldırmak
  - Gereksiz hale gelen bilgiler imha edileceği zaman, uygun prosedürleri uygulamadan imha etmek
- İdarecilerin ve şirket çalışanlarının bilgileri de, yasalarca kişisel bilgi olarak, müşterinin üçüncü şahıs kişisel bilgileri ile aynı şekilde ele alındığı için, yöneticilerin ve şirket çalışanlarının bilgileri diye uygunsuz şekilde yönetilmemelidir.
- İdareciler ve şirket çalışanlar emekli olacaklarında, gizli bilgilerin kayıtlı olduğu belgeleri, kayıtlı kanalları/iletişim araçlarını şirkete iade etmelidir. Ayrıca, emekli olduktan sonra da gizlilik yükümlülüğü devam eder.
- Gizli bilgiler yasadışı bir şekilde ifşa edilirse ayroca disiplin cezası ve para cezası gibi adli cezalara da maruz kalınabilir.

### II -3 Adil Rekabet

Sumitomo Rubber, Japonya başta olmak üzere dünyanın diğer ülke ve bölgelerinde uygulanan adil rekabet ile ilgili yasa ve düzenlemelere uyar ve bu yasa ve düzenlemeleri ihlal edecek şekilde hareket etmez.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Aynı endüstrideki diğer firmalarla olan hisseler ve satış bölgeleri gibi serbest ticari faaliyetleri makul olmayan bir şekilde sınırlandırmak için görüşmeler yapmak, anlaşma yapmak (karteller, gizli anlaşmalar) gibi hareketlerde bulunulmamalıdır.
- İş ortaklarına ürünlerin satış (perakende) fiyatlarını gösterip, buna riayet edilmesini sağlayacak hareketlerde (yeniden satış fiyatının imalatçının belirlemesi) bulunulmamalıdır.
- Belirli bir iş ortağı için ayrımcılık gözetmemeli, rakipleri dışarıda tutmak için ürünü haksız yere satmamalı veya iş ortağını reddedilmemelidir.
- Ürün, katalog ve internet sitelerini de içeren reklam görsellerinde müşterileri yanlış yönlendirme ihtimali olan uygunsuz reklam ve görseller gibi haksız prim ve yanıltıcı beyanlara karşı kanunu ihlal edecek hareketlerde bulunulmamalıdır.
- Ürün ve hizmet sağlama hususunda, başkalarının ürün ve hizmetleriyle karıştırılacak eylemlerde bulunmak, kendi ürün etiketi olarak başka markaların etiketleriyle aynı veya benzer etiketi kullanmak, başkalarının ürünlerini taklit etmek, başkalarının ürün kalitesi hususunda yanlış anlaşılmalara mahal verecek eylemlerde bulunmak gibi haksız rekabeti önleyen yasalara aykırı davranışlarda bulunulmamalıdır.

## II Ticari Faaliyetlere Dair



### II -4 Alt Yükleniciler / Satıcılarla Yapılan İşlemler

Sumitomo Rubber, Japonya başta olmak üzere dünyanın tüm ülke ve bölgelerinde geçerli tedarik yasalarına ve düzenlemelerine uyar, alt yükleniciler ve tedarikçilerle olan işlemlerini adil ve tarafsız şekilde gerçekleştirir. Ayrıca satın alma faaliyetleri aracılığıyla alt yükleniciler ve tedarikçilerle sosyal sorumluluğa katkı sağlayan faaliyetler üzerinde çalışır.

Ayrıca güvenlik, kalite, fiyat, teslimat tarihi, istikrarlı tedarik konularında başarılı, yasalara ve sosyal standartlara uyan, insan haklarını, işçiliği, iş sağlığı ve güvenliğini, çevreyi göz önünde bulunduran alt yüklenicileri ve tedarikçileri seçer.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Alt yüklenicilere ve tedarikçilere karşı eşit konumda durularak, dezavantajlı ticari faaliyet koşullarının yüklenilmesi, makul olmayan iskonto talebi, alt yükleniciler, tedarikçiler ve üçüncü şahıslar ile yürütülen işler hususunda, rasyonel olmayan anlaşmalar gibi şeyler yapılmamalıdır.
- Alt yükleniciler ve tedarikçilere yönelik, fiyatların düşürülmesi, ödemelerin geciktirilmesi, pazarlıkla fiyat kırma gibi davranışlarda bulunulmamalıdır.
- Mesleki konumdan yararlanılarak, alt yüklenici ve tedarikçi özel amaçlar için kullanılmamalıdır.
- Alt yüklenicilerin ve tedarikçilerin insan hakları ihlali, insan ticareti, çocuk işçilik, zorla çalıştırma, kaynak çatışması, çevre tahribatı, yolsuzluk vb. konuları dikkate alıp almadığı kontrol edilmelidir.
- Alt yüklenici ve tedarikçi seçiminde, özel ilişki veya önyargı olmaksızın, adil ve eşit bir standartta karar verilmelidir.

### II -5 Fikri Mülkiyetin Korunması

Sumitomo Rubber, ticari faaliyetler için önemli bir mülkiyet olan fikri mülkiyet ile ilgili, bu ürünün yaratılmasını teşvik edecek ve uygun koruma ve etkin kullanımı için çalışır. Aynı şekilde, üçüncü şahısların haklarını da ihlal etmez.

- Grubun tüm şirketlerine ait olan fikri mülkiyet ile ilgili, üçüncü şahıslar tarafından hak ihlali olursa, Sumitomo Rubber Group yasal prosedüre uygun şekilde haklarını talep eder ve gruba ait olan fikri mülkiyet korur.
- Sumitomo Rubber Group, iş ile bağlantılı olarak üretilen fikri mülkiyetin, üreten kişiye uygun şekilde tazmin edildikten sonra şirkete ait olmasına karar vermiştir. İş ile bağlantılı fikri bir mülkiyet ürettiğiniz zaman, gizliliğinin korunmasına dikkat ederek, gecikmeden ilgili departmana ulaştırınız.
- Sumitomo Rubber Group tüm şirketlerinin çalışanları, bu buluşlarına karşılık, uygun fayda olarak aşağıdaki belirtilen tazminatları alabilirler.
  - (1)Başvuru tazminatı (3) Performans tazminatı,
  - (2) Kayıt tazminatı (4) Know-how (teknik bilgi) tazminatı.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Üçüncü şahısların hazırladığı işler ve tasarımlar gibi üçüncü şahısların oluşturduğu fikri mülkiyete saygı duyup, üçüncü şahısların ürünleri taklit eden ürünlerin, üçüncü şahısların ürünlerinin ve ticari nitelikleri ile aynı veya benzer nitelikleri kullanan ürünlerin üretimi, satışı, ithalatı/ihracatı vb. konularda hak ihlalinde bulunulmamalıdır.
- Üçüncü şahısların ticari sırları, ürün-hizmet katma değerini artırmak gibi kar amacıyla kullanılması düşünülen veriler (paylaşımı kısıtlı veriler), uygunsuz yollarla elde edilmemelidir.
- Üçüncü şahısların ticari sırları ve paylaşımı kısıtlı olan verilerinin, uygunsuz yollarla elde edilmemesi veya ifşa edilmemesi için yeterli özenin gösterilmesiyle birlikte, uygunsuz bir davranış söz konusu olduğu zaman, bu veriler alınamaz, kullanılamaz, ifşa edilemez.
- Anlaşmaya bağlı olarak üçüncü şahısların ticari sırları elde edildiyse, söz konusu veriler bu anlaşmada belirtilen şartlara uyularak, amaç dışı kullanımı ve üçüncü şahıslara ifşa edilmesini önleyecek şekilde, düzgünce yönetilip, kullanılmalıdır.

## II Ticari Faaliyetlere Dair

### II -6 İhracat Kontrolü

Sumitomo Rubber, uluslararası toplumun barış ve güvenliğini koruyan tüm yasa ve yönetmeliklere ve uluslararası anlaşmalara uyar, ihracatı sıkı bir şekilde kontrol eder.

※Nükleer silahlar ve kimyasal silahlar gibi kitle imha silahları ve nükleer malzemelerin üretiminde ve geliştirilmesinde kullanılacak ürünlerin ihrac edilmemesi, denizaşırı ortaklara teknoloji sağlanması veya lisans verilmesi durumunda, tüm yasa ve yönetmelik ve uluslararası anlaşmalarca belirlenen prosedürlere uyararak, yetkili makam ve mercilerden izin alınması gerekmektedir.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Sumitomo Rubber Group'un ürünleri, teknolojileri arasında, kimyasal silahlar gibi kitle imha silahlarının üretiminde, geliştirmesinde doğrudan kullanılacak ürünler şu anda (Temmuz 2022) bulunmamakla birlikte ülkelerin yasaları tarafından talep edildiği durumlarda, yetkili makam ve mercilerden ihracat izin başvurusunda bulunulması gerekmektedir.
- Sumitomo Rubber Group'a ait olmayan ekipman veya makinelerin ihrac edildiği durumlarda, mutlaka ekipman, makinenin alındığı kaynaktan ilgili düzenlemelere tabii olmadığını kanıtlayan belge vb. alınıp, yetkili makam ve mercilerin izninin gerekli olup olmadığını teyit ediniz. (Ekipman ve/veya makineyi oluşturan münferit parçaların ilgili düzenlemeye tabi olma durumu da olduğu için, dikkat edilmesi gerekmektedir.)
- Sumitomo Rubber Group arasındaki denizaşırı işlemler de düzenlemelere tabii olduğu için, Japonya dışına ihracat yaparken de yeterli özeni gösteriniz.
- İthalat ve ihracat düzenlemelerinin ilgili yasalarla ters düşmesi durumunda, para cezası ve hapis cezası gibi ağır cezalar verilebilir. Ayrıca, ithalat ve ihracat yönetmeliklerinin, ülkeden ülkeye göre değiştiğini ve sık sık revize edildiklerini de göz önünde bulundurarak, net olmayan bir husus veya sorunuz varsa, Hukuki İşler Bölümü'ne danışınız.

#### ※OFAC düzenlemeleri hakkında

Amerika Birleşik Devletleri, dış politika ve ulusal güvenlik amaçlarıyla, Birleşmiş Milletler yaptırımlarına tabii ülkeler, ABD tarafından ticari kısıtlama uygulanan ülkeler, terörü destekleyen ülkelerin devlet kurumları ve ilgili şirketler gibi, ABD tarafından belirlenen kişiler ve gruplar ile ilgili, ticari yasaklar ve varlıkların dondurulması gibi tedbirler uygular, bunun bütününe OFAC düzenlemeleri denilmektedir. Dünya çapında ABD doları işlemleri, OFAC düzenlemelerinin kapsamına tabii olabilir. İş ortağının OFAC düzenlemelerinde yaptırıma tabii olması veya yaptırım uygulanması ihtimalinin yüksek olması durumunda, ödeme sürecinin sorunsuz ilerlememesi, düzenlemeye tabii tutulan tarafın varlıkları olarak ödeme fonlarının dondurulması gibi engeller ile karşılaşılır. OFAC düzenlemelerinde yaptırım uygulanan tarafların listesi yayınladığı için, öncesinden kontrol edilmelidir.

### II -7 Eğlence, Hediye Alışverişi, Bağışlar vb. ile İlgili Kısıtlamalar

Sumitomo Rubber eğlence, hediye alışverişi, bağış, menfaat sağlanması ile ilgili, kesinlikle genel geleneklerden sapan herhangi bir eylemde bulunmaz.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Müşterileri ağırlarken ve hediye alışverişinde bulunurken veya bağış yaparken, şirket içindeki gerekli prosedürleri izledikten sonra, bunları genel geleneklerden sapmayacak şekilde yapınız.
- İş ortaklarından gelen aşırı şekilde ağırlanma, kolaylık sağlanmasını kabul etmemeli, yüksek bedelli hediyeleri almamalıdır. Aşırı şekilde ağırlanma ve/veya yüksek bedelli hediye alınması durumunda, amirimize bildiriniz.



## II Ticari Faaliyetlere Dair

### II -8 Kamu Çalışanları ile İlişki

Sumitomo Rubber, kamu çalışanlarına ve/veya yabancı ülkelerdeki kamu çalışanlarının (görev içeriğine göre kamu çalışanı olarak kabul edilen kişiler de dahil) ağırlanmasını ve hediye alışverişi yapılmasını yasaklar.

- Kanuni olarak açıkça izin verilen durumlar haricinde, küçük miktarlardaki tüm kolaylaştırma ödemeleri yasaktır.  
\*Kolaylaştırma ödemesi (Facilitation Payments) , idari hizmetlerle ilgili prosedürleri kolaylaştırmak gibi amaçlarla küçük miktarlardaki ödemeleri ifade eder.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Kamu idareleri ve yerel yönetimler gibi, kamu kuruluşlarının çalışanlarına veya eski çalışanlarına haksız kar sağlanmaz, ağırlama, hediye alışverişi gibi hareketlerde bulunulmaz.
- Yurt içi kamu görevlileri ile aynı şekilde, yurt dışı kamu görevlilerine de haksız menfaat sağlanmaz, ağırlanmaz, hediye alışverişinde bulunulmaz.
- Ancak, kamu görevlilerinin vb. taleplerine uyulmaması nedeniyle, hayatınıza veya bedeninize zarar verilme riski var ise, kişisel güvenliğinize en yüksek önceliği veriniz.
- Danışmanlar ve aracilar gibi üçüncü şahıslar aracılığıyla haksız menfaat sağlanması, ağırlanması, hediye alışverişinde bulunulması gibi durumlar da yasadışıdır. Ayrıca, ilgili şirkete danışmanlık vb. için ödenen hizmet bedelinin sermayesi olarak, danışmanlar vb. kendi iradesindeki kararı ile düzenlemiş olsa bile, suç ortağı olarak cezai işlem uygulanması riski olduğu için, aşağıda belirtilen konulara dikkat edilmelidir.
  - Fahiş ücret ödenecek şekilde talep alınmış mı?
  - Sözleşmede yazılı görev içeriklerinde belirsizlik var mı?
  - Danışmanlar vb. kamu çalışanlarının akrabası veya yakın ilişkisi olan kişiler mi?
- Rüşvet veya haksız menfaat sağlamanız talep edilirse, hızlıca aminize veya Kurumsal Etik Yardım Hattı (İş Ahlakı Danışma Bürosu) ile iletişime geçiniz.

### II -9 Bilginin Zamanında Duyurulması

Sumitomo Rubber, hissedarlar ve yatırımcılar başta olmak üzere paydaşlarına kurumsal açıklamaları yapma sorumluluğunu yerine getirmek için, kurum felsefesi, politikası, mali bilgileri ve ticari faaliyetleri ve bunun dışındaki ticari faaliyetlerinin tamamıyla ilgili önemli hususları, uygun ve şeffaflığı yüksek bilgileri menkul kıymetler borsasına uygun zamanda duyurur.  
Ayrıca, kamuya duyurulan bilgilerle ilgili dışarıdan gelen sorulara, Finansal Araçlar ve Borsa Kanunu'nu baz alan düzenlemelere ( Uygun Bilgi Sağlama Düzenlemesi, İç İşlemler Düzenlemesi gibi) uyularak, uygun ve hızlı bir şekilde cevap verilir.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Konsolide bilançoğu temel alan kurumsal yönetim ve işletme faaliyetleri hakkındaki bilgiler, gizliliğin korunması yükümlülüğünün olduğu şeyler ve toplumun ortak fikri olarak şirket sırrı kabul edilen şeyler haricinde, hızlı ve doğru bir şekilde duyuru yapılır.
- Şirket dışından bilgi duyurusu yapılması talebi geldiğinde, dürüstçe ve iyi niyetli olarak buna yanıt verilir, soru ve mülakatlarda aşağıda belirtilen düşünce şekliyle konu ele alınır.
  - Haklı bir sebep olmadığı sürece reddetmemek
  - Gerçeklerle zıt olan şeyler söylememek
  - Söylenemeyecek şey için net olarak söylenemeyeceğini belirtmek
  - Karşı tarafa göre bilgi paylaşımının yapılmasını ve/veya içeriğini ayırmamak
- Şirket dışından herhangi bir soru gelmesi veya mülakat yapılması durumunda Halklar İlişkiler Departmanı ile iletişime geçiniz.

## II Ticari Faaliyetlere Dair

### II -10 İç İşlemler Yasağı

Sumitomo Rubber, bulunduğu görevde öğrendiği/edindiği kendi şirketi veya başka şirketler hakkındaki içeriden bilgiler ile ilgili, menkul kıymetler borsasının adilliğini engelleyecek hareketlerde bulunmaz.

※“İçeriden bilgi”, ürün, mali işler, sermaye hareketleri, iş ortaklıklarını ilgilendiren bilgiler gibi, yatırımcıların yatırım kararını etkileyecek şekilde şirketin resmi olarak duyurulmamış önemli bilgileri ifade eder.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- İçeriden bilgiler duyuruluncaya kadar, bulunulan görevde öğrenilen/edinilen iç bilgiler şirket içi veya dışı farketmeksizin üçüncü şahıslara ifşa edilmemelidir.
- Şirketimizin veya başka şirketlerin iç bilgileri bir görev esnasında öğrenildiği durumda, iç bilgiler duyurulana kadar, ilgili şirketin hisse gibi menkul kıymetlerinde alım satım başta olmak üzere, iç işlemler gerçekleştirilemez. Bu, idareci ve çalışanların ailesi ve arkadaşlarının yapacağı işlemler için de geçerlidir. Buna ek olarak, uygunsuz olarak iç bilgiler iletildiğinde ve/veya iç işlemler yapıldığında, yasa ihlali (Japonya’da Finansal Araçlar ve Ticari İşlemler Yasası ihlali) olarak mali yaptırımlara, para cezasına, hapis cezasına tabi tutulur.
- Kendi departmanınızda iç bilgiler ile çalışılıyorsa, bunun yönetimine yeterince dikkat etmeli, ilgisi olmayan idarecilerin veya çalışanların iç bilgilere temas etmeyeceği şekilde yönetim sağlamalısınız.

## III Şirket ve Toplum Arası İlişkiler

### III -1 Hukuka ve Sosyal Normlara Uygun Hareket Etme

Sumitomo Rubber, yasalara ve sosyal normlara uyar ve saygı gösterir.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Yasalara ve sosyal normlara riayet etmenin, ticari faaliyetlerin yürütülmesindeki temel bir dayanak olduğunu idrak edip, görevlerimizi yürütürken de bunu hep aklınızda tutalım.
- Toplumdan eleştiri veya görüş geldiğinde, alçakgönüllü şekilde dinleyip, iyileştirme-düzeltilmeler için çaba gösterelim.
- Otomativ endüstrisinde çalışan bizlerin sorumluluğu olarak, trafik kurallarına uyup, diğerlerine örnek olacak şekilde araba kullanıp, trafik güvenliğini sağlamalıyız.
- Ticari faaliyetlerimizi ilerlettiğimiz her ülkenin vergi yasalarına ve uluslararası kurallara uyup, bu kuralların özünü baz alarak, doğru zamanda uygun bir şekilde vergi ödemelerini gerçekleştirelim.



## III Şirket ve Toplum Arası İlişkiler

### III-2 Anti-sosyal (Toplum Düzenine Aykırı) Güçlerle İlişki

Sumitomo Rubber, suç örgütleri gibi anti-sosyal güçlere karşı “para vermeme”, “kullanmama”, “korkmama” gibi temel bir duruşa sahiptir, bu güçlerle ticari işlemler başta olmak üzere hiçbir suretle ilişkisi yoktur.

※Anti sosyal güçler; çeteler, çetelerle ilişkili kurumlar, şirket şantajcısı, sosyal provakatör, politik provakatör, çetelerden güç alan kurumlar gibi şiddet, güç ve dolandırıcılıkla finansal kar peşinde koşan topluluklar ya da bireyler ve ilgili kişilere denir.

- Anti-sosyal güçlere karşılık, sistematik müdahaleyle uygunsuz talepler reddedilmekle birlikte, böyle bir durumun oluşumunda erken bir aşamada polise haber verilip, uygun talimatları almak temel alınır. Anti-sosyal güçlerle ilişki içinde bulunulması ya da bu güçlerden uygunsuz taleplerde bulunulması ile ilgili bildirim alan şirketler; polis, avukat, danışman kurumlar gibi şirket içi ve dışı ilgililerle iletişime geçip, bu topluluklarla ilgili aksiyonlar alarak, yönetici ve çalışanların güvenliğini korur. Ayrıca, Şirketler Hukukuna göre, hisse sahibinin sadece kar sağlamak için çalışması suçtur.
- Sözleşmelerde “anti-sosyal güçlerin vb. dışarıda bırakılması ibaresinin” yazılması prensip olarak alınıp, iş ortağının anti-sosyal güçlerden biri olduğu veya bağlantısı olan kişiler olduğu tespit edilirse, ticari işlemler ve sözleşmeler iptal edebilecek şekilde hareket edilir.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Anti-sosyal güçlerle temas içinde bulunduğu durumda bir an önce amire raporlanıp, amir tarafından da Hukuki İşlerden sorumlu Departmana ya da İnsan Kaynakları ve İdari İşlerden sorumlu Departmana bilgilendirme yapıp, alınan talimatlar doğrultusunda müdahalede bulunulması gereklidir.
- Kara para aklamaya müdahil olmamak için, aşağıda belirtilen konulara dikkat edilmelidir.
  - Nakit veya nakit değerindeki belirlenen ödemelere bağlı kalınması
  - Ticari işlemler ile alakası olmayan üçüncü şahıslardan veya normalde ticaret için kullanılan banka hesabı dışında bir yerden ödeme yapılması
  - Çok sayıda bölünmüş küçük miktarlarda ödeme talep edilmesi
  - İş ortağının bilgi paylaşımına olumsuz cevap vermesi veya doğru olmayan bilgileri vermesi
  - İş ortağının SDN listesi veya benzer listelerde belirtilmiş olması

※Kara para aklama; uyuşturucu ticareti, vergi kaçırma, bilanço makyajı (window-dressing) gibi suçlar yoluyla elde edilen fonları sahte isimli banka hesaplarını ve/veya anonim banka hesaplarını kullanarak çeşitli finansal kuruluşların banka hesaplarından aktarılması veya çeşitli finansal araçları/ürünlerin ticareti üzerinden, bunun kaynağını (çıkış yerini) anlaşılabilir duruma getirmektir.

※SDN (Özel Belirlenmiş Uyruklular ve Engellenmiş Kişiler) listesi, ABD Hazine Bakanlığı'nın resmi olarak açıkladığı BM yaptırımlarına tabi ülkeler, ABD tarafından ihracat-ithalatın yasaklandığı ülkeler, terör destekçisi ülkelerin devlet kurumları, ilgili şirketler vb.'deki bireylerin, tüzel kişiliklerin listesidir.

### III-3 Siyaset ile İlişki

Sumitomo Rubber, kurumların siyasi faaliyetlerine ilişkin yasa ve kurallara uyar.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Yasaların izin verdiği durumlar dışında, kurumsal faaliyetlerle bağlantılı şekilde siyasetçilere veya siyasi gruplara siyasi bağışta bulunmamalı, seçim faaliyetlerine destek vermemelidir.
- Şirketi temsilen işbirliği yapmanız istenir ise, İnsan Kaynakları ve İdari İşler Departmanı ile iletişime geçip, aldığımız talimatlar doğrultusunda hareket ediniz.

## III Şirket ve Toplum Arası İlişkiler



### III-4 Sürdürülebilirlikle İlgili Çalışmalar

Sumitomo Rubber Group, sürdürülebilirlik faaliyetlerinin temel prensibine dayanarak, iş yoluyla toplumsal sorunları çözerek, sürdürülebilir bir toplumun oluşumuna katkı sağlayıp, toplum tarafından güvenilen bir kurum olmayı hedefler.

- İşimizin globalleşmesiyle birlikte paydaşlarımız da dünyanın herbir bölgesine yayılıp, çeşitlenmektedir. Tüm paydaşlarımızın güvenini kazanmak adına, dürüst kurumsal faaliyetler gerçekleştirmek için çaba sarf etmeliyiz.
- Yasalara uymanın yanında, faaliyetlerimizin ve sağladığımız ürün ve servislerin küresel çevreye mümkün olduğunca yük getirmemesi için maksimum çabayı gösterelim.
- İşimizin sürdürülebilirliğini artırmak için, biyoçeşitliliği de göz önünde bulunduran çevre faaliyetleri, insan haklarına saygı duyan sağlıklı bir iş yerinin yaratılması, iş sağlığı ve güvenliğinin göz önünde bulundurulması ve kurumsal yönetimin tam olması gibi hususların üstünde duralım.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Grubun her şirketinin yerel toplum tarafından memnuniyetle karşılanıp güvenilmesi için çevre toplumla iç içe faaliyetler gerçekleştirmeye çabalayalım.

### III-5 Dünya Ülkelerindeki Kurallara Uyum

Sumitomo Rubber Group, uluslararası toplumun bir üyesi olduğunun bilincinde olup, dünya ülkelerindeki kuralları doğru anlar ve bunlara riayet eder.

#### Bizler aşağıdaki hususları pratiğe dökmemiz gerekir;

- Ülkeye veya bölgeye göre toplumsal değerler büyük ölçüde değişiklik gösterebilir. Yerel toplumsal durumu ve yasaları anlamalı, bu kültürlere, alışkanlıklara, dinlere gereken önemi gösterecek şekilde ticari faaliyetleri gerçekleştirelim.
- Yerel tüzel kişiliklerin ve buralardaki şirket çalışanları tarafından yapılan kültürel ve toplumsal faaliyetler ile ilgili olarak da, bunları aktif bir şekilde destekleyip, yerel şirket çalışanları ile olan iletişimi ve karşılıklı anlayışı güçlendirelim
- Yabancı ülkelerdeki devlet memurlarına, haksız kar sağlanmamalı, misafir olarak ağırlanmamalı, hediye alışverişinde bulunulmamalıdır.

#### ※ Bölge dışındaki uygulama hakkında

Yabancı bir ülkede gerçekleştirilen bir eyleme veya yurtdışında bulunan iş insanına yönelik kendi ülkesinin yasa ve yönetmeliklerinin uygulandığı durumlar bulunmaktadır. Örneğin, aynı sektördeki başka bir şirket, Orta ve Güney Amerika'da rüşvet suçunu işlemiş, bu durum ABD yetkili makamlarınca ortaya çıkarılmış, büyük miktarda para cezası ödemeye mahkum edilmiştir. Özellikle rekabet yasası, yolsuzlukla mücadele yasası, güvenli ticaret hukuku ve kara para aklama ile ilgili yasalarda, bölge dışında uygulandığı durumlar fazla olduğu için, idareciler ve çalışanların, yalnızca yerel yasalara değil, bu bölge dışındaki uygulamalara da dikkat etmesi gerekmektedir.

Davranış kurallarında belirtilen maddeler ile ilgili, fiili olarak yürüttüğünüz görevle ilgili sorunuz olursa, mutlaka öncesinden üstünüze, İnsan Kaynakları ve İdari İşlerden sorumlu Departman, Hukuki İşlerden sorumlu Departman, Fikri Mülkiyetten sorumlu Departman gibi ilgili departmanlara danışınız.