



CODE OF CONDUCT

Directives of Fronius Istanbul

ÇALIŞANLAR İÇİN GENEL DAVRANIŞ KURALLARI

FRONIUS İSTANBUL

01.01.2021



CODE OF CONDUCT

Our values – Community, Innovation, Creativity, Sustainability, Quality Awareness and Cost Effectiveness – are the guiding principles at the heart of everything we do. Through this code of conduct, we are committing ourselves to acting responsibly and in an appropriate manner. In this way, our employees will be better equipped to make business decisions and take action as autonomous individuals.

Our employees are crucial to the success of our company because they are the bedrock of our reputation and of the trust that our customers place in us. It is precisely for this reason that clear ethical and moral principles need to be built into our business approach.

This code of conduct applies to all Fronius employees (white- and blue-collar employees, apprentices, interns and leased staff) regardless of their position within the company. We also expect our business partners to behave with integrity and in accordance with the law in line with this code.

Each and every employee is individually responsible for complying with and implementing the code of conduct. Violation of the code of conduct may result in disciplinary action and consequences up to the termination of the employment contract. Managers are required to set a good example for employees by putting the code of conduct into practice themselves. They must also instruct their employees so that they know how to respond to the code of conduct, must check that their employees are actually following it and provide them with training.

When interpreting the rules of the code of conduct, employees must also rely on their own judgement and must ask themselves whether a particular course of action is ethically or morally questionable, or could potentially provoke criticism. However, in those cases where legal regulations apply, there is absolutely no room for personal discretion.

ÇALIŞANLARI İÇİN GENEL DAVRANIŞ KURALLARI

Şirket değerlerimiz olan Topluluk, İnovasyon, Yaratıcılık, Sürdürülebilirlik, Kalite Bilinci ve Maliyet Etkinliği yaptığımız her şeyin merkezinde yer alan yol gösterici ilkelerdir. Bu ilkelerin ışığında hazırlanan davranış kuralları aracılığıyla, kendimizi sorumlu ve uygun bir şekilde hareket etmeye adanıyoruz. Böylelikle çalışanlarımız, iş kararları alma ve özerk bireyler olarak harekete geçme konusunda daha donanımlı olacaklardır.

Çalışanlarımız şirketimizin başarısı için çok önemlidir çünkü onlar itibarımızın ve müşterilerimizin bize duyduğu güvenin temelini oluştururlar. İşte tam da bu nedenle iş yaklaşımımıza açık etik ve ahlaki ilkeler yerleştirilmelidir.

Bu davranış kuralları, şirket içindeki pozisyonlarına bakılmaksızın tüm Fronius çalışanları (beyaz ve mavi yakalı çalışanlar, stajyerler ve kiralık personel) için geçerlidir. İş ortaklarımızdan da bu kurallara uygun olarak dürüst ve yasalara uygun davranmalarını bekleriz.

Her çalışan, davranış kurallarına uymaktan ve uygulamaktan bireysel olarak sorumludur. Davranış kurallarına aykırılık disiplin cezasına ve iş sözleşmesinin feshedilmesine kadar varabilecek sonuçlara neden olabilecektir. Yöneticilerin, davranış kurallarını kendileri de uygulamaya koyarak çalışanlara iyi bir örnek oluşturmaları gerekir. Ayrıca, davranış kurallarına nasıl yanıt vereceklerini bilmeleri için çalışanlarına talimat vermeli, çalışanlarının bunu gerçekten takip edip etmediğini kontrol etmeli ve onlara eğitim vermelidirler.

Davranış kurallarını yorumlarken, çalışanlar da kendi yargılarına güvenmeli ve belirli bir eylem tarzının etik veya ahlaki açıdan sorgulanabilir olup olmadığını veya potansiyel olarak eleştiriye neden olup olmadığını kendilerine sormalıdır. Bununla birlikte, yasal düzenlemelerin geçerli olduğu durumlarda, kişisel takdir yetkisine kesinlikle yer yoktur.



One of our main obligations to any community in which we operate is to comply with laws, international conventions and regulations. There is no justification for violating laws, contracts or regulations. There is no justification for violating laws, contracts or regulations.

If employees have any questions or doubts about the code of conduct, they are welcome to seek clarification from their line managers and the Managing Director, Mr. Bilen Nusret, at any time. The Managing Director is also the ultimate authority for settling controversies or questions of interpretation, and its interpretation shall be binding.

The Managing Director can be contacted via the following e-mail address:

Bilen.Nusret@fronius.com

Faaliyet gösterdiğimiz her türlü topluluğa karşı temel yükümlülüklerimizden biri kanunlara, uluslararası sözleşmelere ve yönetmeliklere uymaktır. Kanunların, sözleşmelerin, yönetmeliklerin ihlal edilmesini meşru kılacak hiçbir gerekçe yoktur.

Çalışanların davranış kuralları hakkında soruları veya şüpheleri varsa, her zaman bölüm yöneticilerinden ve Genel Müdür Bay Bilen Nusret'ten açıklama talep edebilirler. Genel Müdür aynı zamanda ihtilafları veya yorumlama sorunlarını çözmek için nihai otoritedir ve yorumları bağlayıcı olacaktır.

Genel Müdür ile aşağıdaki e-posta adresinden iletişime geçilebilir:

Bilen.Nusret@fronius.com

1 LEGISLATION/OTHER REGULATIONS

Compliance with the applicable legislation and with internal and external regulations underpins all our business activities and decisions.

2 FREE/FAIR COMPETITION

Professional, unbiased, fair and transparent conduct in the marketplace is conducive to safeguarding our interests in the long term and helps Fronius to securely maintain its competitiveness in a sustainable way.

- / When participating in the market, we steer clear of underhand marketing arrangements, market abuse or concentrations of power. We avoid any restriction of free competition and any breach of competition and antitrust laws. We respond to the challenges on the market by ensuring that our employees are qualified and motivated, that our processes are efficient and that our products are of high quality.
- / In our dealings with our competitors, the following are strictly prohibited: arrangements of any kind relating to prices or production quantities; discrimination against other market participants; splitting or dividing up the market by apportioning customers, suppliers, territories or business areas; exerting unreasonable pressure on business partners; sham offers and similar agreements with other competitors; collusive tendering; and any exchange of confidential information belonging to other market participants, including, in particular, price calculations, production capacities, production costs, terms and conditions of sale.
- / We do not discuss any internal matters with our competitors that could affect market behaviour, particularly prices and terms and conditions of sale, costs and calculations, stock lists and capacities, production schedules, strategic information of any kind, and confidential or protected information.

1 MEVZUAT / DİĞER DÜZENLEMELER

Yürürlükteki mevzuata ve iç ve dış düzenlemelere uyum, tüm ticari faaliyetlerimizin ve kararlarımızın temelini oluşturur.

2 SERBEST / ADİL YARIŞMA

Pazardaki profesyonel, tarafsız, adil ve şeffaf davranış, uzun vadede çıkarlarımızı korumaya yardımcı olur ve Fronius'un rekabet gücünü sürdürülebilir, güvenli bir şekilde sürdürmesine yardımcı olur.

- / Pazara katılırken, el altından pazarlama düzenlemelerinden, pazarın kötüye kullanılmasından veya güç yoğunlaşmalarından uzak dururuz. Serbest rekabetin kısıtlanmasından ve rekabet ve antitröst yasalarının ihlalden kaçınılırız. Çalışanlarımızın nitelikli ve motive olmasını, süreçlerimizin verimli olmasını ve ürünlerimizin yüksek kalitede olmasını sağlayarak pazardaki zorluklara yanıt veriyoruz.
- / Rakiplerimizle olan ilişkilerimizde aşağıdakiler kesinlikle yasaktır: fiyatlar veya üretim miktarları ile ilgili her türlü düzenleme; diğer piyasa katılımcılarına karşı ayrımcılık; müşterileri, tedarikçileri, bölgeleri veya iş alanlarını paylaştırarak pazarı bölmek veya bölmek; iş ortakları üzerinde mantıksız baskı uygulamak; diğer rakiplerle sahte teklifler ve benzer anlaşmalar; işbirlikçi oyun; ve özellikle fiyat hesaplamaları, üretim kapasiteleri, üretim maliyetleri, satış hüküm ve koşulları dahil olmak üzere diğer piyasa katılımcılarına ait her türlü gizli bilgi alışverişi.
- / Rakiplerimizle piyasa davranışını, özellikle fiyatları ve satış hüküm ve koşullarını, maliyet ve hesaplamaları, stok listeleri ve kapasiteleri, üretim programlarını, her türlü stratejik bilgiyi ve gizli bilgileri etkileyebilecek dahili konuları tartışmayız.



- / In cases where we receive such information unsolicited from third parties, this is to be documented and reported to the Managing Director.
- / We are sincere in our dealings with our suppliers and treat them fairly. We make purchasing decisions purely on the basis of quality, deadlines and prices.
- / Our cooperation in associations and lobby groups is geared towards positive economic development. All participation in and activities associated with such associations are subject to the above stipulations; it is forbidden to exchange market and price-related information or to exchange confidential company information.
- / Whenever conduct in breach of competition law is identified, it must be reported to the Managing Director immediately.
- / Üçüncü şahıslardan talep edilmeyen bu tür bilgileri aldığımız durumlarda, bu belgelenmeli ve genel müdüre bildirilmelidir.
- / Tedarikçilerimizle ilişkilerimizde samimiyiz ve onlara adil davranırız. Satın alma kararlarını tamamen kalite, son tarihler ve fiyatlar temelinde alıyoruz.
- / Derneklerdeki ve lobi gruplarındaki işbirliğimiz olumlu ekonomik kalkınmaya yöneliktir. Bu tür derneklere tüm katılımlar ve bunlarla ilişkili faaliyetler yukarıdaki şartlara tabidir; Piyasa ve fiyatla ilgili bilgi alışverişi yapmak veya gizli şirket bilgilerinin değiş tokuşu yasaktır.
- / Rekabet yasasına aykırı bir davranış tespit edildiğinde, derhal Genel Müdüre bildirilmelidir.

3 CORRUPTION/BRIBERY/ MONEY LAUNDERING

We reject corruption in any form. Corruption is the abuse of one's power for one's own personal gain or benefit. When accepting or granting benefits, we always take care to ensure that they are appropriate and do not reflect badly on us in any way, irrespective of whether or not there is a criminal dimension involved.

Appropriate action must be taken to counter even the slightest hint of unacceptable or dubious conduct. For this reason, all our employees are forbidden from granting or accepting benefits of any kind, particularly in cases where this could unduly affect business activities.

We do not tolerate any form of bribery. The granting or acceptance of gifts of any kind that give rise to obligations or expectations is alien to us and will not be tolerated.

3 YOLSUZLUK / RÜŞVET / PARA AKLAMA

Hertürlü yolsuzluğu reddediyoruz. Yolsuzluk, kişinin gücünü kendi kişisel menfaati veya yararı için kötüye kullanmaktır. Yardımları kabul ederken veya verirken, bunların uygun olmalarına ve herhangi bir cezai boyut olup olmadığına bakılmaksızın bize hiçbir şekilde kötü yansımalarına özen gösteriyoruz.

Kabul edilemez veya şüpheli davranışlara dair en ufak bir ipucuna karşı koymak için uygun önlem alınmalıdır. Bu nedenle, tüm çalışanlarımızın, özellikle iş faaliyetlerini gereksiz yere etkileyebileceği durumlarda, her türlü menfaat sağlaması veya kabul etmesi yasaktır.

Hiçbir şekilde rüşvete müsamaha göstermeyiz. Zorunluluklara veya beklentilere yol açan her türlü hediyein verilmesi veya kabul edilmesi bize yabancıdır ve hoş görülmecektir.



By “gifts” we mean any form of advantage bestowed, in particular invitations or other benefits such as cash payments, vouchers/coupons, savings/reductions or intangible benefits. This does not include gifts of minimal value, hospitality that is provided as part of normal business practice, donations to people in need and sponsoring activities that are carried out with sufficient transparency.

Money laundering is the process of feeding sums of money or assets obtained by illegal means into the legal financial and business markets. The money mainly originates from prohibited activities such as tax evasion, bribery, blackmail, corruption, robbery, drug trafficking or the illegal arms trade. The purpose of the “laundering” process is to conceal these origins.

We are committed to compliance with all applicable anti-money laundering regulations. No flows of money are to be accepted if they could potentially be associated with money laundering. In cases of doubt, careful scrutiny is required.

We implement anti-bribery, money laundering and anti-corruption laws in all regions in Turkey and abroad where we operate.

4 INTEGRITY/RESPECT

Every human being is precious and unique. We value and foster the abilities of each individual.

Our self-image and our code of conduct compel us to honour the dignity and personhood of each employee, to deal with one another respectfully and to have due and deliberate regard for diversity in a way that creates value.

Discrimination of any kind whatsoever will not be tolerated. This includes any form of discrimination on the basis of a person's views and beliefs; on cultural, marital status, religious or political grounds; on the basis of differing sexual orientations; and on the basis of differing mental or physical characteristics or abilities.

“Hediyeler” ile, özellikle davetiyeler veya nakit ödemeler, kuponlar / kuponlar, tasarruflar / indirimler veya maddi olmayan faydalar gibi diğer avantajlar olmak üzere, bahsedilen her türlü avantajı kastediyoruz. Bu, asgari değere sahip hediyeleri, normal iş uygulamalarının bir parçası olarak sağlanan misafirperverliği, ihtiyacı olan kişilere yapılan bağışları ve yeterli şeffaflıkla gerçekleştirilen sponsorluk faaliyetlerini içermez.

Kara para aklama, yasadışı yollarla elde edilen para veya varlıkların yasal finans ve iş piyasalarına beslenmesi sürecidir. Para esas olarak vergi kaçakçılığı, rüşvet, şantaj, yolsuzluk, hırsızlık, uyuşturucu kaçakçılığı veya yasadışı silah ticareti gibi yasaklanmış faaliyetlerden kaynaklanmaktadır. “Aklama” sürecinin amacı bu kökenleri gizlemektir.

Geçerli tüm kara para aklamayı önleme düzenlemelerine uymayı taahhüt ediyoruz. Kara para aklama ile ilişkilendirilebilecekse hiçbir para akışı kabul edilmeyecektir. Şüphe durumunda dikkatli olmak ve genel müdüre bilgi vermek gereklidir.

Faaliyet gösterdiğimiz yurt içi ve yurt dışındaki tüm bölgelerde rüşvet, kara para aklama ve yolsuzlukla mücadele yasalarını uygularız.

4 BÜTÜNLÜK / SAYGI

Her insan değerli ve eşsizdir. Her bireyin yeteneklerine değer veriyor ve onları geliştiriyoruz.

Öz imajımız ve davranış kurallarımız, bizi her çalışanın haysiyetini ve kişiliğini onurlandırmaya, birbirimizle saygılı davranmaya ve değer yaratacak şekilde çeşitliliğe gerekli ve kasıtlı olarak saygı göstermeye zorlar.

Herhangi bir tür ayrımcılığa müsamaha gösterilmeyecektir. Bu, bir kişinin görüş ve inançlarına dayalı her türlü ayrımcılığı içerir; kültürel, medeni durum, dini veya politik gerekçelerle; farklı cinsel yönelimler temelinde; ve farklı zihinsel veya fiziksel özellikler veya yetenekler temelinde.



Similarly, under no circumstances will we tolerate any kind of sexual harassment. This also includes insinuating remarks or innuendos, whether made verbally or in writing, degrading expressions or comments of a similar kind or pictures and images of a similar kind.

Any form of human trafficking, child labour or forced labour is strictly prohibited and is not acceptable to Fronius even if only evident to a rudimentary extent.

5 CONFLICTS OF INTEREST

We make our decisions objectively and impartially based on the facts. If employees enter situations where their own personal, family or economic interests come into conflict – or could potentially come into conflict – with the interests of Fronius, we expect them to act solely in the interest of the company. Every employee is required to fully disclose any current or potential conflicts of interest to their direct line manager immediately and unprompted, and – if necessary – to request special permission, even in cases where only a perceived conflict of interest of this kind might arise. Employees should not perceive a conflict of interest.

Outside employment always requires prior written permission from the employee's direct line manager and the HR department must also be informed. This also applies to participation in the supervisory or advisory boards of companies outside of the Fronius Group.

Economic involvement with competitors or business partners of Fronius (customers or suppliers) is forbidden. The only exceptions to this are minor shareholdings in listed companies, provided that these are in line with standard investment management practices. Managers must also make their direct line managers and the legal department of Fronius International aware – in a verifiable manner – of any shareholdings that their close family members have in competitors or business partners of Fronius. The legal department of Fronius International can be contacted via the following e-mail address: legal@fronius.com.

Benzer şekilde, hiçbir koşulda cinsel tacize müsamaha göstermeyeceğiz. Bu aynı zamanda sözlü veya yazılı olarak yapılan ima edici açıklamaları veya imaları, aşağılayıcı ifadeleri veya benzer türdeki yorumları veya benzer türdeki resimleri ve görüntüleri de içerir.

Her türlü insan kaçakçılığı, çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma kesinlikle yasaktır ve Fronius için, sadece az ölçekte de olsa bile kabul edilemez.

5 ÇIKAR ÇATIŞMASI

Kararlarımızı nesnel ve tarafsız bir şekilde gerçeklere dayanarak alırız. Çalışanlar, Fronius'un çıkarlarıyla kendi ailevi, kişisel veya ekonomik çıkarlarının çatıştığı veya potansiyel olarak çatışabileceği durumlara girerse, onlardan yalnızca şirketin çıkarları için hareket etmelerini bekliyoruz. Her çalışanın, herhangi bir mevcut veya potansiyel çıkar çatışmasını derhal ve istenmeden doğrudan bölüm müdürüne tam olarak açıklaması ve gerekirse yalnızca bu tür bir çıkar çatışmasının ortaya çıkabileceği durumlarda bile özel izin talep etmesi gerekir. Çalışanlar bir çıkar çatışması algılamasına neden olmamalıdır.

Dışarıda istihdam her zaman çalışanın doğrudan bölüm müdürünün önceden yazılı iznini gerektirir ve İK departmanı da bilgilendirilmelidir. Bu, Fronius Group dışındaki şirketlerin denetim veya danışma kurullarına katılım için de geçerlidir.

Fronius'un rakipleri veya iş ortakları (müşteriler veya tedarikçiler) ile ekonomik ilişki yasaktır. Bunun tek istisnası, standart yatırım yönetimi uygulamaları ile uyumlu olmaları kaydıyla, borsaya kote şirketlerdeki küçük hisselerdir. Yöneticiler ayrıca, Fronius'un rakiplerinde veya iş ortaklarında sahip olduğu her türlü hisse ve ilişkiyi doğrudan sorumlu yöneticilerine ve Fronius International'ın hukuk departmanına doğrulanabilir bir şekilde bilgilendirmelidir. Fronius International hukuk departmanına aşağıdaki e-posta adresi üzerinden ulaşılabilir: legal@fronius.com.



Transactions with business partners must be reported to the employee's direct line manager well in advance of any contract negotiations in cases where close family members of the employee are involved in the corporate decisions of the business partner or are acting directly as negotiators on behalf of the business partner.

If employees have close family members working in the same department as themselves, they must disclose this to their direct line managers in a verifiable manner. By "close family members", we mean spouses, partners, parents, siblings and children.

6 HANDLING OF COMPANY INFORMATION/ NON-DISCLOSURE

Confidential information of any kind (financial data, contracts, correspondence, e-mails technical data) and moneys that is obtained in a professional capacity is intended exclusively for internal use and must not be utilised to pursue personal interests. Nor is it to be disclosed to external third parties without permission. Company information must always be kept safe and must be secured to prevent access by third parties.

The strictest confidentiality must be observed in relation to all company and business secrets as well as all matters relating to the company. Whenever the involvement of external partners is sought, suitable non-disclosure agreements must be put in place.

Employees remain bound by the non-disclosure obligation in full even after their employment comes to an end. All employees are required to protect the intellectual property belonging to Fronius and to prevent competitors or unauthorised third parties from accessing this exclusive knowledge. Employees must treat the intellectual property of Fronius as strictly confidential and use it exclusively for the purpose of carrying out their duties.

İş ortaklarıyla yapılan işlemler, çalışanın yakın aile üyelerinin iş ortağının kurumsal kararlarına dahil olduğu veya doğrudan iş adına müzakereci olarak hareket ettiği durumları kapsar, herhangi bir sözleşme görüşmesinden çok önce çalışanın doğrudan bölüm müdürüne bildirilmelidir.

Çalışanların kendileriyle aynı departmanda çalışan yakın aile üyeleri varsa, bunu doğrulanabilir bir şekilde doğrudan bölüm yöneticilerine açıklamalıdır. "Yakın aile üyeleri" ile eşleri, partnerleri, ebeveynleri, kardeşleri ve çocukları kastediyoruz.

6 ŞİRKET BİLGİLERİNİN KULLANILMASI / AÇIKLANMAMASI

Mesleki bir sıfatla veya mesleği gereği olmasa da elde edilen her türlü gizli bilgi (mali veriler, sözleşmeler, yazışmalar, e-posta, teknik veriler) ve paralar yalnızca dahili kullanım içindir ve kişisel çıkarları gözetmek için kullanılmamalıdır. İzinsiz üçüncü şahıslara ifşa edilemez. Şirket bilgileri her zaman güvenli tutulmalı ve üçüncü şahısların erişimini önlemek için güvence altına alınmalıdır.

Tüm şirket ve iş sırlarının yanı sıra şirketle ilgili tüm konularda en katı gizlilik gözetilmelidir. Harici ortakların katılımı arandığında, uygun ifşa etmeme anlaşmaları yapılmalıdır.

Çalışanlar, istihdamı sona erdikten sonra bile ifşa etmeme yükümlülüğüne tam olarak bağlı kalır. Tüm çalışanların Fronius'a ait fikri mülkiyeti koruması ve rakiplerin veya yetkisiz üçüncü şahısların bu özel bilgiye erişimini engellemesi gerekir. Çalışanlar, Fronius'un fikri mülkiyetini kesinlikle gizli tutmalı ve bunu yalnızca görevlerini yerine getirmek için kullanmalıdır.



We respect the intellectual property of others. We will not tolerate any illegitimate use of intellectual property that does not belong to us. We are aware of the highly sensitive nature of any personal data entrusted to us and are committed to ensuring its protection by handling it with care. This also applies to relevant data be-longing to customers and suppliers.

Başkalarının özel fikirlerine saygı duyuyoruz. Bize ait olmayan herhangi bir fikri mülkiyetin yasadışı kullanımına müsamaha göstermeyeceğiz. Bize emanet edilen herhangi bir kişisel verinin son derece hassas doğasının farkındayız ve dikkatle ele alarak korunmasını sağlamayı taahhüt eder. Bu aynı zamanda müşterilere ve tedarikçilere ait ilgili veriler için de geçerlidir.

7 REPORTING MISCONDUCT

7 YANLIŞ DAVRANIŞI BİLDİRME

All employees are required to comply with this code of conduct at all times. If employees identify any breaches of the terms of the code of conduct, of other internal directives and rules or ethical principles, principles of conflict of interest or legal regulations, they must report them immediately. All such reports will be treated as confidential and carefully investigated.

Tüm çalışanların her zaman bu davranış kurallarına uyması gerekir. Çalışanlar, davranış kurallarının, ahlaki ilkelerin, çıkar çatışmasına ilişkin ilkelerin diğer iç yönergelerin ve kuralların veya yasal düzenlemelerin şartlarının ihlal edildiğini tespit ederse, bunları derhal rapor etmelidir. Tüm bu tür raporlar gizli tutulacak ve dikkatle incelenecektir.

Employees are free to choose from the following reporting methods:

- / Send the information to the Managing Director (Bilen.Nusret@fronius.com)
or
- / Send the information to your direct line manager.

Çalışanlar aşağıdaki raporlama yöntemlerinden seçim yapmakta özgürdür:

- / Bilgiler Genel Müdür'e iletilebilir (Bilen.Nusret@fronius.com)
veya
- / Bilgiler doğrudan bölüm müdürüne iletilebilir.

In the interest of fostering open and trusting communication, we wish to stress explicitly that any employees who do report identified breaches of laws, the code of conduct or other internal directives and rules will not – under any circumstances – suffer any negative consequences whatsoever as a result. Exactly the same applies to others who contribute important information to the investigation of such misconduct.

Açık ve güvenilir iletişimi teşvik etmek adına, tanımlanmış yasa ihlallerini, davranış kurallarını veya diğer iç yönergeleri ve kuralları rapor eden herhangi bir çalışanın - hiçbir koşulda - herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmayacağını açıkça vurgulamak isteriz. Bu durum bir suistimalin soruşturulmasına önemli bilgiler katan diğer kişiler için de geçerlidir.



8 NOTIFYING CHANGES

Our employees are expected to notify Human Resources of changes in their personal information kept in accordance with the relevant legislation. In this context, each employee is responsible for notifying and submitting personal information and the documents on which they are based, to the Human Resources of their organization, based on the rights and obligations regulated by contracts and regulations. In the notifications to be made by the company management, the notification address is the last address notified by the person and the notifications made to this address are deemed to have been made.

DATE, SIGNATURE

EMPLOYEE NAME AND SURNAME:

8 DEĞİŞİKLİKLERİ BİLDİRME

Çalışanlarımızın ilgili mevzuata uygun olarak tutulan kişisel bilgilerindeki değişiklikleri İnsan Kaynaklarına bildirmeleri beklenir. Bu kapsamda her çalışan, sözleşme ve yönetmeliklerle düzenlenen haklar ve yükümlülükler yönünden esas alınan kişisel bilgiler ve bunların dayanakları olan belgeleri zamanında kuruluşlarındaki İnsan Kaynaklarına bildirmek ve vermekten sorumludur. Şirket yönetimi tarafından yapılacak bildirimlerde, tebligat adresi kişinin en son bildirdiği adres olup bu adrese yapılan tebligatlar kendisine yapılmış sayılır.

TARİH, İMZA

ÇALIŞAN AD SOYAD: