



P&G

Küresel İş İlkeleri Kılavuzumuz

Doğru Olanı Yaparız

Giriş

P&G'de doğru olanı yaparız. Bu basit bir açıklama olabilir ancak, aynı zamanda bir kurum olarak kimliğimizin temelini oluşturur.

Doğru olanı yapmak ne demek? P&G'de doğru olanı yapmak, Hedefimizi, Değerlerimizi ve Prensiplerimizi (PVP) yüceltmek anlamına gelir. 170 yılı aşkın geçmişimiz boyunca, şirketimiz büyüdü ve değişti, ancak temel değerlerimiz varlığını daima korudu.

Başarımızın sürekliliği, her birimizin işimizde PVP'lerimizi desteklemesine bağlıdır. Bu aynı zamanda, P&G'deki herkesin PVP'lerin işimize nasıl uygulanacağını bildiğinden emin olmak için birbirimize yardımcı olmamız da gerektirir. Müşterilerimizin, tüketicilerimiz, çalışanlarımızın ve iş ortaklarımızın, söylediğimizi yaptığımızı ve düşündüğümüzü söylediğimizi bilmelerini isteriz. Yıllar içinde oluşan ve her geçen gün gelişen bu ün, bizi diğerlerinden ayıran özelliğimizdir. Bu, Şirketimizin temelidir.

Küresel İş İlkeleri Kılavuzu, günlük işlerimizde PVP'leri uyguladığımızdan emin olmak için izlememiz gereken global standartları içerir. Kılavuz, karşılaşılabileceğimiz belirli durumlar için açık rehberlik sunar ve soru veya endişelerimiz olduğunda nereye başvurmamız gerektiğini bildirir.

Not: Küresel İş İlkeleri Kılavuzumuzda, "Şirket" ve "P&G" ile The Procter & Gamble Company ve/veya bağlı şirketleri kastedilmektedir.



Değerli P&G Çalışanları,

P&G'ye katıldım, çünkü açık ve tutarlı değerlere göre hareket eden, kendilerini ve birbirlerini, güven ve dürüstlüğe dayalı bir biçimde çalışmak, işin liderliği ve sahipliğini üstlenmek, kazanma tutkusuyla, onurlu bir rekabet içinde olmakla yükümlü gören kişilerle birlikte çalışmak istiyordum.



P&G, nesiller boyunca P&G çalışanlarının karakterleri üzerine kuruldu. Bu karakter, Amaç, Değer ve Prensiplerimize yansıtılmış olup birey ve bir Şirket olarak PVP'lerimize uyumumuz ile kendini göstermektedir. Bu, tüm P&G çalışanlarının farklı birimlerde ve farklı zaman dilimlerinde bir arada çalışmasını sağlamakta ve en iyi çalışanlarla iş ortaklarını şirketimize çekmektedir. Bu, çok büyük bir onur ve güven kaynağıdır.

Günümüzün istikrarsız, belirsiz, karmaşık ve muğlak (İBKM) dünyasında PVP'lerimiz her zamankinden daha önemlidir. Verdiğimiz kararlar ve karşılaştığımız baskılar, her zamankinden daha karmaşık bir hal almıştır. Dışarıdan bakıldığında, büyük kurumlara karşı duyulan güven azalmaktadır. Yaptığımız her şey, gerçekleştirdiğimiz her eylem itibarımızı artırır ya da azaltır.

Bu durum, P&G'nin en iyi olduğu hususlardan biridir zira söz konusu baskılar altında bile PVP'lerimizi daima koruyoruz. Ve devamlı başarımız, buna dayanıyor.

Küresel İş İlkeleri Kılavuzumuz, doğrudan PVP'lerimizden doğar. Kılavuz, İBKM dünyada yolumuzu bulmamıza yardımcı olur ve dünyanın her köşesinde tutarlı bir çalışma yöntemimiz olduğunu hatırlatır. Lütfen dikkatle okuyun, Kılavuzu ve içinde belirtilen politikaları izleme açısından kişisel sorumluluk alın ve gün içinde başvurabilmek için devamlı ulaşabileceğiniz bir yerde bulundurun.

Organizasyonunuzda yeni başlayan çalışanlarla Küresel İş İlkeleri Kılavuzumuzu paylaştığınızdan emin olun. Çalışma şeklimize aşinalık kazanabilmeleri için bu kılavuza başvurmaya teşvik edin. www.pg.com adresinde ve çeşitli forumlarda bu Kılavuzu dış paydaşlarla da paylaşıyoruz. Bu, PVP'lerimizi dünyaya teyit etmenin başka bir yöntemidir.

P&G, her gün kazanmak için yarışır ancak asla PVP'lerinden taviz vermez. Sadece iş sonuçlarına odaklanmayız, aynı zamanda bu sonuçların nasıl elde edildiği de önemlidir. Yasadışı ya da ahlaki olmayan anlaşmalarla sonuca gitmeyeceğiz. Kendimi kişisel olarak bu konuya adadım ve Finans Şefi, Hukuk Şefi ve Global İnsan Kaynakları Yöneticisi kapsayan P&G Etik & Uyum Komitesini yönetiyorum.

Bu kılavuz hakkında herhangi bir sorunuz olursa ya da P&G işlerinde veya çalışmalarında yasaların lafzına veya ruhuna uygun davranıp davranmadığımız hususunda endişeleriniz varsa lütfen müdürünüzle, İnsan Kaynaklarıyla, P&G Hukuk danışmanı ile ya da benimle temas kurun. Bu konudaki endişelerinizi Küresel İş İlkeleri Yardım Hattı aracılığıyla da raporlayabilirsiniz. Açık iletişimi teşvik eden ve çalışanları muhtemel ihlalleri rapor edebilmeleri açısından destekleyen bir işyeri oluşturmayı hedefliyoruz. Misilleme; Doğruluk ve Güven Değerlerimize uygun düşmez ve asla kabul edilmez.

P&G doğru olanı yapar ve bu nedenle, tüketicileri, müşterileri, iş ortakları, devlet ve topluluk liderleri ve diğer paydaşlar, bize dünyanın her köşesinde tam olarak güvenir ve saygı duyarlar. Ünümüzü arttırmak, PVP'lerimizi uygulamak ve dünyanın daha fazla köşesinde daha fazla tüketicinin hayatına dokunmak ve iyileştirmek üzere her gün harcadığınız çaba için teşekkür ederim.

Robert A. McDonald

Robert A. McDonald
Yönetim Kurulu Başkanı, Başkan ve CEO

Amaç, Değer & Prensiplerimiz (PVP)

Amacımız, her gün, küçük ama anlamlı yöntemlerle daha fazla tüketicinin hayatını iyileştirmek üzere bizi ortak bir amaç ve büyüme stratejisi etrafında birleştirir. Her gün olumlu bir katkıda bulunmamız konusunda bize ilham verir.

Değerlerimiz, birbirimizle ve ortaklarımızla çalışma şeklimizi biçimlendiren davranışları yansıtır.

Prensiplerimiz, işimizi yapmak açısından benzersiz yaklaşımımızı ifade eder.

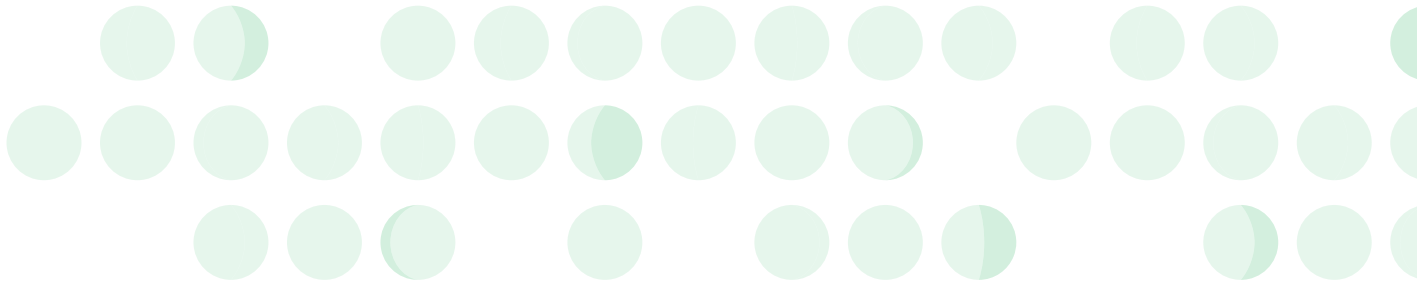
Bir arada göz önünde bulundurulduğunda PVP'lerimiz benzersiz kültürümüzün temelini teşkil eder. 170 yılı aşkın geçmişimiz boyunca işimiz büyümüş ve değişmiştir, ancak temel değerlerimiz korunmuştur. PVP'lerimiz, gelecek P&G nesillerine geçirilmek üzere varlığını sürdürmeye devam edecektir.

P&G'nin, çok sayıda durum veya olay karşısında nasıl çalışacağımızı açıklayan politikalarının yanı sıra Küresel İş İlkeleri Kılavuzu bulunmaktadır. Bu, davranışlarımızın PVP'lerimize uygun olmasını sağlamanın yanı sıra dünyanın neresinde olursak olalım yasal ve ahlaki sorumluluklarımızı yerine getirdiğimizden emin olmamıza yardımcı olur. Doğru olanı yapmak için birbirimize güvenebileceğimizi bilmek isteriz. PVP'lerimiz hakkında ayrıntılı bilgi my.PG.com adresinde bulunmaktadır.



P&G Değerleri

Dürüstlük
Liderlik
Sahiplenme
Kazanma Arzusu
Güven



İçindekiler

i	Giriş	
ii	CEO'muzun Mektubu	
iii	Amaç, Değer & Prensiplerimiz (PVP)	
01	Neden Bir Küresel İş İlkeleri Kılavuzumuz Var?	
03	Benden Beklenen Nedir?	
	Yöneticilere İlişkin Diğer Beklentiler	03
05	Sorularımı ve Endişelerimi Nasıl İletebilirim?	
	Yapılacak Doğru Şeyin Anlaşılması	05
	Soru Yöneltilme ve Endişeleri Dile Getirme Yöntemleri	05
	P&G Raporları Nasıl Ele Alır	07
	Soruşturmalarda İşbirliği Yapma	07
	Küresel İş İlkeleri Kılavuzu İhlallerinin Sonuçları	07
	Misilleme Asla Kabul Edilemez	07
09	Birbirimiz İçin En Doğru Olanı Yaparız...	
	İşyerinde Saygıyı Destekleme	09
	Farklılıklar ve Dahil Etme	09
	Ayrımcılık Yapmama	09
	Tacizin Önlenmesi	09
	Adil İstihdam Yöntemlerinin Kullanılması	10
	Çocuk İşçiler ve Zorla Çalıştırma	10
	Maaş ve Saat Düzenlemeleri	10
	Sendikal Özgürlük	10
	İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Sağlanması	11
	İşyerinde Sağlık ve Güvenlik	11
	Uyuşturucu ve Madde Kullanımı	11
	İşyerinde Şiddet	11
	Çalışanların Gizli Bilgilerinin Korunması	12
15	Tüketicilerimiz, Müşterilerimiz ve İş Ortaklarımız İçin Doğru Olanı Yaparız...	
	Ürün Güvenliğinden Emin Olmak	15
	Dürüst İş Yapma ve Adil Rekabet İçinde Çalışma	16
	Sorumlu Satış ve Pazarlama Yöntemleri	16
	Ticari Rüşvet Olmaması	16
	Rekabet Yasalarına Uyma	17
	Rekabet Bilgilerinin Toplanması	19
	Üçüncü Şahısların Bilgilerine Saygı Gösterme	19
	Tüketici Bilgileri	19
	Müşteri ve Tedarikçi Bilgileri	20
	Üçüncü Şahısların Fikri Mülkiyet ve Ticari Hakları	20
	Medya ve Analistlerle İletişim	20
23	Paydaşlarımız ve Şirketimiz İçin En Doğru Olanı Yaparız...	
	Şirketin Çıkarlarına En Uygun Şekilde Davranma: Muhtemel Çıkar Çatışmalarını Önleme	23
	Çıkar Çatışmalarının Açıklanması	23
	İş ile ilgili, Mali ve Kişisel İlişkiler Hakkında Genel İlkeler	23
	Hediyeler ve Ağırlamalar Hakkında Genel İlkeler	24
	P&G'nin Bilgilerini Koruma	25
	Gizli P&G Bilgileri	25
	P&G'nin Fikri Varlıkları	26
	Şirketin Mal Varlıklarının ve Teknolojilerinin Doğru Kullanılması	27
	Fiziki Varlıklar	27
	P&G Teknolojileri ve Elektronik İletişimler	27
	Kayıt ve Defterlerin Doğru Tutulması	28
	Kayıt Yönetimi	28
	İçerden Bilgilendirmeye Dayanan Ticaretin Önlenmesi	29
31	Dünyanın Her Köşesinde Doğru Olanı Yaparız...	
	Çevrenin Korunması	31
	Rüşvetin ve Devlet Görevlileri Nezdinde Yolsuzlukların Önlenmesi	31
	Para Aklama	32
	Devletle İletişime Geçme	33
	Devlet İhaleleri Üzerinde Çalışma	33
	Lobi Faaliyetleri	33
	Siyasi Katılım ve Katkı	33
	Ticaret Kontrolü	33
	İthalat ve İhracat	33
	Bojkotlar ve Kısıtlanan Ülkeler	33
34	Kaynaklar	
	İhalleri Bildirme	34
	Raporlar Hususunda İletişim Bilgileri	35
	Küresel İş İlkeleri Yardım Hattı (daha önce AlertLine olarak adlandırılmıştır)	35
	Etik & Uyum Komitesi (CEO, Finans Şefi, Hukuk Şefi ve Global İnsan Kaynakları Yöneticisi)	35
	Kurumsal Sekreterlik	35

Neden Bir Küresel İş İlkeleri Kılavuzumuz Var?

Karakterimiz, 1837’de iş hayatına atıldığımızdan beri doğruluk, güven ve saygı temeli üzerine kurulmuştur.

Şirket ve birey olarak davranışlarımız, yaptığımız her şeyde doğru olanı yapma prensibine dayanır. Bu prensip, tüketicilerin bize güvenmesini, müşterilerimizin ve iş ortaklarımızın bizimle çalışmasını, paydaşlarımızın bize yatırım yapmasını, dış paydaşlarımızın bize saygı göstermesini ve en yetenekli kişilerin P&G için çalışmak üzere bize katılmasını sağlar.

Söz konusu prensipler, Amaç, Değer ve Prensiplerimize yansıtılmış olup işimizin önemli bir parçasıdır. Sürekli başarımızın, her birimizin işimizde ve gün içinde kararlar verirken PVP’lerimize dayanmasına bağlı olduğuna inanıyoruz.

Küresel İş İlkeleri Kılavuzumuz, yasal ve ahlaki sorumluluklarımızın yanı sıra günlük iş faaliyetlerimiz sırasında izlenmesi gereken global standartları da açıklar. İlgili standartlara ve yasalara daima uymalı ve işimize nasıl uygulandıklarını anladığımızdan emin olmalıyız. Bu Kılavuz konumu, kıdemi, birimi, fonksiyonu veya bölgesine bakılmaksızın tüm çalışanları ve Yönetim Kurulu Üyelerini için geçerlidir. Bunun yanı sıra tedarikçilerin ve diğer iş ortaklarımızın da Kılavuzun ilgili bölümlerine uymasını bekliyoruz.





Benden Beklenen Nedir?

Hepimizin, çalışırken ve işle ilgili verdiğimiz kararlarda Amaç, Değer ve Prensiplerimizi muhafaza etme sorumluluğumuz vardır.

İşimizde daima doğru olanı yapmamız beklenir. Bu, dünyanın her köşesinde yasaları ve ilgili mevzuatı bilmemiz ve bunlara tam olarak uymamız gerektiği anlamına gelir. Belirli ülkelerin kanunlarının, söz konusu ülke sınırları dışında dahi çalışırken geçerli olduğunu unutmamız çok önemlidir. Bunun yanı sıra, davranışlarımızın PVP'lerimizle ve dünyadaki tüketicilerin hayatlarını her gün daha iyi bir hale getirme hedefimizle uyumlu olması gerektiği anlamına gelir. İşimizin gereksinimlerinin, yasaları ihlal eden bir davranışta bulunmamızı haklı çıkarmasını kabul edemeyiz. Bir davranışın, bulunduğunuz yerde ya da kültür normları dahilinde normal olarak değerlendirildiği durumlarda bile, Küresel İş İlkeleri Kılavuzunu uygulamaya ve takip etmeye devam etmeniz gerekir. Şirketimizde seviyesi ne olursa olsun hiçbir yetkilinin, Kılavuzu veya yasa ya da ilgili mevzuatı ihlal etme yetkisi yoktur. Bir kişinin yasaları ihlal etmeye çalışması halinde "Soru Yönetme ve Endişeleri Dile Getirme Yöntemleri" bölümünde açıklanan adımları izleyerek durumu rapor etmelisiniz.

Her birimiz, yaptığımız ya da söylediğimiz her şeyde ahlaki bir rol modeliz. Hepimiz, Küresel İş İlkeleri Kılavuzunu ve PVP'lerimizi kimliğimizin bir parçası haline getirmeliyiz. Kılavuzun yanı sıra işinizle ilgili

politika ve prosedürleri de bilmeniz ve bunlara da uymanız gerekir. Ayrıca, işiniz açısından gerekli tüm Şirket eğitimlerini tamamlamanız ve gerekli sertifikaları almanız gerekir. Vatandaşı olduğunuz ülkeden farklı bir ülkede çalışırken hem anavatanınızın hem de bulunduğunuz ülkenin kanunlarını bilme ve anlama zorunluluğunuz bulunmaktadır. Kılavuzumuzu veya P&G politikalarını anlamak açısından yardıma ihtiyacınız olursa, lütfen müdürünüzle ya da İnsan Kaynakları departmanı ile temas kurun. Yerel kanunlar ile Kılavuzumuzun ya da politikalarımızın çakışıyor olması hususunda endişeleriniz varsa "Soru Yönetme ve Endişeleri Dile Getirme" bölümünde açıklanan adımları takip ederek yardım almalısınız.

Yasaları, Kılavuzu veya Şirket politikalarını ihlal edebilecek durum veya davranışlara karşı tedbirli olun. Bilinen ya da şüphelenilen ihlalleri rapor etmeniz beklenmektedir. Muhtemel bir ihlali rapor etme süreci, Kılavuzun 5. sayfasında açıklanmıştır. Sorumluluğunuz dahilindeki söz konusu durumlar için hemen harekete geçmeniz ve endişeleriniz hakkında durumla ilgili uygun kişilerle iletişim kurmanız önemlidir. Yasalara, Kılavuza veya Şirket politikalarına uyulmaması, disiplin cezası almanıza ya da işten çıkartılmanıza neden olabilir.



Yöneticilere İlişkin Diğer Beklentiler

Başkalarını yönetiyorsanız daha fazla sorumluluğunuz vardır. Düzenli olarak Küresel İş İlkeleri Kılavuzu, yürürlükteki kanunlar, ahlaki davranış kuralları ve politikaların önemi hakkında size bağlı olan kişileri bilgilendirmeniz gerekir. Bunun yanı sıra, çalışanlarınızın Kılavuz ya da P&G politikaları ile ilgili ve ele alınması gereken durumları rapor etmek hususunda sorularını yöneltebilmeleri ve endişelerini dile getirebilmeleri açısından kendilerini rahat hissedebilecekleri olumlu bir çalışma ortamını oluşturmanız gerekir.

Buna ek olarak, Kılavuzumuzun, Şirket politikasının ya da yasaların muhtemelen ihlal edildiğine dair rapor veren çalışanlar bakımından misillemenin söz konusu olmayacağına emin olmanız gerekmektedir. Size rapor veren kişilere, Şirketimizin "misilleme karşıtı" politikası hakkında açıkça bilgi verin. Misilleme ihtimali olduğuna inanıyorsanız gerekli önlemleri alın.



Sorularımı ve Endişelerimi Nasıl İletebilirim?

Yapılacak Doğru Şeyin Anlaşılması

P&G'nin merkezinde doğru olanı yapma prensibi bulunur. Bu prensip, nesilden nesile P&G çalışanları arasında aktarılmıştır. İşle ilgili bir davranış ya da karar hususunda şüpheleriniz varsa kendinize aşağıdaki soruları sormalısınız:

- Samimi ve dürüst müyüm?
- Bu, yapılacak “doğru şey” mi?
- Haberlerde çıksam ya da saygı gösterdiğim birine anlatılsa kendimi iyi hisseder miyim?
- P&G'nin itibarını koruyacak mı?

Yukarıdaki sorulardan herhangi birine “hayır” cevabı veriyorsanız ya da emin değilseniz devam etmeyin. **Harekete geçmeden önce daima danışın.** İşimizin gereksinimleri doğrultusunda Amaç, Değer ve Prensiplerimizi ya da Küresel İş İlkeleri Kılavuzunu göz ardı etmek asla kabul edilemez.

Soru Yönelme ve Endişeleri Dile Getirme Yöntemleri

Bazı zamanlarda doğru seçeneğin belirsiz olduğu durumlara ya da çelişkili bilgilerle karşılaşabiliriz. Bir davranışın Küresel İş İlkeleri Kılavuzuna ya da Şirket politikalarına uygun olup olmadığından emin değilseniz ya da bu konuda sorularınız veya endişeleriniz varsa söz konusu durumda doğru olanı yapabilmek için tavsiye almanız gerekir.

Bunun yanı sıra, Küresel İş İlkeleri Kılavuzunun, Şirket politikalarının ya da yasaların ihlal edildiğini biliyor ya da ihlal edildiğinden şüpheleniyorsanız, Şirketimize ve P&G çalışanı arkadaşlarınıza karşı söz konusu durumu rapor etmekle yükümlüsünüz. Raporlayarak, Şirketimizin itibarını ve doğruluk prensibini, Markalarımızı ve Çalışanlarımızı korursunuz.

Soru sormanız ya da endişelerinizi dile getirmeniz gerekiyorsa müdürünüz, biriminizi ve durumunuzu en yakından bilen kişi olduğundan konuşabileceğiniz en doğru kişidir. Yardım almak ya da endişelerinizi bildirmek için aşağıdaki kaynaklardan herhangi biri ile temas kurabilirsiniz:

- Müdürünüz
- Raporlama zincirinde, yönetimdeki daha yüksek seviyeli bir müdür
- Finans & Muhasebe müdürü
- Global İç Denetim müdürü
- İnsan Kaynakları müdürü
- Hukuk Departmanımızdaki bir avukat
- Global Güvenlik müdürü
- Küresel İş İlkeleri Yardım Hattı (Daha önce AlertLine olarak adlandırılmıştır)
- Etik & Uyum Komitesi (CEO, Finans Şefi, Hukuk Şefi ve Global İnsan Kaynakları Yöneticisi)
- The Procter & Gamble Company Kurumsal Sekreteri



Küresel İş İlkeleri Yardım Hattının, Etik & Uyum Komitesinin ve Kurumsal Sekreterin iletişim bilgileri, Kılavuzun sonunda “Kaynaklar” bölümünde bulunmaktadır.

Devamı sonraki sayfada.

Hepimizden Kılavuzda açıklanan hükümlere uymamız beklenmektedir. Hükümlerin çoğu, herhangi bir nedenden ötürü göz ardı edilemez. Kılavuzdan feragat edilmesi gerektiğine inandığınız oldukça nadir durumlarda harekete geçmeden önce Etik & Uyum Komitesinden onay almanız gerekir.

Feragatin gerekli olduğuna inanan yöneticiler ve Yönetim Kurulu üyeleri, Yönetim Kurulundan ya da Yönetim Kurulunun ilgili komitesinden onay talep etmelidir. Feragatnamenin verilmesi halinde P&G, yasalar gereğince derhal söz konusu feragatnameyi hazırlayacaktır.

Küresel İş İlkeleri Yardım Hattı (daha önce AlertLine olarak adlandırılmıştır) gün boyu, haftanın her günü arayabileceğiniz ve ciddi endişelerinizi paylaşabileceğiniz ücretsiz bir numaradır.

- 1-800-683-3738 numaralı telefonu arayın (Birleşik Devletler, Kanada ya da Porto Riko'da bulunuyorsanız)
- Ülke kodu olarak 01 girdikten sonra 704-544-7434 numaralı telefonu arayabilirsiniz (diğer ülkelerde) ya da ücretsiz arama hatları için www.pg-helpline.com adresine giderek, direkt arama numaralarını bulabilir veya online olarak raporlayabilirsiniz.

Küresel İş İlkeleri Yardım Hattı, bağımsız bir şirket tarafından istihdam edilen çalışanlardan oluşur ve çoğu dilde yanıt verebilmektedir. P&G kimliğinizi bulmaya çalışmayacaktır. Küresel İş İlkeleri Yardım Hattını aradığınız zaman yerel kanunlar izin verdiği müddetçe bilinen ya da şüphelenilen ihlalleri adınızı vermeden bildirebilirsiniz. Diğer bir yandan, anonim olarak yapılan bildirimleri Şirketimizin araştırmasının zor ve kimi zaman imkansız olabileceğini de lütfen unutmayın. Buna bağlı olarak, mümkün olması halinde doğrudan P&G müdürünüzle konuşmanız ya da Küresel İş İlkeleri Yardım Hattını arayarak bir bildirimde bulunurken kimliğinizi paylaşmanız tavsiye edilmektedir. Kimliğiniz mümkün olduğu sürece gizli tutulacaktır.



P&G Raporları Nasıl Ele Alır

Şirketimiz, yürürlükteki tüm kanunlar doğrultusunda sorunların çözümü açısından tüm raporları gizli tutacaktır. Tüm raporlar, ayrıntılı bir şekilde derhal araştırılacaktır. Yerel kanun gereğince uygun durumlarda görevi suiistimal etmekle suçlanan kişiler, rapor edilen bilgilere ulaşım ve hata halinde düzeltme yapma hakkına sahiptir.



Soruşturmalarda İşbirliği Yapma

Her birimizin, görevi kötüye kullanma vakalarında iç ve dış soruşturmalar sırasında işbirliği yapma zorunluluğumuz vardır. Denetim yapmakta olan P&G personelinin yanı sıra hükümet yetkililerine ve dış denetçilere daima doğru ve samimi bilgiler vermelisiniz. Denetimi engellemek ya da saptırmak için asla herhangi bir belgeyi veya kanıtı değiştirmeyin ya da yok etmeyin.

Standart bir denetim ya da rutin bir inceleme ile ilişkili olarak bir devlet görevlisinin sizinle temas kurması halinde lütfen müdürünüzü bilgilendirin ve belirlenmiş prosedürleri takip edin. Bir devlet görevlisinin sizinle farklı bir konuda iletişim kurması halinde, Hukuk departmanını bilgilendirmeniz gerekir.



Küresel İş İlkeleri Kılavuzu İhlallerinin Sonuçları

Doğru olanı yaparken Küresel İş İlkeleri Kılavuzuna uymayı bir gelenek haline getirmeliyiz. Kılavuza uymayan kişiler, iş akdinin feshini dahi içerebilecek disiplin cezasına tabi olacaktır. Disiplin cezalarının tümü, yerel yasalara uygun bir şekilde uygulanacaktır. Bazı durumlarda yetkili makamlar, kişilere para cezası ya da ceza verebilirler.



Misilleme Asla Kabul Edilemez

P&G, iyi niyetli bir şekilde şüphelendiği bir ihlali bildiren kişiye karşı misilleme içeren davranışları asla kabul etmez. Buna ek olarak, bir rapor hakkında Şirketimizin yürüttüğü incelemeye dürüstçe ve tamamen katılan veya yardımcı olan kişiler, davranışlarından ötürü misillemeye maruz kalamazlar. Diğer bir yandan, ihlaller hususunda herhangi bir dokunulmazlık ihtimali bulunmamaktadır.

İyi niyetli bir şekilde rapor eden veya bir rapor incelemesine katılan bir kişiye karşı misilleme yapan herhangi bir kişi, iş akdinin feshini dahi içerebilecek disiplin cezasına tabi olacaktır.



Birbirimiz İçin En Doğru Olanı Yaparız...

P&G Markaları ve P&G Çalışanları, başarımızın temelidir. P&G Çalışanları, şimdi ve gelecek nesillerde tüketicilerimizin hayatlarını iyileştirmeye odaklandığımızdan Değerlerimizi hayatlarına yansıtacaktır.

İşyerinde Saygıyı Destekleme

P&G çalışanlarının tümüne ve iş ortaklarımıza ciddiyet ve saygı içerisinde yaklaşırız.

Farklılıklar ve Dahil Etme

Hizmet ettiğimiz tüketici ve piyasaları yansıtmak üzere dünyanın her köşesinde en yetenekli kişileri istihdam eder, işe alır ve Şirketimizde uzun süre çalışmalarını sağlarız. Farklılıklar içeren bir iş gücü geliştirmek ve bunu muhafaza etmek, bize sürdürülebilir rekabet avantajı sağlar. Farklı geçmişlere, becerilere ve deneyimlere sahip kişilerin yeni fikirleri, ürünleri ve hizmetleri tetiklediğini biliyoruz. Farklılıklar, hedeflerimize ulaşma becerimizi artırır.

Ayrımcılık Yapmama

P&G, işe alımda herkese eşit fırsatlar sağlamayı hedefler. Bu, P&G çalışanlarına ve P&G'ye başvuruda bulunan kişilere adil bir şekilde davranmamız ve yasadışı ayrımcılığa karışmamamız gerektiği anlamına gelir. İlgili kanunları takip eder ve istihdam ile ilgili kararlarımızda (işe alma, istihdam sağlama, eğitim, maaş ve terfiler gibi konularda) kişileri, ırka, renge, cinsiyete, yaşa, anavatanlarına, dine, cinsel yönelimlerine, cinsiyet kimliklerine ve bunun ifadesine, medeni durumlarına, vatandaşlıklarına, engellerine, kıdem durumlarına, HIV/AIDS durumlarına veya yasalar tarafından korunan diğer faktörlere göre ayırmayız.

Tacizin Önlenmesi

Tüm potansiyelimizle katkı sağlayabileceğimiz, fırsatlara sahip olabileceğimiz tacizden uzak bir ortam yaratmayı hedeflemeliyiz. "Taciz", başka bir kişinin çalışma performansını nedensiz bir şekilde düşüren saldırgan, uygunsuz, aşağılayıcı ya da düşmanca bir çalışma ortamı yaratan bir davranıştır. Taciz, fiziki ya da sözel olabilir ve kişisel olarak ya da farklı bir yöntemle (taciz notları veya e-postaları gibi) gerçekleştirilebilir. Hoş karşılanmayan cinsel hareketler veya açıklamalar, saldırgan şakalar ve aşağılayıcı yorumlar tacize örnek olarak verilebilir.

Kendinizin ya da çevrenizdeki herhangi birinin, taciz içerikli davranışlara veya ayrımcılığa maruz kaldığını düşünüyorsanız durumu derhal müdürünüze ya da "Sorularımı ve Endişelerimi Nasıl İletirim?" bölümünde listelenen kaynaklara bildirin.

S: Lisa, bir müdür ve bir terfi ile ilgili karar vermek zorunda. Herbert 50 yaşında olduğundan, yakında emekli olacağından ve Iris sadece 35 yaşında olduğundan, P&G'de uzun yıllar kalabileceğinden Iris'i terfi ettirmenin daha akıllıca olduğunu düşünüyor. P&G, yeni terfi ettirilen çalışana eğitim verecek ve Lisa da bu yatırımın akıllıca kullanılmasını istiyor. İstihdam ile ilgili bu karar sizce doğru mu?

C: Hayır. Lisa, sadece kişilerin yaşlarını göz önünde bulundurarak karar veriyor ve bu kabul edilemez. Kararını, iş ile ilgili olmayan kişisel özellikleri göz ardı edip sadece becerilerini değerlendirerek vermelidir.

S: Michele'nin süpervizörü, Michele'e sürekli cinsel anlamda saldırgan şakalar yapıyor ve kendisini iyi hissetmemesine neden olacak şekilde görünüşü hakkında yorumlarda bulunuyor. Michele, kendisinden durmasını istiyor ancak süpervizörü gülüyor ve "sadece şaka yaptığını" söylüyor. Michele bu durumu rapor etmek istiyor ancak süpervizörünün durumu öğrenip yakında alacağı maaş artışını engelleyeceğinden korkuyor. Ne yapmalı?

C: Michele, bu durumu derhal "Soru ve Endişelerimi Nasıl İletirim?" bölümünde listelenen başka bir müdüre ya da kaynaklardan birine rapor etmelidir. P&G, Michele'i raporuna bağlı olarak kötü davranışlar ve maaş artışının engellenmesi gibi misilleme davranışlarından koruyacaktır ve Michele'in taciz içermeyen bir ortamda çalışma fırsatı elde ettiğinden emin olmak üzere gerekli önlemleri alacaktır. Hepimizin güvenli ve olumlu bir çalışma ortamında çalışma hakkı bulunmaktadır ve P&G, bu hedefe ulaşıldığından emin olmak üzere çalışmaya devam edecektir.



Adil İstihdam Yöntemlerinin Kullanılması

Çocuk İşçiler ve Zorla Çalıştırma

Global işlerimiz ya da tesislerimizin hiçbirinde çocuk işçi çalıştırmadığımız gibi zorla çalıştırma da söz konusu değildir. Hiçbirimiz işlerimizde ya da tesislerimizde işçilere kabul edilemez bir şekilde davranılmasına tolerans göstermemeliyiz. Bu, diğer şeylerin dışında, çocuk istismarına, fiziki cezalandırmaya ya da tacize veya gönülsüz çalışmaya izin vermememiz gerektiği anlamına gelir. Dünya çapında çocuk işçilerin istihdamının önlenmesi çabalarına yardımcı olmak için istihdam açısından alt yaş sınırını belirleyen yürürlükteki kanunlara tamamen uymaktayız. 18 yaşının altındaki işçiler, tehlikeli işlerde çalışmamalıdır.

Maaş ve Saat Düzenlemeleri

Şirketimiz, minimum maaş, mesailer ve maksimum çalışma saatleri dahil olmak üzere maaş ve çalışma saatleri ile ilgili olarak yürürlükteki yasalara uymaktadır. P&G rekabetçi maaşlar ödemektedir. Bunun yanı sıra, çalışanlarımıza kariyerlerinde işimizin gereksinimlerine uygun bir şekilde başarılı olabilmeleri için becerilerini ve yeteneklerini geliştirebilecekleri fırsatlar temin ederiz.

Sendikal Özgürlük

P&G çalışanlarının herhangi bir sendikaya katılıp katılmama yönündeki seçimlerine ve yerel yasalar çerçevesinde her türlü sendikal haklarına saygı gösterir.



İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Sağlanması

İşyerinde Sağlık ve Güvenlik

P&G Çalışanları, Şirketimizin en değerli varlıklarıdır. Buna bağlı olarak, kendimizi, P&G'de veya müteahhit firma bünyesinde çalışan arkadaşlarımızı korumak üzere en yüksek güvenlik standartlarını hedeflemeliyiz. Her birimizin, Şirketin güvenlik ve emniyet prosedürlerinin yanı sıra yürürlükteki yasa ve ilgili mevzuatı takip etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bir güvenlik kuralının göz ardı edilmesini Şirket kuralları ya da ilgili mevzuat ve yasalar da dahil olmak üzere **hiçbir şey** haklı kılamaz.

Çalışma şartlarının güvenli olmadığından ya da emniyetle ilgili diğer sorunların varlığından haberdarsanız ya da şüpheleniyorsanız, müdürünüzü, güvenlik liderinizi ya da Hukuk departmanını derhal bilgilendirin. İşyerinde sağlığınız ya da bir iş arkadaşınızın sağlığı hususunda herhangi bir endişeniz varsa, doğrudan Sağlık Hizmetleri (Medikal) birimi ile temas kurun. Ayrıntılı bilgi için healthnet.pg.com adresine gidin.

Uyuşturucu ve Madde Kullanımı

P&G'de çalışma performansımızı düşürecek herhangi bir maddenin etkisinde olmadan güvenli bir şekilde çalışırız. Buna bağlı olarak, P&G'de işlerimizi güvenli ve başarılı bir şekilde yürütmek için asla performansımızı düşürebilecek alkol, yasadışı uyuşturucu, kullanımı kontrol edilen madde ya da ilaç kullanmayız. Kullandığımız yasal bir ilaç olsa bile performansımızı olumsuz şekilde etkileyebilecek maddelerin kullanımına izin vermeyiz. Özel durumumuz hakkında konuşmak için Şirketin uygun sağlık personeli ile temas kurmalıyız.

P&G sınırları içinde ya da P&G'de çalışırken yasal olarak bulundurma hakkımız bulunmayan uyuşturucu ve ilaçları bulundurmamalıyız. Buna ek olarak, Şirket için çalışırken ya da iş dışında veya Şirket sınırları içinde ya da dışında söz konusu maddeleri satmamalı veya dağıtmamalıyız.

Ayrıntılı bilgi için İnsan Kaynakları veya yerel Sağlık Hizmetleri ile temas kurun.

S: Amon, bir yürüyüş sırasında sırtını sakatladı. Doktoru, günlük yaşamına devam edebilmesi için reçeteye bir ağrı kesici yazdı. Amon, kullandığı ilacın baş dönmesi yaptığını ve makine kullanımı gibi bazı rutin işlerin zor geldiğini fark etti. P&G'deki işine döndüğü zaman ne yapmalı?

C: İşe dönmeden önce Amon, doktorundan ya da Şirketin sağlık personelinin ilgili sağlık iznini almalıdır. Yasal olmasına rağmen Amon'un kullandığı ilacın, kendi güvenliğini ve işini yapma performansını olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Bu, Amon'u, çalışma arkadaşlarını ve ürünlerimizin tüketicilerini tehlikeye atabilir.

İşyerinde Şiddet

Güvenli bir çalışma ortamı yaratma hedefimizin bir parçası olarak şiddetin hiçbir türünü kabul etmemeli ya da şiddet içeren eylemlere katılmamalıyız. P&G'de "şiddet", tehditleri veya şiddet eylemlerini, başkalarını korkutma amaçlı eylemleri veya başkalarında korku yaratmaya yönelik tehditleri kapsamaktadır. İşyerinde yerel yasalar gereğince silah taşınmasına izin verilmemektedir. İşyerinde şiddet tehditlerine ya da eylemlerine dair bilginiz varsa ya da bunlardan şüpheleniyorsanız, endişelerinizi derhal raporlamanız gerekir. Birinin tehlikede olduğuna inanıyorsanız bina güvenliği ya da yerel yetkililer ile temas kurun.

Çalışanların Gizli Bilgilerinin Korunması

P&G'de güvene dayalı bir iş ortamını teşvik etmeyi hedefliyoruz. Bu hedefe ulaşma yollarından biri, eski ve yeni P&G çalışanlarının bize güvenebilmeleri için kişisel anlamda tanımlanabilir bilgileri (PII) doğru şekilde yönetmek ve kullanmaktır. PII, doğrudan bir bireyi tanımlayan herhangi bir bilgi olarak tanımlanır – Örn. isim, adres, e-posta adresi, çalışanın kimlik numarası, T.C. kimlik numarası, fotoğraf ya da bir bireyi işaret edebilecek diğer bilgiler. İlgili ve uygun iş amaçları haricinde çalışanlarımızın PII'larını temin etmemeli, bunlara erişim sağlamamalı, kullanmamalı, muhafaza etmemeli veya bunları açıklamamalıyız. Bu bilgileri, Şirketin içinde ya da dışında, iş nedeniyle durumu bilmesi zorunluluğu olmayan kişilerle paylaşmamalıyız. Buna ek olarak, üçüncü şahısların yetkisiz bir şekilde söz konusu bilgilere ulaşmasını önlemek için bu bilgileri korumak üzere gerekli önlemleri almalıyız. Çalışanları, haklarında toplanan PII hakkında ve bunların nasıl kullanılacağı hakkında bilgilendirmemiz gerekir. Bizim için PII'ları işleyen dış iş ortakları, P&G'nin gizlilik politikalarına ve güvenlik standartlarına uymalıdır.

P&G'nin iş yapmakta olduğu ve yerel tesislerde faaliyetlerini sürdürmekte olduğu ülkelerde PII'ların kullanımını düzenleyen yasal gereksinimler farklılık göstermektedir. PII hususunda tüm yerel yasalara uymamız gerekir. Ayrıntılı bilgi için privacy.pg.com adresindeki intranet üzerinde Gizlilik Merkezini ziyaret edin.

P&G doğru olanı yapacağımız konusunda bize güvenir ve sağlam, özel bir neden ya da yasal bir gereksinim olmadığı sürece bir kişinin davranışlarını veya elektronik eşyalarını (bilgisayar, telefon, taşınabilir cihaz, vb) incelemeyiz. Kişinin iznini almamış olmamız halinde ya da yürürlükteki politika doğrultusunda Üst Yönetim, Hukuk departmanı ya da İK liderinden gerekli iznin alınmamış olması durumunda, söz konusu çalışanın elektronik eşyalarını incelememeliyiz.

Kişilerin elektronik cihazlarının Şirket tarafından izlenmesi, yürürlükteki yerel yasalar doğrultusunda gerçekleştirilmelidir. Şirket, kişilerin mesajlaşma davranışlarını ya da bilgisayar kullanımını rutin olarak izlemeyiz ancak sistem mevcudiyetini, uygulama performansını veya yasal gereksinimleri temin etmek ya da optimize etmek açısından otomatik rutin sistem kontrolleri yapar.

Çalışanların PII'larının açıklandığına ya da uygunsuz bir şekilde kullanıldığına inanıyorsanız, Gizlilik Merkezi'nde (privacy.pg.com) listelenen Global Gizlilik konseyi üyeleri ya da Hukuk departmanı ile temas kurun. Aksi takdirde, Şirketimiz para cezasına ve/veya cezai işleme tabii tutulabilir.





Tüketicilerimiz, Müşterilerimiz ve İş Ortaklarımız için Doğru Olanı Yaparız...

Dünyanın daha fazla yerinde daha fazla tüketicinin hayatına dokunmayı ve iyileştirmeyi hedefliyoruz. Tüketicilerimize daha iyi hizmet verebilmek için kazanan markalar oluşturan ürünler, ambalajlar ve kavramlar yaratıyor, sunuyor ve müşteri ve tedarikçilerimizle karşılıklı olarak daha üretken ilişkiler kuruyoruz.

Ürün Güvenliğinden Emin Olmak

Ürün güvenliği ve kalitesi, P&G'de bizim için çok önemlidir. Müşterilerimiz, P&G'yi dünyanın her köşesindeki tüketicilerin hayatlarını iyileştiren yüksek kalitede ve değerinde ürünler temin ettiğimiz için tercih etmektedir. Ürünlerimizin daima yüksek kalitede olduğundan emin olmak, istikrarlı başarımız açısından çok önemlidir. Ürün güvenliği, kalitenin önemli bir parçasıdır ve aşağıdakileri sağlamak üzere üzerimize düşeni yapmamız gerekir:

- Ürünlerimizin ve ambalajlarının, hedeflendiği şekilde kullanıldıklarında tüketiciler ve çevre açısından güvenli olduğundan emin olmak
- P&G'nin ürün güvenliği ve etiketleme açısından yürürlükteki ilgili mevzuat ve yasalara uygun olduğundan emin olmak

Her birimiz, ürünlerimizin kalitesi ve güvenliğini korumak üzere tasarlanmış Şirket politikalarının ve prosedürlerinin bilincinde olmalı ve bunlara uymalı, Ürün güvenliği veya Hukuk departmanına ilgili endişelerimizi doğrudan iletmeliyiz. Yardım almak için ürün Güvenliği & Ruhsatlandırma Birimi (PS&RA) uzmanları ile temas kurun.

Sadece güvenli ve kaliteli ürünler temin ettiğimiz için tedarikçilerimizden, bizim için temin ettikleri ürün ve hizmetlerin kalite ve güvenliğinden emin olmalarını bekleriz.

S: Kyon, birkaç gün önce tüketiciler için evde kullanıma uygun ürünler paneli düzenledi. Panel sırasında piyasaya sürülmek üzere olan ürünlerden birinde muhtemel bir güvenlik sorunu olduğunu fark etti. Yüzlerce kişiden sadece bir tanesi ürünle ilgili sorun yaşadı, dolayısıyla, bunun rapor etmek açısından çok da önemli olmadığını düşünüyor. Bu doğru bir yaklaşım mı?

C: Hayır, değil. Ürün güvenliği veya kalitesi ile ilgili tüm sorunlar rapor edilmeli ve ne kadar küçük görünürlerse görünsünler çözülmelidir. Kyon, Ürün Güvenliği veya Hukuk departmanını öğrendikleri hususunda derhal bilgilendirmelidir.

Dürüst İş Yapma ve Adil Rekabet İçinde Çalışma

Sorumlu Satış ve Pazarlama Yöntemleri

Daima aktif ve etkili bir şekilde çalışmamız beklenir ancak asla yasalara aykırı davranmamalıyız. Bu nedenle, tüm satış ve pazarlama işlemlerimizde dürüstüz. Şirketimiz, ürünleri ve hizmetleri hakkında sadece gerçek açıklamalarda bulunmalıyız. Pazarlama hususundaki iddialar desteklenebilir olmalı ve sözler yerine getirilmelidir.

İşiniz açısından geçerli satış ve pazarlama inceleme prosedürlerine aşına olmalısınız. Bu alandaki yasalar ve mevzuat sıklıkla değiştiğinden en son gereksinimleri bilmeniz çok önemlidir.

Ticari Rüşvet Olmaması

Tedarikçilerle, müşterilerle ve işle ilgili kararlarımızı asla bize önerilen ya da verilen şahsi menfaatlerimiz doğrultusunda vermeyiz. Özellikle, Şirketimizle iş yapmakta olan ya da iş yapmak isteyen kişiler tarafından önerilen rüşveti, bahşışleri veya diğer uygunsuz ödemeleri kabul edemeyiz. Tedarikçilerimizden, müşterilerimizden ya da iş ortaklarımızdan herhangi birine asla rüşvet, bahşış ya da uygunsuz bir ödeme teklif etmeyin. Bir müşteriye, tedarikçiye ya da iş ortağımıza herhangi bir hediye ya da ağırlama fırsatı sunarken de bu prensibi aklınızdan çıkarmayın.

Devlet Görevlilerine rüşvet vermek de yasaktır. Lütfen 31. sayfayı inceleyin.

Konuya açıklık getirmek üzere, “rüşvet”, adil olmayan iş avantajı kazanmak ya da bir iş almak veya işi muhafaza etmek açısından bir kişinin hareketlerini ya da kararlarını etkilemek üzere verilen, nakit ödemeler, hediyeler, ağırlamalar gibi değerli herhangi bir şeydir. “Bahşış”, bir işin alınması üzerine ödüllendirmek açısından yapılan ya da yapılacak ödmeden verilen paydır. Bazı ülkelerde, Küresel İş İlkeleri Kılavuzumuzun “Hediyeler ve Ağırlamalar Hakkında Genel İlkeler” bölümü doğrultusunda normalde kabul edilebilir olan küçük hediyeler bile ticari rüşvet olarak değerlendirilmektedir. Ülkenizdeki yasaları anlamak açısından Hukuk departmanı ile görüştüğünüzden emin olun.

S: Yeni bir girişimin başlangıcında Stella, her müşterinin bir tüketicisine güzel bir İsviçre saati hediye etmeyi öneriyor. Her ne kadar Stella, saatin hayır işi etkinliklerinde kullanılmasını istese de tüketicinin söz konusu saati muhtemelen kişisel olarak kullanacağını bilincinde. Bu hediye verebilir mi?

C: Hayır, Stella bu girişime ilişkin hediye onaylayamaz. P&G, rüşvet gibi görülebileceğinden buna dair masrafları ödeyemez.

Rekabet Yasalarına Uyma

P&G, aktif ancak adil rekabeti daima desteklemektedir. Haksız işler yaparak değil, ürünlerimizin ve çalışanlarımızın kalitesi sayesinde başarılı oluruz. Rekabet Hukukuna ilişkin yasalara uymalıyız (“antitröst” yasaları olarak da bilinir). Bu yasalar, piyasadan piyasaya değişiklik gösterebilir ancak genel amaçları, açık ve özgür rekabeti korumak ve rekabetçi bir piyasa oluşturmaktır. Piyasalar özgürce çalışabildiği zaman tüketicilerimiz, yüksek kaliteli mallardan ve hizmetlerden uygun fiyatlar karşılığında yararlanabilir. Bu yasalara uyulmaması, Şirketimiz ve sorumlu bireyler açısından ciddi ve kapsamlı sonuçlar doğurabilir.

Ayrıntılı bilgi için antitrust.pg.com adresine gidin.

Rakiplerle İletişim Kurma: Rakiplerimizle iletişim kurarken tedbirli olmalıyız. Rakiplerimizle işbirliği yapmamalı veya işbirliği yapıyor gibi görünmemeliyiz. Hukuk departmanının izni olmaksızın aşağıdaki konuları rakiplerimizle asla konuşamayız:

- Fiyatlandırma ya da fiyatlandırma politikası, maliyetler, pazarlama veya strateji planları
- Sahibine özel veya gizli bilgiler
- Teknolojik gelişmeler
- Müşterilerimize sunacağımız promosyonlar
- Müşteri, piyasa, bölge veya ülke sınırları
- Belirli müşterilerin, tedarikçilerin ya da rakiplerin bojkotları
- Müşterilere karşı müşterek davranış

Resmi bir temas olmasa bile gayri resmi bir temas ve bilgi alışverişi, rakipler arasında gayri resmi bir anlaşma olduğu görüntüsü verebilir. Bu nedenle, P&G'nin genel kuralı **“Rakiplerle Temas Kurmayın”** şeklindedir. Diğer taraftan, Hukuk departmanından izin almak kaydıyla, kimi zaman ticari derneklere katılabilir ve rakiplerimizle başka faaliyetlerde bulunabiliriz. Söz konusu etkinliklerde rakiplerimiz ile iletişim kurarken çok tedbirli olun. Ticari bir dernek toplantısında rakibimiz, sizinle yukarıda hususlardan birini tartışmak isterse konuşmayı derhal sonlandırmalı, toplantıdan ayrılmalı ve olayı Hukuk departmanına bildirmelisiniz.

Aynı zamanda rakibimiz olan tedarikçilerle temas kurmanıza, tartışmaların ve iletişimin P&G'nin satın aldığı malzeme, donanım, mal ya da hizmetlerle kısıtlı kalması kaydıyla izin verilebilmektedir ancak rakip ile görüşmeden önce Hukuk departmanı bilgilendirilmelidir. **Rakiplerden Satın Alma Politikasında** da belirtildiği gibi Satın Alma departmanından ve ilgili lider ve yöneticilerden alınan onayın ardından rakip ile temas kurulabilir. Ayrıntılı bilgi için Satın Alma departmanı ile temas kurun.



Müşterilerle İletişim Kurma: Belirli rekabet yasaları, perakendeciler ve distribütörler dahil olmak üzere müşterilerimizle ilişkilerimizi de düzenlemektedir. Müşterilerimize eşit davranırız ve hiçbirinin bir diğerine kıyasla haksız avantaj elde etmesine yardımcı olmayız. Bir piyasada rekabet içindeki tüm müşterilerimize, aynı fiyatlardan, satış koşullarından ve ticari promosyonlardan yararlanmalarını sağlayan eşit fırsatlar sunarız. Asla şunları yapmayız:

- P&G ürünlerinin perakende satış fiyatları hususunda bir müşteriye baskı yapmak ya da anlaşma yapmaya çalışmak (fiyatlandırma, daima müşterinin kendi kararına bağlıdır)
- Başka bir perakende müşterisinden gelen tehditlere ya da başka bir perakendeci ile yapılan anlaşmaya dayanarak başka bir perakendeci ile iş ilişkisini sonlandırmak
- Hukuk departmanının öncelikli izni olmaksızın P&G ürünlerini kimin, nasıl veya nerede satabileceğini kısıtlamak
- Hukuk departmanının onayını almaksızın bir müşterinin, rakiplerimizden ürün satın almasını engelleyecek bir anlaşmaya imza atmak
- Hukuk departmanının öncelikli onayını almaksızın daha çok tercih edilen ürünlerin satışını daha az tercih edilen ürünlerin satışı için şart koşturmak (“bağlama” ya da “birlikte paketleme”)
- P&G ürünleri ile rekabet içinde olan özel markalı ürünlerin (private label products) fiyatlandırması ya da promosyonları hakkında bir müşteri ile strateji belirlemek
- Bir müşterinin gizli bilgilerini diğer müşterilerle paylaşmak ya da müşterilerin, piyasada istedikleri şekilde hareket etmelerine yardımcı olmak

Ayrıntılı bilgi için Müşteri İşleri Politikasını ve Kontrol Gereksinimlerini inceleyin.

S: *Chet, CBD’de bir Muhasebe Müdürü. Müşterilerinden biri küçük, kırsal bir mağaza zinciri. Müşterisi, Chet’e çamaşır deterjanlarının tümünü iyi bir indirim karşılığında P&G’den alırsa müşterisinin rakip ürünleri raflardan indireceğini ve sadece P&G’nin çamaşır deterjanlarını stoklayacağını söyler. Chet bu teklifi kabul edebilir mi?*

C: *Olabilir ancak müşteri ile herhangi bir anlaşma yapmadan önce Hukuk departmanı ile görüşmeli ve onay almalıdır. Söz konusu onay olmaksızın hiç birimiz bir müşterinin, P&G’nin rakiplerinden ürün satın almasını engelleyecek sözlü ya da yazılı anlaşmalar yapamayız. Aksi takdirde, P&G politikası ve rekabet yasaları ihlal edilmiş olabilir.*

Tedarikçilerle İletişim Kurma: P&G olarak adil şekilde rekabet ettiğimiz gibi, tedarikçilerin, teklif ettikleri toplam değer baz alınarak işimiz açısından eşit fırsatlarla rekabet etmelerini sağlamayı taahhüt etmekteyiz. Bir tedarikçi seçimine katılırsanız sadece tedarikçi tarafından sunulan meziyetlere göre karar verdiğinizden emin olun. Standart satın alma işlem ve sistemlerini takip ettiğinizden emin olun. Buna ek olarak asla şunları yapamazsınız:

- Çift taraflı anlaşmalara ya da hediye veya ağırlama tekliflerine göre satın alma kararı vermek
- Bir hayır kurumu, sivil toplum örgütü ya da benzer bir kurum adına bir tedarikçiyi ya da muhtemel bir tedarikçiyi istemek

S: *Cassandra, P&G tesisinde bir mühendis. Tesise özgü bir hizmet sunmak amacıyla beş tedarikçi tekliflerini sunuyorlar. P&G, talep ettikleri fiyatları ve yenilikçi fikirlerini güven içinde muhafaza edeceğine dair bütün tedarikçilerine söz vermiştir. Cassandra, daha önce de beraber çalıştığı bir tedarikçinin seçilmesini çok istiyor. Cassandra, favori tedarikçisi en iyi fiyatı ve çözümü sunduğu zaman P&G’nin nasıl zarar göreceğini göremiyor ve rakip tedarikçilerin fiyatlarını ve fikirlerini, favori tedarikçisi ile paylaşıyor. Bunu yapabilir mi?*

C: *Hayır. Cassandra, tedarikçilerin söz konusu iş için eşit şartlarda rekabet etmesini önlüyor. Buna ek olarak, bir tedarikçinin gizli bilgilerini diğer bir tedarikçi ile paylaşıyor ki söz konusu durum hukuki açıdan sorun teşkil edebilir. Gelecekte, tedarikçiler, fikirlerinin ve fiyatlarının rakipleri ile paylaşıldığına inanırlarsa P&G’ye iyi fikirler sunmaktan çekinebilir ve agresif fiyatlar verebilir.*

Rekabet Bilgilerinin Toplanması

Şirketimiz, rekabet içinde olabilmek için rakiplerinin ne yapmakta olduğunu bilmelidir ancak hiçbirimiz tehdit, hırsızlık, kötüye kullanma ya da diğer yasadışı veya ahlaki olmayan yöntemlerle rakiplerimiz hakkında bilgi toplayamayız. Ailemizden ya da arkadaşlarımızdan işverenleri hakkında ya da yeni işe girenlerden daha önceki işverenleri hakkında rekabet açısından hassas bilgiler talep etmemeliyiz. Buna ek olarak, çoğu durumda bilgileri doğrudan rakiplerimizden de istememeliyiz zira söz konusu durum önemli hukuki sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Rakiplerimizden doğrudan bilgi istemeden önce daima Hukuk departmanı ile temas kurun.

Rakiplerimiz hakkında bilgi toplama hususunda ayrıntılı bilgi için lütfen P&G'nin [Rekabet ile İlgili Bilgi Edinme \(CI\) Politikasını](#) inceleyin.

Bir P&G tedarikçisi ya da müşterisi, aynı zamanda rakiplerimizden biriye ilk olarak Hukuk departmanı ile konuşmadan önce rekabet içinde bulunduğumuz alanlarda gizli bilgilerini talep etmemeliyiz. Buna ek olarak, tedarikçi veya müşterilerinin gizli bilgilerini paylaşmalarını da istememeliyiz.

Üçüncü Şahısların Bilgilerine Saygı Gösterme

Tüketici Bilgileri

P&G, tüketicilerin kişisel anlamda tanımlanabilir bilgilerinin (PII) mahremiyetini ve güvenliğini koruyacağına dair taahhütte bulunmaktadır. PII, doğrudan bir bireyi tanımlayan herhangi bir bilgi olarak tanımlanır – Örn. İsim, adres, e-posta adresi, kimlik numarası, kredi kartı, fotoğraf, video ya da bir bireyi işaret edebilecek diğer bilgiler. Bu, tüketicilerin PII'larını saygılı ve yasal bir şekilde toplamamız, kullanmamız, muhafaza etmemiz ve korumamız gerektiği anlamına gelir. PII'larını bizimle paylaşan tüketicilerin kişisel bilgilerini herhangi bir bildirimde bulunmaksızın ve kişinin iznini almaksızın ticaret malı haline getiremez, satamaz veya kiralayamayız. Söz konusu prensipler, çevrimdışı/basılı, çevrimiçi web sitesi/sosyal medya, taşınabilir, sabit veya mobil depolama aygıtları, vb gibi ortamlarda PII toplama, kullanma ve muhafaza etme işlemlerinin tümü için geçerlidir.

Tüketicilerin PII'larının kullanımını ve muhafazasını düzenleyen yasalar, coğrafyaya göre farklılık göstermektedir. Söz konusu yasalar, belirli veri tiplerine, tüketici türlerine, veri işleme türlerine veya iletişim kanallarına odaklanmaktadır. Nerede olursa olalım tüketicilerin PII'larını muhafaza ederken ya da kullanırken (veya söz konusu muhafaza veya kullanım açısından bir tedarikçi atarken) biz (ve/veya tedarikçi) yerel yasalara ve P&G'nin [Gizlilik Politikasına ve Tüketici Mahremiyet Bildirisine](#) uymalıyız. Hizmet yelpazesinde gizlilik ve güvenlik kontrolleri sunan Global İş Hizmetleri (GBS) Tüketici Çözümlerini kullanarak ya da kendi nitelik ve çalışmalarımızla veri koruma planlarımızda gizlilik ve güvenlik kontrolleri tasarlamalı, oluşturmalı ve üçüncü şahıs tedarikçilerle veri koruma konusunda çalışmalıyız. Tüketicilerin PII'larının açıklandığına ya da uygunsuz bir şekilde kullanıldığına inanıyorsanız Gizlilik Merkezi'nde ([privacy.pg.com](#)) listelenen Global Gizlilik konseyi üyeleri ya da Hukuk departmanı ile temas kurun. Aksi takdirde, bireyler disiplin cezasına ve Şirketimiz para cezasına ve/veya cezai işleme tabii tutulabilir.



S: Marcus, P&G'de Araştırma & Geliştirme departmanında çalışmaktadır. Ekibi, tüketici memnuniyeti anketinin bir parçası olarak oldukça büyük miktarda tüketici PII'sı toplamıştır. Pazarlama departmanında çalışan Lucia, hedefe yönelik pazarlama e-postaları geliştirebilmek üzere söz konusu PII dosyalarını kendisine göndermesini rica etmek üzere Marcus ile temas kurar. Marcus, Lucia'ya bu bilgiyi verebilir mi?

C: Hayır. Lucia'nın söz konusu PII'ları almak üzere yasal bir nedeni varmış gibi görünmesine rağmen tüketici memnuniyeti anketine katılan kişiler, P&G'nin PII'larını pazarlama e-postaları göndermek üzere kullanmalarını kabul etmemişlerdir. P&G'nin Tüketici Mahremiyeti Bildirisi ve yerel yasalar doğrultusunda pazarlama e-postaları sadece bunları almak isteyen tüketicilere gönderilebilir. Bu nedenle, Marcus, söz konusu bilgileri Lucia'ya vermemelidir.

Müşteri ve Tedarikçi Bilgileri

Tüketici bilgilerinin korunmasının yanı sıra müşteri ve tedarikçilerimizin gizli bilgilerini koruma yükümlülüğümüz de bulunmaktadır. Bu bilgileri, işin gereksinimleri dolayısıyla bilmesi gerekmeyen üçüncü şahıslarla veya çalışma arkadaşlarınızla asla paylaşmayın ve P&G'nin bilgi sistemlerine erişebilen tedarikçilerin ve müteahhit firmaların da bu bilgileri koruduğundan emin olun. Bir devlet kurumunun müşterilerimizden birinin gizli bilgilerini talep etmesi halinde herhangi bir bilgi vermeden önce Hukuk departmanı ile temas kurun.

Gizli bilgilerin kapsamı hakkında ayrıntılı bilgi almak için Küresel İş İlkeleri Kılavuzunun "Gizli P&G Bilgileri" bölümünü inceleyin.

Müşterilerimizle, tedarikçilerimizle ve üçüncü şahıslarla ilişkilerimiz bizim için önemlidir. P&G adına yaptıkları işler, kurumsal itibarımıza katkı sağlar. Özellikle P&G'nin işleri ile ilgili olmak üzere söz konusu üçüncü şahısların yaptığı yasadışı veya ahlaki olmayan davranışlar hususunda rapor vererek itibarımızı korumamız çok önemlidir. Üçüncü bir şahsın yasadışı ya da ahlaki olmayan bir eylem içinde olduğunu görür ya da bundan şüphelenirseniz (örn. Değerinin altında faturalama ya da rekabet yasalarının çiğnenmesi) müdürünüzü ya da Hukuk departmanını derhal bu konuda bilgilendirmelisiniz.

Üçüncü Şahısların Fikri Mülkiyet ve Ticari Hakları

Üçüncü şahısların fikri mülkiyet (IP) ve diğer maddi olmayan ticari haklarına saygı göstermeliyiz. Söz konusu hakları asla bilinçli bir şekilde ihlal etmemeliyiz.

IP, keşifler, tasarımlar, benzersiz marka isimleri, yaratıcı işler (Örn. Müzik, kitap, videolar), yazılım ve teknik bilgiler gibi kanunlar tarafından korunan insan zihni ürünleridir. Benzer şekilde, bir kişinin varlığının (adı veya fotoğrafı gibi) ticari amaçlar doğrultusunda nasıl kullanılacağına karar verme ya da ürünlerinin nasıl kullanılacağını belirleme hakkı ticari hakları arasındadır. Söz konusu haklar, telif haklarını, patentleri, ticari markaları, ticari sırları, tasarım haklarını, ticari ambalajları, logoları, teknik bilgileri, yayınlanma hakkını, ahlaki hakları ve diğer maddi olmayan varlıkları kapsamaktadır. Görev sırasında iç ve dış iletişimlerin kurulması ve pazarlama malzemeleri dahil olmak üzere üçüncü şahısların IP ve ticari haklarını korumalıyız. Başka bir kişinin ya da şirketin adını ya da malzemelerini kullanmadan önce Hukuk departmanı ile temas kurun.

Yazılım, müzik, video ve metin tabanlı içerikler dahil olmak üzere üçüncü şahısların varlıklarını, lisanslarının şartları ve lisans kısıtlamaları doğrultusunda kullanmalıyız. Sadece iş amaçlı lisanslanan yazılımların kullanılmasına izin verilir. Çalışanların üçüncü şahıs yazılımlarını iş amaçlı olarak doğru şekilde kullanımına ilişkin bu kural, Smartphone'lar gibi çalışanın mülkiyetinde bulunan cihazlarla ulaşılan yazılımlar için de geçerlidir.

Ayrıntılı bilgi için Lütfen Şirket'in [Donanım ve Yazılımların Doğru Kullanımına İlişkin Politikasını](#) inceleyin.

Medya ve Analistlerle İletişim

P&G, medyaya, finansal analistlere ve halka açık ve doğru bilgiler vermeyi hedefler. Açık ve doğru bilgi verilmesine ilişkin önemli yasal gereksinimlere ek olarak bu, halk ve dış paydaşlarla olan ilişkilerimizi doğruluk içinde devam ettirebilmemizi ve bunun bir sonucu olarak kurumsal itibarımızı arttırabilmemizi sağlar. Bu çok önemli olduğundan P&G, medya ve finansal analistlerle iletişim hususunda sorumluluk taşıyan özel fonksiyon ve kişiler atamıştır.

- Sadece P&G'nin CEO'su, Finans Şefi ve ayrıca atanan kişiler Şirketimiz hakkında analistlerle konuşabilir
- Medya üyeleriyle iletişim Dış İlişkiler departmanı tarafından yönetilir
- Medya röportajlarına veya medya üyelerinin bulunduğu etkinliklere ya da forumlara katılmadan önce biriminizin Dış İlişkiler sorumlusu ile temas kurmanız gerekmektedir





Paydaşlarımız ve Şirketimiz için En Doğru Olanı Yaparız...

P&G'nin Değerlerinden biri, Sahiplenmedir. Şirket'in varlıkları sanki bize aitmişçesine ve P&G'nin uzun dönemli başarısını göz önünde bulundurarak hareket ederiz. Doğru olanı yapmanın Şirketimize, Markalarımıza ve Çalışanlarımıza uzun dönemli başarı getireceğine inanırız.

Şirketin Çıkarlarına En Uygun Şekilde Davranma: Muhtemel Çıkar Çatışmalarını Önleme

Daima, Şirketin çıkarlarına en uygun şekilde hareket etme zorunluluğumuz bulunmaktadır. Şirketimizin itibarını muhafaza edebilmek için gerçek ya da muhtemel çıkar çatışması doğurabilecek durumlara karşı tedbirli olmalıyız. P&G'nin çıkarlarına en uygun şekilde hareket etme yükümlülüğünüze etki edecek mali ya da herhangi bir çıkar için veya kişisel bir ilişki doğrultusunda hareket ettiğinizde ya da P&G'deki konumunuzu şahsi menfaatleriniz için kullandığınızda "çıkar çatışmaları" doğar.

Çıkar Çatışmalarının Açıklanması

Kendinizi muhtemel ya da gerçek bir çıkar çatışması içerisinde bulursanız derhal müdürünüzü bu konuda bilgilendirmeniz gerekir. Rapor formları, www.bcm.pg.com adresinden ya da İnsan Kaynaklarından edinilebilir. Bu şekilde sorun tamamen incelenebilir ve Şirketimizin Çıkar Çatışması prosesi vasıtasıyla değerlendirilebilir. P&G uygun çözümü bulmak için sizinle birlikte çalışacaktır. Şirket tarafından talep edilen bütün tedbirleri almanız gerekir.

P&G'deki diğer muhtemel çatışmalar hakkında bilgi sahibiyse endişelerinizi müdürünüze bildirin ya da uygun bir şekilde rapor edin (Bkz. Soruları Yönelme ve Endişeleri Dile Getirme Yöntemleri" bölümü). Üst Düzey Yöneticiler ve Direktörler muhtemel ya da mevcut çıkar çatışmalarını Hukuk Şefine rapor etmelidir.

İş ile ilgili, Mali ve Kişisel İlişkiler Hakkında Genel İlkeler

Tarafılı karar verdiğiniz şekilde anlaşılacak durumlara yol açmayan iş anlaşmalarına ve mali anlaşmalara imza attığınızdan ve/veya iş ilişkileri kurduğunuzdan emin olun. Muhtemel ya da gerçek çıkar çatışmaları doğurabilecek yaygın durumlardan bazıları şunlardır:

- Aile bireylerinizden biri ya da yakın akrabalarınızdan biri, P&G'nin tedarikçisi, müşterisi ya da rakibi veya rakip bir şirketin çalışanı
- Siz ya da aile bireylerinizden biri veya yakın akrabalarınızdan biri, P&G ile rekabet içinde, iş yapmakta olan ya da iş yapmak isteyen bir şirketten ya da kişiden belirgin bir gelir veya çıkar sahibi
- Yakın akrabalarınızdan ya da aile bireylerinizden biri ile veya romantik bir ilişkide olduğunuz kişi ile doğrudan ya da dolaylı raporlama ilişkiniz var (ya da söz konusu kişinin kararlarını etkileyebiliyorsanız)
- P&G tedarikçilerinden, müşterilerinden ya da müteahhitlerinden biriyle (ya da böyle bir şirketin çalışanlarından biriyle) romantik bir ilişkiniz var ve P&G'nin iş ilişkileri açısından doğrudan ya da dolaylı karar verme veya etkileme ihtimaliniz var
- P&G'ye sunulan iş ya da yatırım fırsatından şahsi menfaat elde edeceksiniz
- P&G ile rekabet içinde olan ya da P&G ile iş yapmakta olan ya da Şirketimiz için çalışma performansınızı etkileyen bir şirketle ya da kişiyle istihdam ya da benzeri ilişkiniz var

Devamı sonraki sayfada.

- Başka bir şirketin direktörü ya da yöneticisi veya seçilmiş yöneticisi olarak hizmet veriyorsunuz (P&G'nin talebi üzerine kabul ettiğiniz ticari dernekler, işinizi etkilemeyen kar amacı gütmeyen, hayır kurumları veya dini organizasyonlar hariçtir)
- P&G fonlarını bir hayır kurumuna aktarıyorsunuz ya da Şirketimiz adına hayır kurumları ile ilişkili programlara katılıyorsunuz Bu durumlar hakkında ayrıntılı bilgi almak için [Hayır İşlerinde Çıkar Çatışması Politikasını](#) inceleyin

S: Hans'ın karısını istihdam eden şirket, P&G'nin en büyük rakiplerinden birini tarafından henüz satın alındı. Hans, karısının şirketi rakibimizin sadece bağlı bir şirketi olacağından bu durumun önemli olup olmadığı hususunda emin değil. Ne yapmalı?

C: Yakın akrabalarından birinin rakibimiz için çalışması potansiyel bir çıkar çatışmasıdır ve Hans söz konusu durumu derhal müdürüne bildirmelidir. Rapor formları, www.bcm.pg.com adresinden ya da İnsan Kaynaklarından edinilebilir. P&G çıkar çatışması olup olmadığını belirlemek için çalışacak ve varsa durumu çözmek için gerekli şeyleri yapacaktır.

Hediyeler ve Ağırlamalar Hakkında Genel İlkeler

Şirketimizle iş yapan ya da yapmak isteyen kişilere hediye verirken veya bu kişileri ağırlarken ya da bunlar tarafından sunulan hediye veya ağırlamaları kabul ederken tedbirli olmalıyız. P&G çalışanları, iş alanındaki ağırlamalara bunlar yalnızca işe ve işin büyümesine yönelik faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçasını teşkil ediyorsa katılmalıdır. Hediye ve ağırlamaları kabul etmenin, objektif karar verme becerimizi sınırlıyormuş gibi görülebileceğini unutmayın. Buna ek olarak, söz konusu hediyelerin sunulması işle ilgili bir kararı etkileme girişimi olarak da değerlendirilebilir. Hediye veya ağırlamaların kabul edilmesine izin vermeyen müşteri veya tedarikçi politikalarına daima saygı göstermeli ve bunlara uymalıyız.

- Asla, belirli bir değer üzerindeki hediyeleri, nesnelere ya da ağırlamaları kabul etmeyin. "Belirli bir değer üzerindeki" nesnelere, hediyeyi veren kişide iş açısından ödüllendirileceğine, kayırılacağına ya da yükümlülüklerden muaf tutulacağına dair etki ya da beklenti oluşturabilir.
- Pahalı hediyeler de daima belirli bir değer üzerindedir ve reddedilmelidir. Belirli bir değer üzerindeki bir hediyeyi reddetmenin utandırıcı ya da kaba olacağı ender durumlarda bunu Şirket adına kabul edebilir ve Etik & Uyum Komitesi ile temas kurarak söz konusu hediyeyi P&G'nin kullanımına verebilirsiniz.
- Düşük değerli hediyeler, "aşırı" olarak değerlendirilmemektedir. Tişörtler, ucuz kalemler, kupalar, bardaklar ve takvimler örnekler arasında verilebilir. Bunlar genellikle eğitim ya da anma etkinliklerinde verilir.
- Teklif eden kişi ile genel ilişki göz önünde bulundurulduğunda küçük iş yemekleri, genellikle "aşırı" olarak değerlendirilmez. Diğer bir yandan, P&G, nispeten eşit sayıda yemeğin masrafını karşılamalıdır.
- Halka açık etkinlik biletleri genellikle "aşırı" olarak değerlendirilmez (halka genel giriş imkanı sunulan etkinliklerdeki özel bölümlere giriş dahildir). Söz konusu biletleri kabul edebilirsiniz ancak biletin üzerinde yazan tutarı bileti size veren kişiye şahsen geri ödemelisiniz.
- Halka açık olmayan ya da bilet üzerinde yazılı meblağdan büyük primle satılan elit etkinliklerin biletleri (şampiyonluk maçları ve ödül gösterileri gibi) "aşırı" olarak değerlendirilir. Size bu tip bir biletin önerilmesi halinde biletleri kabul etmek üzere Etik & Uyum Komitesinden izin almalısınız. İzin verilmesi halinde çıkar çatışması gibi görünmesinin önüne geçmek için biletlerin parasını P&G ödeyecektir.
- P&G, etkinlikteki sponsorluklarına göre kendi koltuklarına sahip olabilir ya da etkinlik bileti alabilir. Söz konusu biletler iş açısından mal varlığıdır ve ana kullanım amacı iş geliştirmektir.

S: Bir Muhasebe Müdürü olan Sally'ye, birlikte çalıştığı müşterilerden biri tarafından sezon içi bir futbol maçına dört bilet sunuluyor. Bunlar, halka açık bir etkinliğin biletleri. Ne yapmalı?

C: Sally, biletlerin üzerinde yazan tutarı kişiye ödemek şartıyla biletleri kabul edebilir. Biletlerin üzerinde herhangi bir meblağ belirtilmemiş ise adil bir piyasa değeri ödemelidir.

Ayrıntılı bilgi için, [Ağırlama & Seyirci Etkinliklerine Katılım hakkındaki Global Politikamızı](#) inceleyin. Bir hediye ya da ağırlamanın uygunluğundan şüphe duyuyorsanız müdürünüzle, Hukuk departmanıya ya da Etik & Uyum Komitesiyle temas kurmalısınız.

P&G'nin Bilgilerini Koruma

Gizli P&G Bilgileri

Çalışmamız sırasında Şirketimiz hakkında gizli bilgiler öğrenebiliriz. "Gizli bilgiler" genellikle halka açıklanmayan, P&G'deki konumumuz itibariyle bildiğimiz ve açıklanması halinde rakiplerimiz tarafından kullanılabilir veya Şirketimiz açısından zararlı olacak bilgilerdir. Yaygın örnekler şunlardır:

- Müşteri listeleri
- Belirli müşteri ve tedarikçilere sunulan koşullar, indirim oranları veya ücretler
- Pazarlama veya strateji planları
- Ürün formülleri ve ambalaj tasarımları
- Üretim ve pazarlama proses ve teknikleri dahil olmak üzere ticari sırlar
- Yazılımlar, risk modelleri, araçlar ve diğer sistemler veya teknolojik gelişmeler

P&G'nin en gizli bilgilerini korumakta kullandığı Bilgi Sınıflandırma sistemi bulunmaktadır. Bu sistemde, söz konusu bilgiler Çok Gizli, Gizli ve Dahili Kullanım verileri olarak tanımlanır. Bu sınıflandırmalara aşinalık kazanmamız ve bilgileri bu doğrultuda korumamız gerekir. Bu, P&G içinde veya dışında elektronik iletişim araçları ile paylaşılacak bilgileri değerlendirirken çok önemlidir. Çok Gizli bilgiler kodlanmalıdır.



Gizli bilgiler ancak aşağıdaki kişilere verilebilir:

- P&G'nin iş çıkarlarını artırmak amacıyla söz konusu bilgiyi edinmesi gereken P&G çalışanları veya üçüncü şahıslar
- Şirketimizle yaptığı anlaşmaya göre bilgiyi gizli tutma zorunluluğu veya yükümlülüğü olan kişiler (Örn. "Gizli Bilgi İfşa Sözleşmesini" ya da ilgili maddeleri içeren farklı bir anlaşma imzalamış kişiler)
- Yasal bir zorunluluk gereğince bilgiyi edinmesi gereken kişiler

Emin olmadığınız zaman yardım almak için Hukuk departmanına başvurun.

Devamı sonraki sayfada.



Asansörler ve restoranlar ya da mola odaları gibi duyulabileceğiniz yerlerde, P&G'deki açık alanlarda gizli bilgiler hakkında konuşmayın. Buna ek olarak, gizli bilgiyi, bilgisayarları, cep telefonlarını veya Smartphone'ları başıboş bırakmayın.

Bu zorunluluklar, P&G'deki iş ilişkiniz sona erdiğinde dahi geçerlidir. Şirketimizden ayrıldığınız zaman P&G'nin gizli bilgilerini açıklamamalı ya da kullanmamalısınız. Buna ek olarak, gizli bilgi bulunan elinizdeki malzemelerin veya cihazların tümünü ve kopyalarını iade etmelisiniz.

Ayrıntılı bilgi için lütfen [Bilgi Güvenliği Politikalarımızı](#) inceleyin.

S: Rosa, kendisinin de dahil olduğu bir P&G projesi hususunda araştırma yapan bir üniversiteden telefon alıyor. Sosyal paylaşım sitesinde paylaştıklarından dolayı projesi hakkında bilgi sahibi olduklarını düşünüyor. Öğrencilere yardım etmek istiyor ve yaptığı işten gurur duyuyor. Projesi hakkında bilgi vermeli mi?

C: Hayır, Rosa Şirket dışındaki hiç kimseyle araştırma verilerini paylaşamaz. Rosa, sosyal paylaşım sitesinde Şirketin işleri ile ilgili herhangi bir paylaşım da bulunmamalıdır. Rekabetçi acenteler İnternet üzerinde sürekli bu tip bilgilerin arayışındadır ve durumdan şüphelenmeyen çalışanlardan gizli projeler, prosesler, planlar, vb hakkında genel bir bilgiye sahip olmak üzere kullanabilecekleri kısmi bilgiler almaya çalışmaktadır. Rosa, Global Güvenlik, Hukuk ya da Bilgi Güvenliği departmanını derhal bilgilendirmelidir.

P&G'nin Fikri Varlıkları

Şirketimizin Fikri Varlıkları (IP) en önemli mal varlıkları arasındadır ve telif haklarını, patentleri, ticari markaları, ticari sırları, tasarım haklarını, ticari takdim şekilleri/ambalajları, logoları, teknik bilgileri, fotoğrafları/videoları, kişilerin isimlerini ve benzerliklerini ve diğer maddi olmayan endüstriyel veya ticari varlıkları kapsamaktadır. Şirketin IP haklarını korumalı ve uygun olduğunda güçlendirmeliyiz. Kanun tarafından izin verildiği müddetçe P&G, Şirketimiz tarafından istihdam edildiğimiz süre boyunca P&G'nin işlerine ilişkin yarattığımız IP'lerin tümüne ait haklara sahiptir. Bu durum, fikri varlıkların patentlenebilir ya da telif hakkı, ticari sır ya da ticari marka ile korunabilir olup olmamasından bağımsız bir şekilde geçerlidir. Sorularınız için Hukuk departmanı ile temas kurun.



Şirketin Mal Varlıklarının ve Teknolojilerinin Doğru Kullanılması

Fiziki Varlıklar

P&G, daima ve elimizden geldiğince fiziki varlıklarına saygı ve özen göstereceğimiz hususunda bize güvenir. P&G'nin mal varlıklarının çalınmasını, tahrip edilmesini ya da kötüye kullanılmasını önlemek için birlikte çalışmalıyız. Yerel Şirket politikası ile onaylanan durumlar dışında, bu mal varlıklarını kendinizin veya başka birinin şahsi çıkarı için asla kullanmayın.

Fiziki mal varlıklar, Şirketin fonlarını (kredi kartları dahil olmak üzere), tesislerini, donanımlarını ve iletişim sistemlerini kapsamaktadır. Şirket donanımlarının ve iletişim sistemlerinin kimi zaman kişisel amaç doğrultusunda kullanılmasına izin verilse de kullanım kısıtlı olmalıdır. Şirketin kredi kartları, bir iş seyahatine özel olmadığı sürece kişisel satın alımlar için asla kullanılmamalıdır. Bir iş seyahatinin parçası olarak Şirketin kredi kartları ile ödenen kişisel masraflar doğru şekilde iade edilmelidir.

Eskimiş şirket donanımlarının ve diğer mal varlıklarının tasfiyesi sırasında Şirket tarafından onaylanmış tasfiye/ bağış prosedürleri kullanılmalıdır.

P&G Teknolojileri ve Elektronik İletişimler

P&G teknolojilerini, bilgisayar sistemlerini ve uygulamalarının yanı sıra bunlarda depolanan verileri hasara, değiştirilmeye, hırsızlığa, sahtekarlığa ve yetkisiz erişimlere karşı korumalıyız. Bunu yapabilmek için özel güvenlik önlemleri almalı ve ulaşım sağladığımız bilgisayar sistemleri için iç kontroller kullanmalıyız.

Bu kaynakları güvenli, ahlaki, yasal ve verimli bir şekilde kullanma yükümlülüğümüz bulunmaktadır. Bu, Şirket teknolojilerini veya sistemlerini (Smartphone'lar gibi İnternet'e bağlanabilen diğer elektronik cihazlar ve bilgisayarlar dahildir) uygunsuz, ırkçı, cinsel içerikli veya saldırgan bildiri veya materyalleri indirmek veya göndermek için kullanmamamız gerektiği anlamına gelmektedir. Buna ek olarak, yasadışı malzemelere ulaşmak, suça teşvik etmek ya da P&G ile ilgili olmayan işlerimizi yapmak için söz konusu teknoloji veya sistemleri kullanmamalıyız.

Sosyal Ortam: P&G, İnternet'in bloglar, küçük bloglar (Örn. Twitter), sosyal paylaşım siteleri (Örn. Facebook, LinkedIn), wikiler, fotoğraf/video paylaşım siteleri ve sohbet odaları gibi çok sayıda sosyal ortamı kullanarak paydaşları dinlemek, öğrenmek ve paydaşlarla iletişim kurmak açısından benzersiz fırsatlar sunduğunun bilincindedir. Dünya çapında P&G'nin kendisi ve ürünleri hakkında söyleyebileceklerini ve söyleyemeyeceklerini belirleyen çok sayıda yasa olduğundan P&G, kişisel kullanımımızda ve işimizin bir parçası olarak sosyal ortamları kullanırken izlememiz gereken kurallar belirler. Genel bir kural olarak, sosyal ortamları kullanırken yapmamız gerekenler şunlardır:

- P&G ya da Markalarımız hakkında resmi bilgi yayınlamadan önce Dış İlişkiler ya da Hukuk departmanından izin alın.
- Teknoloji kullanımı açısından Şirketimizin standartlarını takip edin (Ayrıntılı bilgi için bu Küresel İş İlkeleri Kılavuzunun "Üçüncü Şahısların Fikri Varlıkları ve Ticari Hakları" bölümünü inceleyin).
- Şirketin mal varlıklarını ve gizli bilgileri koruyun ve İnternet'in halka açık bir ortam olduğunu unutmayın.
- Amaç, Değer ve Prensiplerimiz ile Küresel İş İlkeleri Kılavuzunu rehber olarak kullanın.
- Çevrimiçi yazışmalarda Şirketimizden ve/veya markalarından bahsederken P&G ile yakınlığımızı açıkça belirtin. Bu kural, yetkili Şirket temsilcileri olarak çevrimiçi yorumlar yayınlarken veya sosyal ortamı veya sosyal ağları kişisel amaçlı (istihdam sorumluluklarına tabii değildir) kullanırken geçerlidir.
- Söz konusu genel kurallar tedarikçiler, ajanslar ve adımıza çalışan diğer kişiler için de geçerlidir. Şirketin çalışanı olarak çevrimiçi yorum yayınlamadığımız zamanlarda aile bireylerimizden ya da arkadaşlarımızda çevrimiçi yorumlar yazmalarını veya sosyal ağlara girmelerini istememeliyiz.

E-posta ve metin mesajları gibi elektronik mesajların, iletişimlerimize dair kalıcı ve aktarılabılır kayıtlar olduğunu ve Şirketimizin itibarını etkileyebileceğini unutmamalıyız.

P&G teknolojilerinin ve/veya elektronik iletişim sistemlerinin uygunsuz bir şekilde kullanıldığına inanıyorsanız derhal müdürünüzü, İK Müdürünü veya Hukuk departmanını bilgilendirin.

Kayıt ve Defterlerin Doğru Tutulması

Kayıt ve defterlerimizi doğru ve bütünlük içinde tutarız. Hissedarlarımız ve diğerleri, iş kayıtlarının doğru bir şekilde tutulması ve Şirketin işlemlerini ve finansal durumunu tam olarak yansıtmaları açısından bize güvenmektedirler. Şirketin işleri, kazançları ve finansal durumu hakkında doğru, tam ve anlaşılabilir rapor tutmak, en önemli görevlerimizden biridir.

Bilançolarımızın, düzenleyici raporların ve kamu belgelerinin yürürlükteki ve kabul edilmiş muhasebe prensiplerine, kanuni gereksinimlere ve Şirketimizin iç ve açıklama kontrol prosedürlerine (safe.pg.com adresinden ulaşılabilir) uygun olduğundan emin olmamız gerekir. İç ve dış denetçilerimiz, söz konusu gereksinimlere uyup uymadığımızı düzenli aralıklarla kontrol edecektir, dolayısıyla, denetçilerle daima işbirliği içinde olmanız gerekir.

İç kontroller, uygun muhasebe ve yönetsel takip ile, politikaları, yetkileri ve prosedürleri bir araya getiren sistem ve süreçlerdir. Açıklama kontrolleri, önemli bilgilerin doğru zamanda doğru kişilere açıklandığından emin olmamıza yardımcı olan sistemler ve süreçlerdir.

İşlem veya etkinlik kayıtlarını asla kasti olarak geciktirmeyin ya da herhangi bir işlem ya da etkinlik hususunda asla kasti olarak kayıtları yanlış, eksik tutmayın. İşlemleri ve etkinlikleri doğrudan kaydetmiyorsanız; zaman çizelgeleri, kalite raporları ve masraf raporları dahil olmak üzere dosyaladığınız bütün bilgilerin doğru ve tam olduğundan emin olun. Defter ya da kayıtlarımızın hileli ya da yanlış bir şekilde tutulduğundan şüpheleniyorsanız ya da bu konuda sorularınız varsa, Biriminizin Finans Müdürü, Bölgesel Kurumsal Muhasebe, Global İç Denetleme, Finans & Muhasebe denetleyicisi veya Hukuk departmanı ile temas kurmanız gerekir. Daha önce AlertLine olarak bilinen Küresel İş İlkeleri Yardım Hattı vasıtasıyla da endişelerinizi dile getirebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için safe.pg.com adresindeki Muhasebe ve Finansal Mükemmeliyet Standartlarımızı (SAFE) inceleyin.

S: Trish, bu mali yılın sonunda çok sayıda bütçe kısıntısı ile karşılaştı. Masrafları bölebilmek için tedarikçilerimizden birinden, oldukça masraflı bir donanımın satın alımına ilişkin faturayı Şirketimiz için birkaç gün daha geç kesmesini istiyor. Bu şekilde söz konusu satın alımı bir sonraki mali yıla kaydedebilir. Tedarikçi parasını alacak ve departmanı bütçe sınırları içinde kalacak. Bunu yapabilir mi?

C: Hayır, işlem kayıtlarını asla geciktirmemeli ya da bilinçli olarak yanlış, eksik ve yanıltıcı tutmamalısınız.

Kayıt Yönetimi

P&G, işin normal seyri sırasında oluşturulan ya da alınan kayıtları Şirket varlığı olarak değerlendirir. Bunlar, elektronik ya da basılı olmaları önemli olmaksızın belgeler, e-postalar, hesap tabloları, defterler, fotoğraflar ve videolardır. Tüm Şirket raporlarını Kurumsal Kayıtlar Yönetimi Politikası ve Kurumsal Kayıtlar Muhafaza Planı (RSS) doğrultusunda yönetmeli ve muhafaza etmeliyiz.

RSS kullanarak kayıtlarımızı incelememiz ve bu işlemi her yılın sonunda tekrarlamamız gerekir.

Şirketimiz açısından devam etmekte olan denetim, dava, denetleme veya incelemelere ilişkin tüm dokümanları muhafaza etmek için büyük özen göstermemiz çok önemlidir. Bu, söz konusu incelemelere ilişkin belge ya da kayıtları asla gizlemememiz, değiştirmememiz veya yok etmememiz gerektiği anlamına gelmektedir (RSS'deki muhafaza süresi dolmuş olsa bile). Söz konusu işlemleri yapmak kişilerin veya Şirketimizin cezai sorumluluğuna yol açabilir. Ayrıntılı bilgi için lütfen recordsmanagement.pg.com adresini ziyaret edin.

İçerden Bilgilendirmeye Dayanan Ticaretin Önlenmesi

P&G'nin adına çalışırken Şirketimiz ya da birlikte iş yaptığımız diğer şirketler hakkında halk tarafından bilinmeyen bilgiler edinebiliriz. Materyal halka açıklanmamış bilgiler ("iç bilgi" olarak da bilinir) bir şirket hakkında halk tarafından bilinmeyen ve mantıklı bir yatırımcının şirketin hisselerini satın alma, satma veya tutma kararını önemli bir şekilde etkileyebilecek bilgilerdir.

İçerden bilgilendirmeye dayanarak bir şirketin hisselerinin satın alınması veya satılması ("içerden bilgilendirmeye dayanan ticaret" olarak bilinir) çoğu ülkede bir suçtur ve bu Şirket içi politika ile yasaklanmıştır. Muhtemel bir hisse işlemi hususunda herhangi bir şüpheniz varsa, Hukuk departmanından yardım alın. Hukuk departmanı yapmamanızı tavsiye ederse, şirket hisselerinde alım satım yapmayın. Şirketin "içerden bilgilendirmeye dayanan ticaret listesindeyseniz" belirtilen "ticaret pencerelerinden" birinde olmamanız ya da Hukuk departmanından onay almamış olmanız halinde P&G hisselerindeki işlemlere müdahale etmeyin.

Aileniz veya akrabalarınız dahil olmak üzere içeriden herhangi bir kişiye bilgi sızdırıyorsanız ve söz konusu kişi bu bilgilere dayanarak hisse alıyor veya satıyor ise "ipucu" vermekten suçlu olabilirsiniz. Bu bilgiye dayanarak şahsen alım satım yapmıyor olsanız bile durum geçerlidir. İpucu vermek, Küresel İş İlkeleri Kılavuzunun ve yasaların ihlal edilmesi anlamına gelir ve cezai yükümlülüklerin doğmasına neden olabilir.

Ayrıntılı bilgi için [İçerden Bilgilendirmeye Dayanan Ticaret Politikasına](#) bakın.

S: P&G'deki konumu sayesinde Ned, P&G'nin çok küçük bir halka açık şirket ile bir sözleşme yapmayı planladığını ve bunun ilgili şirket için çok önemli olduğunu biliyor. Bu bilgiye dayanarak alım satım yapamayacağını biliyor ancak borsada biraz para kazanması için bunu kız kardeşine söylemeyi planlıyor. Bu doğru mu?

C: Hayır. Ned, içeriden edinilen bilgilere dayanarak alım satım yapamaz ve söz konusu bilgileri kız kardeşine iletmez. Bu "ipucu vermek" olarak adlandırılır ve P&G Politikasının ve yasaların ihlali anlamına gelir.





Dünyanın Her Köşesinde Doğru Olanı Yaparız...

Dünyanın her köşesinde gerçekleştirdiğimiz işlerde iyi bir kurumsal yurttaş kişiliğine sahibiz. Uluslararası iş etkinliklerimizde doğruluk içinde hareket ediyor, yürürlükteki kanun ve mevzuatı biliyor ve bunlara uyuyoruz. Buna ek olarak, çevremizi gelecek nesiller için koruyor ve ürünlerimizde, paketlerimizde ve gerçekleştirdiğimiz işlerde sürdürülebilirliği kullanıyoruz.

Çevrenin Korunması

P&G'de yürürlükteki çevre kanunlarının, ilgili mevzuatın ve izin şartlarının tümünü yerine getiriyoruz. Bunun yanı sıra, çevremizin korunması açısından çevreye duyarlı yöntemler kullanıyoruz. Çevre ile ilgili mevzuat, doğaya atık su, hava emisyonu, katı atık, tehlikeli atık ya da döküntü olarak ulaşabilen, yasalara tabii malzemelerin kullanımını, denetimini, taşınmasını, depolanmasını ve tasfiyesini düzenleyen kuralları kapsayabilir. Yasalara tabii olmayan malzemeler bile, sorumlu ve sürdürülebilir bir şekilde ele alınmalıdır. Söz konusu malzemelerin çoğu, yanlış kullanılmaları halinde çevre üzerinde olumsuz etkiye sahiptir.

P&G, günlük etkinliklerimizde sağlık, güvenlik ve çevre ile ilgili mevzuatları anlamamızı ve bunlara uymamızı beklemektedir. İşiniz, yasalara tabii malzemelerle temas içinde olmanızı gerektiriyorsa ya da söz konusu malzemelerin kullanımı, depolanması, nakliyesi veya tasfiyesi hususunda karar vermeniz gerekiyorsa söz konusu malzemelerin yasalara uygun, güvenli ve sorumlu bir şekilde nasıl ele alınması gerektiğini anlamanız gerekir. Ayrıntılı bilgi için kurumunuzdaki Sağlık, Güvenlik ve Çevre uzmanları ile temas kurun.

Rüşvetin ve Devlet Görevlileri Nezdinde Yolsuzlukların Önlenmesi

Rüşvet, sadece Şirketimize değil, aynı zamanda iş yaptığımız topluluklara da zarar verir. Hükümetler, rüşvetle savaşmak üzere önlemler almaktadır ve iş yaptığımız ülkelerin çoğunda söz konusu uygunsuz ödemelere karşı kesin kanunlar bulunmaktadır. Bulduğumuz yer önemli olmaksızın devlet görevlilerine uygunsuz ödemeler yapılmasını kesinlikle yasaklıyoruz. Rüşvete karışmanın ya da böyle bir duruma karışmış **görünmenin** bile sizi ve Şirketimizi suçlu duruma düşürebileceğini unutmamanız çok önemlidir. Bunun yanı sıra, rutin devlet işlemlerini hızlandırmak üzere görevlilere yapılan küçük ödemeler (ya da "bahşiş") olarak adlandırılan "kolaylaştırıcı ödemeleri" de yasaklıyoruz. Pasaport yenileme işleminin hızlandırılması için doğrudan acenteye yapılabilecek (kişiye değil) **ve** yerel kanunlar kapsamında gerekliliği belirtilen "hızlandırıcı ödemeler", kolaylaştırıcı ödemeler **değildir**. Bir ödemenin uygun olup olmadığını belirlemek için lütfen Hukuk departmanı ile temas kurun. Bir kişinin kişisel güvenliğinin sağlanması açısından yapılan ödemeler, Küresel İş İlkeleri Kılavuzunun ihlali olarak değerlendirilmez. Sadece Etik & Uyum Komitesi, kolaylaştırıcı ödemeler hususundaki yasaklamalar kapsamında istisnai durumlar belirleyebilir.

Devlet görevlilerine uygunsuz ödemeler yapmaktan kaçınmanın yanı sıra, üçüncü bir şahıstan bir devlet görevlisine uygunsuz bir ödeme yapmasını istememeli ya da üçüncü bir şahsın uygunsuz bir ödeme yapmakta olduğundan şüphelendiğiniz işlemlere karışmamalısınız.

Aksi takdirde, Küresel İş İlkeleri Kılavuzunu ve yolsuzlukla mücadele kanunlarını ihlal etmiş sayılırsınız. Bunun yanı sıra, P&G'de görevli bir kişi ya da üçüncü bir şahıs tarafından yasadışı rüşvet verilmesi veya ödemeler yapılması ihtimalini gösteren "kırmızı bayrakların" (örneğin, nakit ödemeler, destekleyici belge olmaksızın yapılan ödemeler, başka bir şahsın adına yapılan ödemeler) bilincinde olmalısınız.

Özellikle yolsuzluk oranı yüksek olan ülkelerde ve "kırmızı bayrakların" daha ayrıntılı incelemeye gerek olduğunu göstermesi halinde üçüncü şahısları işe almadan önce durum tespiti/tedarikçi sertifikasyon prosedürlerimizi kullanarak P&G'nin adına devlet görevlileri ile temas kuran üçüncü şahısların tümünü dikkatle incelemeliyiz.

Sorularınız varsa Hukuk veya Global İç Denetleme departmanları ile temas kurun.

Bazı durumlarda, P&G, hükümette doğrudan görevli kişilerle iş de yapabilir (örneğin, bir milletvekilinin sahibi olduğu yerel bir tedarikçi ile). Söz konusu durumlar dikkatle ele alınmalıdır; dolayısıyla, Hukuk departmanına danışmalısınız.

Ayrıntılı bilgi için Hukuk departmanı ile temas kurun.

Ticari Rüşvet de yasaklanmıştır. Lütfen 16. sayfayı inceleyin.

Devamı sonraki sayfada.

“Rüşvet” karar ve davranışlarını etkilemek ya da özel muamele görmek veya iş almak üzere bir devlet görevlisine uygunsuz bir ödeme yapmak ya da ödeme yapma sözü vermektir.

“Uygunsuz ödemeler” karar ve davranışları etkilemek ya da özel muamele görmek veya kişisel kazanç elde etmek ya da iş almak üzere bir devlet görevlisine doğrudan veya dolaylı olarak (örneğin, üçüncü bir şahıs aracılığıyla) yapılan ödemelerdir (nakit, hediye, ağırlama, iyilik yapmak ya da değerli herhangi bir şey vermek olabilir).

“Devlet görevlileri”, devletin, siyasi partilerin, devlet kurum ve kuruluşlarının, kamu kurum ve kuruluşlarının ve müşterek teşebbüslerin görevli ve çalışanlarını kapsamaktadır.

S: Bir P&G projesi için yurtdışına çıkan John’un yerel bir hükümetten bir hizmet alması gerekiyor. Kısa zaman içinde söz konusu hizmeti almazsa üzerinde çalışmakta olduğu anlaşmanın başarısız olma ihtimali çok yüksek. Çalışma arkadaşlarından biri, John’a devlet onayı almak hususunda oldukça başarılı birini tanıdığını söylüyor. John’un çalışma arkadaşı küçük bir ödeme karşılığında sorunu çözmek üzere arkadaşı ile temas kurmaya gönüllü oluyor. Çok küçük bir meblağ olduğundan John, söz konusu parayı arkadaşına vermek üzere çalışma arkadaşına verebilir mi?

C: Hayır, meblağ ne kadar küçük olursa olsun John böyle bir ödeme yapamaz. İlk olarak, durumun yolsuzluk ihtimali hususunda endişe yaratmayacağından ve “kırmızı bayrak” teşkil etmediğinden emin olmak için arkadaşının tavsiye ettiği danışman hakkında durum tespiti yapmalıdır. Danışman tutulmuş ise P&G’nin adına uygunsuz bir ödeme yapılmayacağından emin olmak için John’un danışmanı P&G’nin yolsuzlukla mücadele politikası hakkında bilgilendirmesi gerekir.

Para Aklama

P&G, birey ya da organizasyonların işledikleri suçlardan elde ettikleri geliri yasal göstererek saklama girişimleri olan “para aklama” amacı doğrultusunda Şirket kaynaklarının kullanımını önleme konusunda kararlıdır. Para aklamayı engellemeyi hedefleyen tüm kanunları ve ilgili mevzuatı bilmemiz ve bunlara uymamız çok önemlidir. Bu, mal ve hizmet karşılığında gerçekleştirilen ödemeleri, onaylanmış ve belgelenmiş ödeme yöntemlerini kullanarak yapmamız gerektiği anlamına gelmektedir.

Üçüncü şahıslara ödeme yapılması talepleri veya üçüncü bir şahıstan ödeme alınması talepleri dahil olmak üzere olağandışı müşteri işlemleri ile ilgilenirken iyi muhakeme yapmalı ve tetikte olmalıyız. P&G’nin ödemelerin uygun olup olmadığını belirleyebilmesi için sadece yeterli bilgi temin eden müşterilerle iş yapın.

Hukuk ve Vergi personelinin izni olmaksızın aşağıdakileri yapmamalısınız:

- İşlemin taraflardan biri olmayan (örn. Üçüncü bir şahıs) ya da ödeme almak açısından yasal izne sahip olmayan bir kuruma ödeme yapmak
- İşlemin taraflardan biri olmayan (örn. Üçüncü bir şahıs) ya da ödeme yapmak açısından yasal izne sahip olmayan bir kurumdan ödeme almak
- Güvenli bankacılık sistemi olmasına rağmen nakit ödeme almak
- Müşterilerin siparişlerini standart prosedürlere uygun olmayan bir şekilde göndermek
- Yetkisiz kurumlarla kambiyo işlemleri yapmak

Bu liste kapsamlı değildir. Ayrıntılı bilgi için [Para Aklamanın Önlenmesi Hususunda SAFE \(Muhasebe ve Finansal Mükemmellik Standartları\) Politikamızı](#) inceleyin ya da Hukuk veya Vergi departmanı ile temas kurun.

Devletle İletişime Geçme

Devlet İhaleleri Üzerinde Çalışma

Ülkelerin çoğu, devlet ile iş yapan şirketler açısından katı, yasal kurallar getirmiştir. Devlet müşterilerine mal satarken, bunlarla müzakere ederken veya çalışırken bu kurallara uymamız çok önemlidir. Söz konusu kurallar, çoğu zaman ticari müşterilerimize yaptığımız satışları düzenleyen kurallardan çok daha katı ve karmaşıktır. İşiniz devlet ihaleleri ile ilgili ise işinizi etkileyen özel kuralları bilmeniz ve bunlara uymanız sizin sorumluluğunuzdadır. Ayrıntılı bilgi için Hukuk departmanı ile temas kurun veya ilgili politikaları inceleyin.

Lobi Faaliyetleri

Kurumsal bir yurttaş olan P&G, devlet politikasının işimizi etkileyebilecek bazı hükümleri hususunda sıklıkla tavrını ortaya koymaktadır. Şirketimiz, mevzuatı veya devlet politikalarını etkileyecek eforlarda da bulunmaktadır. Diğer bir yandan, bu alanda Şirket etkinlikleri hususundaki mevzuatlar ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Buna bağlı olarak, Şirketimizdeki sadece belirli kişiler P&G'nin adına lobi faaliyetlerinde bulunabilir. Çabalarınız Global Devlet İlişkileri, Dış İlişkiler ya da Hukuk departmanları tarafından onaylanmadığı sürece mevzuatı veya devlet politikasını etkilemek üzere bir devlet görevlisi ile asla temas kurmayın.

Ticaret Kontrolü

İthalat ve İhracat

P&G işlerini global olarak yürütmektedir ve bizim de ürünlerin ithalat ve ihracatının yanı sıra teknik verileri açısından geçerli yasa ve ilgili mevzuatı bilmemiz ve bunlara uymamız gerekir.

Bir ürün, yazılım, teknoloji ya da bilgi parçası başka bir ülkeye gönderildiğinde "ihracat" yapılmış olur. Bunun yanı sıra, kişinin nerede bulunduğu önemli olmaksızın başka bir ülke vatandaşı ile teknoloji, teknik bilgi, hizmet veya yazılım paylaşıldığında veya temin edildiğinde de ihracat yapılmış sayılır. İhracat işlemlerine dahil olmadan önce teslimat yerinin ve alıcının güvenilirliğinden emin olmalısınız. Bunun yanı sıra, gerekli lisans ve izinleri almalı ve ilgili harçları ödemelisiniz.

"İthalat" ya da yabancı veya dış bir kaynaktan satın aldığımız malları başka bir ülkeye getirmek genellikle çok sayıda yasa ve yönetmeliğe tabidir. Özellikle, bu işlem sırasında çok sayıda harç ve vergi ödenmeli ve başvurularda bulunulmalıdır.

Dürüst Liderlik ve Şeffaf Devlet Yasası (HLOGA), Amerika Birleşik Devletleri Kongresinin hediye kurallarının ihlal edilmesi halinde yasal yükümlülükler ortaya koyan bir Amerika Birleşik Devletleri yasasıdır. Dünyanın her köşesindeki P&G çalışanları (lobi faaliyetlerine katılmış olsalar da olmasalar da) HLOGA'ya uymalıdır. Buna bağlı olarak, Amerika Birleşik Devletleri Kongresi Üyelerinin hiç birine ya da çalışanlarına yemek veya ürünler dahil olmak üzere değerli hiç bir hediye veremeyiz.

Ayrıntılı bilgi için Dış İlişkiler Yöneticisi ya da Global Devlet İlişkileri Başkan Yardımcısı ile temas kurun.

Siyasi Katılım ve Katkı

Şirketimiz, bireysel olarak siyasi sürece katılma hakkımızı kabul etmektedir. Ancak, bunu sadece bireysel olarak kendi zamanlarımızda kendi adımiza ve masrafları kendimiz tarafından karşılanmak üzere yapabiliriz. Siyasi amaçlar doğrultusunda Şirketin zamanını, fonlarını, tesislerini veya mal varlığını Etik & Uyum Komitesinin yazılı izni olmaksızın kullanamayız.

Ticaret kontrolü yasalarını ve ilgili mevzuatı ihlal etmek, Şirketimiz ve kişiler açısından ihracat hakkının elimizden alınması da dahil olmak üzere çok sayıda hukuki ve cezai sonuçlar doğurur. Şirketimizin bu alanda çalışanlar için çok ayrıntılı politika ve prosedürleri mevcuttur. Bunun ya da diğer ticaret kontrolü politikaları hakkında sorunuz varsa lütfen Hukuk ya da Müşteri İşleri Geliştirme departmanı (CBD) ile temas kurun.

Boycotlar ve Kısıtlanan Ülkeler

Zaman zaman Birleşmiş Devletler ve diğer devletler, yabancı politikalarını ve ulusal güvenlik hedeflerini geliştirmek üzere ekonomik müeyyideler ve ticari ambargolar kullanabilir. Bir işlemin, yürürlükteki müeyyidelere ve ticari ambargo programlarına uyup uymadığından emin değilseniz Hukuk departmanı ile temas kurmalısınız.

Devletlerin çoğu şirketlerin, hükümetlerin onaylamadığı uluslararası boykotlara katılmasını ya da bunlarla işbirliği yapmasını yasaklayan kanunlar çıkarmıştır. Uluslararası bir boykota katılma daveti alırsanız ya da böyle bir talepte bulunulduğundan şüphelenirseniz bu talebi derhal Hukuk departmanına bildirmelisiniz.

Kaynaklar

İhlalleri Bildirme

Bir davranışın Küresel İş İlkeleri Kılavuzuna, Şirket politikalarına ya da yasalara uygun olup olmadığından emin değilseniz ya da bu konuda sorularınız varsa tavsiye almanız gerekir. Bunun yanı sıra, Küresel İş İlkeleri Kılavuzunun, Şirket politikalarının ya da yasaların ihlal edildiğini biliyor ya da ihlal edildiğinden şüpheleniyorsanız, Şirketimize ve P&G çalışanı arkadaşlarınıza karşı söz konusu durumu rapor etme yükümlülüğünüz vardır.

Yardım almak ya da endişelerinizi bildirmek için aşağıdaki kaynaklardan herhangi biri ile temas kurabilirsiniz:

- Müdürünüz
- Rapor etme zincirinde, yönetimdeki daha yüksek seviyeli bir müdür
- Finans & Muhasebe müdürü
- Global İç Denetim müdürü
- İnsan Kaynakları müdürü
- Hukuk Departmanımızdaki bir avukat
- Global Güvenlik müdürü
- Küresel İş İlkeleri Yardım Hattı (Daha önce AlertLine olarak adlandırılmıştır)
- Etik & Uyum Komitesi
- The Procter & Gamble Company Kurumsal Sekreteri

P&G, iyi niyetli bir şekilde şüphelendiği bir ihlali bildiren kişiye karşı misilleme içeren davranışları asla kabul etmemektedir. Buna ek olarak, bir rapor hakkında Şirketimizin yürüttüğü incelemeye dürüstçe ve tamamen katılan veya yardımcı olan kişiler, davranışlarından ötürü misillemeye maruz kalamazlar. Diğer bir yandan, ihlaller hususunda herhangi bir dokunulmazlık ihtimali bulunmamaktadır.

İyi niyetli bir şekilde rapor eden veya bir rapor incelemesine katılan bir kişiye karşı misilleme yapan herhangi bir kişinin iş akdinin feshi de dahil olmak üzere disiplin cezası alması söz konusu olabilir.

Raporlar Hususunda İletişim Bilgileri

Küresel İş İlkeleri Yardım Hattı

(daha önce AlertLine olarak adlandırılmıştır)

(Küresel İş İlkeleri Yardım Hattını aradığınız zaman yerel kanunlar izin verdiği müddetçe bilinen ya da şüphelenilen ihlalleri adınızı vermeden bildirebilirsiniz).

- 1-800-683-3738 numaralı telefonu arayın (Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ya da Porto Riko'da bulunuyorsanız)
- Ülke kodu olarak 01 girdikten sonra 704-544-7434 numaralı telefonu arayabilirsiniz (diğer ülkelerde) ya da ücretsiz arama hatları için www.pg-helpline.com adresine giderek, direkt arama numaralarını bulabilir veya online olarak raporlayabilirsiniz
- pghotline@alertline.com adresine e-posta gönderin
- Aşağıdaki adrese posta gönderin:

P&G Worldwide Business Conduct Helpline
PMB 3767
13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, NC 28277
USA

Etik & Uyum Komitesi

(CEO, Finans Şefi, Hukuk Şefi ve Global İnsan Kaynakları Yöneticisi).

- ethicscommittee.im@pg.com adresine e-posta gönderin
- Aşağıdaki adrese posta gönderin:
The Procter & Gamble Company
Ethics & Compliance Committee
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202
- Aşağıdaki adrese bölümler arası posta gönderin:
Etik & Uyum Komitesi (G.O. C-11)

Kurumsal Sekreterlik

- corpsecretary.im@pg.com adresine e-posta gönderin
- Aşağıdaki adrese posta gönderin:
The Procter & Gamble Company
Corporate Secretary
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202
- Aşağıdaki adrese bölümler arası posta gönderin:
Kurumsal Sekreterlik (G.O. C-11)

Bu Küresel İş İlkeleri Kılavuzu, Şirketin tüm Yönetim Kurulu Üyeleri, Yöneticileri ve çalışanları için geçerlidir. Diğer taraftan, yalnızca aşağıdaki bölümler, SEC kuralları ve New York Menkul Kıymetler Borsası kotasyon standartlarının amaçları çerçevesinde Etik Kurallar olarak değerlendirilmektedir: Benden Beklenen Nedir?; Soru Yöneltilme ve Endişeleri Dile Getirme Yöntemleri; İşyerinde Saygıyı Destekleme; Dürüst İş Yapma ve Adil Rekabet içinde Çalışma (sadece Sorumlu Satış ve Pazarlama Yöntemleri, Ticari Rüşvet Olmaması, Rekabet Yasalarına Uyma, Rekabetçi Bilgi ve Müşteri ve Tedarikçi Bilgilerini Edinme alt bölümleri); Üçüncü Şahısların Bilgilerine Saygı Gösterme; Şirketin Çıkarlarına En Uygun Şekilde Davranma: Muhtemel Çıkar Çatışmalarını Önleme; P&G Bilgilerini Koruma; Şirketin Mal Varlıkları ve Teknolojilerinin Doğru Kullanılması (Sadece Fiziki Varlıklar ve P&G Teknolojileri ve Elektronik İletişim alt bölümleri); Kayıt ve Defterlerin Doğru Tutulması ve İçerden Bilgilendirmeye Dayanan Ticaretin Önlenmesi. Ek bilgi kutularının yanı sıra yukarıda belirtilmeyen bölümler, Soru&Cevaplar ve örnekler Etik Kurallara dahil edilmemiştir.

Yaşamlarla iç içe, yaşamda ileriye. *P&G*™