



Her defasında
doğru olanı yapmak



Dünya Geneline İş
Davranışı El Kitabı

İçindekiler

İcra Kurulu Başkanımızdan (CEO) Mektup 3

Amacımız, Değerlerimiz ve İlkelerimiz (PVP'ler)	4
Amacımız	5
Değerlerimiz	6
İlkelerimiz	7

Doğru Olanı Yapmak – P&G ve Ben	8
Neden Dünya Genelinde bir İş Davranışı El Kitabımız Var?	9
Benden Beklenen Nedir?	10
WBCM İhlallerinin Sonuçları	11
Başkalarının Yöneticilerinden Ek Beklentiler	11

Çekinmeden Konuşuyoruz – Soruların ve Endişelerin Dile Getirilmesi	12
Yapılacak Doğru Şeyi Bilmek	13
Sorularımı ve Endişelerimi Nerede Dile Getirebilirim?	14
Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattı ile İletişime Geçin	15
Raporların Yönetilmesi	16
Misilleme Hoş Görülmez	17
Araştırmalarla İşbirliği	18
Sorular ve Cevaplar	19

Saygı Taahhüdü 20

İşyerimizde Saygıyı Teşvik	21
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık	21
Ayrımcılık Yapmama	21
Tacizin Önlenmesi	21
İşyeri Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması	22
İşyeri Sağlığı ve Güvenliği	22
İşyerinde Şiddet	22
Uyuşturucu ve Alkol Kullanımı	22
Adil İstihdam Uygulamalarının Sağlanması	23
Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma	23
Ücret ve Mesai Saati Uygulamaları	23
Örgütlenme Özgürlüğü	23
Sorular ve Cevaplar	24

Sorumluluk Taahhüdü 25

P&G Bilgileri	26
P&G Bilgilerinin Güvende Tutulması	26
Belgeler ve Bilgi Yönetimi	27
P&G'nin Fikri Mülkiyeti	28
P&G Varlıklarının Doğru Kullanımı	29
P&G Teknolojileri ve Elektronik	29
Haberleşme	29
Sosyal Medya	30
Fiziksel Mülk	31
Şirket Dışı Tarafların Bilgileri	32
Gizlilik Önlemleri	33
Kişisel Olarak Kimliği Tanımlayabilen Bilgiler (PII)	33
Çalışan Veri Gizliliği	33
Tüketici Veri Gizliliği	33
P&G Ürünlerinin Çevresini ve Güvenliğini Korumak	34
Çevrenin Korunması	34
Ürün Kalitesi ve Güvenliğinin Sağlanması	34
Medya ve Analistlerle İletişim	35
Sorular ve Cevaplar	36

Dürüstlük Taahhüdü 37

Sorumlu Satış ve Pazarlama Uygulamaları	38
Defter ve Kayıtların Doğru Tutulması	39
Rekabet Yasaları ile Uyum	40
Rakipler ile Etkileşim	41
Müşteriler ile Etkileşim	42
Tedarikçiler ve Ajanslarla Etkileşim	43
Rüşvet Yasağı	44
Kamu Görevlilerine Dönük Rüşvet ve Yolsuzluğun Önlenmesi	44
Ticari Rüşvet Yasağı	45
Para Aklamanın ve Vergi Kaçırmanın Önlenmesi	46
Hükümet ve Ticari Kontroller	47
Hükümet Sözleşmeleri Üzerinde Çalışma	47
İthalatlar ve İhracatlar	47
Bojkotlar ve Kısıtlanmış Ülkeler	48
Şirket Dışı Taraf Bilgilerinin Yönetilmesi	49
Rekabet Bilgilerinin Toplanması	49
Şirket Dışı Tarafların Fikri Mülkiyeti ve Ticari Hakları	49
İçeriden Bilgiye Dayalı Menkul Değer Alım Satımının Önlenmesi	50
Potansiyel Çıkar Çatışmalarının Yönetilmesi	51
Çıkar Çatışmalarının Açıklanması	51
Hediyeler ve İş Davetleri Ana Esasları	52
Hükümet ile Etkileşim	53
Lobicilik	53
Siyasi Katılım ve Katkılar	53
Sorular ve Cevaplar	54

Kaynaklar	56
Endişelerin Rapor Edilmesi	57
Raporlama İçin İletişim Bilgileri	57
Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattı	57
Küresel Güvenlik	58
Etik ve Uyum Komitesi ve Bürosu	58
Şirket Genel Sekreteri	59



P&G'li Arkadaşlarım,

P&G'nin Amacı, Değerleri ve İlkeleri bir şirket olarak yaptığımız her şeyin temelidir.

180 yılı aşkın bir süredir sağlam bir iş kurmak ve sürdürmek, yaptığımız her şeyde güçlü etik, uyum ve kalite standartlarını devam ettirmeye bağlıdır.

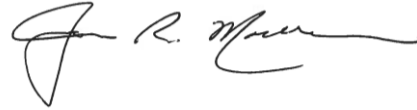
ADP'lerimiz, her birimiz için yüksek bir standart belirler. Yüksek standartlar iyidir. Bu standartlar, birbirimizi ve kendimizi sonuçlar ve eşit derece önemli olarak, bu sonuçları nasıl elde ettiğimiz konusunda sorumlu tutmayı gerektirir.

Her seferinde doğru olanı yapmak, tüketicilerin bize güvenmelerinin, ortakların bizimle iş yapmalarının, hükümetlerin ve toplum liderlerinin bizimle ilişki kurmak istemelerinin ve hissedarların bize yatırım yapmalarının nedenidir. Bu güven, bize gerçek bir rekabet avantajı sağlar. Bu güven, tek bir yasa dışı veya etik olmayan eylemle kolayca kaybedilebilir. İnsanların Şirketimize, markalarımıza veya çalışanlarımıza olan güvenlerini kaybetmelerine yol açacak bir şey yapmayı açıkçası göze alamayız. Yüksek standartlarımıza her zaman tam anlamıyla bağlı kalmalıyız.

Dünya Genelinde İş Davranışı El Kitabımız, doğru olanı yapmak için zorunlu, tutarlı, küresel ilkelerimizi tanımlar. Bunu lütfen dikkatle okuyun. Bahsedilen davranışlar ve politikalara uygun davranmak için kişisel sorumluluk ve yükümlülük alın. Her gün bilgi almak istediğinizde kolaylıkla ulaşabilmeniz için [web sitesini](#) sık kullanılanlara ekleyin.

Açık iletişimi teşvik eden ve çalışanları iş davranışları hakkındaki endişeleri rapor etme konusunda destekleyen bir çalışma ortamına bağlıyız. Şirketimizin veya herhangi bir bireyin iş davranışlarıyla ilgili sorularınız veya endişeleriniz varsa lütfen yöneticinizle, İnsan Kaynakları yetkilinizle, P&G Hukuk danışmanınızla, Şirketin Etik ve Uyum Bürosuyla veya doğrudan benimle iletişime geçin. Tüm endişelerinizi Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattı üzerinden de rapor edebilirsiniz.

Tüketicilere ve müşterilere hizmet etmek ve hissedarlara sözümüzü yerine getirmek için birlikte çalışırken, prensipte ve pratikte Dünya Genelinde İş Davranışı El Kitabına her gün uyduğunuz ve doğru olanı yaptığınız için teşekkür ederiz.



Jon R. Moeller
Başkan ve İcra Kurulu Başkanı



JON R. MOELLER
Başkan ve
İcra Kurulu
Başkanı

Amacımız, Değerlerimiz ve İlkelerimiz

Amacımız, Değerlerimiz ve İlkelerimiz bir araya geldiğinde P&G'nin benzersiz kurumsal kültürünü oluşturur. 180 yılı aşkın geçmişimiz boyunca, bu unsurlar var olmaya devam ederken işletmemiz büyümüş ve değişmiştir ve gelecek nesil P&G çalışanlarına aktarılmaya devam edecektir.



Amacımız

dünyanın dört bir yanındaki P&G çalışanlarını her gün daha fazla tüketicinin hayatını küçük ama anlamlı adımlarla iyileştirmek için ortak bir hedefte birleştirir. Bu, P&G çalışanlarına her gün olumlu bir katkı yapmaları için ilham verir.



Değerlerimiz

birbirimizle ve paydaşlarımızla kurduğumuz iletişimi şekillendiren davranışları yansıtır.



Prensiplerimiz

P&G'nin her gün çalışmalarını yürütmeye olan eşsiz yaklaşımını ifade eder.

Amacımız

Biz şimdi ve gelecek nesiller için, dünya tüketicilerinin yaşamlarını iyileştirecek yüksek kalite ve değerde markalı ürünler ve hizmetler sunacağız. Bunun sonucunda, tüketiciler bizi satışta, kârda ve değer üretiminde liderlik konumuyla ve çalışanlarımızın, hissedarlarımızın ve içinde çalışıp yaşadığımız toplumların gelişimi ile ödüllendirecektir.





Değerlerimiz

P&G Markaları ve P&G Çalışanları P&G'nin başarısının temelini oluşturur. Biz dünya tüketicilerinin yaşamlarını iyileştirmeye odaklanırken P&G Çalışanları değerleri hayata geçirir.



Dürüstlük

- Her zaman doğru olanı yapmaya çalışırız.
- Birbirimize karşı dürüst ve açık sözlü davranırız.
- Yasalara uygun hareket ederiz.
- Her karar ve eylemimizde, P&G'nin değer ve prensiplerini gözetiriz.
- Önerileri savunurken ve riskleri değerlendirirken verilere dayanır, dürüst davranırız.



Liderlik

- Hepimiz kendi sorumluluk alanlarımızda lideriz ve elde edeceğimiz sonuçların da lider niteliği taşımasında kararlıyız.
- Hangi hedefe yürüdüğümüze dair net bir vizyonumuz var.
- Kaynaklarımızı, liderlik stratejileri geliştirmek ve hedeflerimize ulaşmak için kullanırız.
- Stratejilerimizle sonuç üretme ve organizasyonel engelleri yok etme kapasitemizi geliştiririz.



Sahiplenme

- İş gereksinimlerini karşılama, sistemlerimizi iyileştirme ve başkalarının etkinliklerini arttırmalarına yardımcı olma konularında kişisel sorumluluk alırız.
- Şirketi kendimizinmiş gibi sahiplenir, varlıklarına kendi varlıklarımız gibi sahip çıkar ve Şirketin uzun vadedeki başarısını göz önünde tutarak hareket ederiz.



Kazanma Tutkusunu

- En önemli konularda en iyisini yapmaya kararlıyız.
- Mevcut duruma karşı sağlıklı bir tatminsizlik duyarız.
- Daha iyi olmak ve pazarda kazanmak için güçlü bir arzu duyarız.



Güven

- P&G'de çalışma arkadaşlarımıza,
- müşterilerimize ve tüketicilerimize saygı duyuyor ve bize nasıl davranılmasını istiyorsak onlara da öyle davranıyoruz.
- Birbirimizin becerilerine ve niyetlerine güveniriz.
- İnsanların en iyi güven ortamı sağlandığında çalıştığına inanırız.

İlkelerimiz

Tüm Bireylere Saygı Gösteririz

- Tüm bireylerin potansiyellerini sonuna kadar kullanabileceklerine ve kullanmak istediklerine inanırız.
- Farklılıklara değer veririz.
- Çalışanlarımızı büyük beklentilere, yüksek standartlara ve güç hedeflere ulaşmaları konusunda cesaretlendirir, bunlara olanak sağlarız.

Şirketin ve Bireyin Çıkarları Birbirinden Ayrı Tutulamaz

- İşimiz için doğru olanı dürüstçe yapmanın hem şirketi hem de bireyi ortak bir başarıya götüreceğine inanırız. Ortak başarı arayışımız bizi birbirimize bağlar.
- Hisse sahibi olmaya ve sahiplenmeye özendiririz.

İşimize Stratejik Biçimde Odaklanıriz

- Açıkça belirlenmiş ve üzerinde anlaşılmış amaç ve stratejilere göre hareket ederiz.
- Sadece işe değer katan çalışmalar yapar, bu tür görevler veririz.
- Yaptığımız işi mümkün olduğunca sadeleştirir, standartlaştırır ve kolaylaştırırız.

Yenilikçilik Başarımızın Temel Taşıdır

- Büyük, yeni tüketici yeniliklerine çok değer veririz.
- Pazarda daha çok kazanmak için geleneklere meydan okuruz ve iş yapma biçimimize yeniden şekil veririz.

Amacımız,
Değerlerimiz ve
İlkelerimiz hakkında
daha fazla bilgi almak
için [buraya tıklayın](#).

Dış Dünyaya Odaklanarak Çalışırız

- Tüketiciler ve gereksinimleri hakkında üstün bir anlayış geliştiririz.
- Başarı kazanan marka değerlerini oluşturacak ürünler, ambalajlar ve kavramlar yaratıp sunarız.
- Müşterilerimiz ve tedarikçilerimizle yakın ve karşılıklı üretken ilişkiler kurarız.
- İyi bir kurumsal vatandaşızdır.
- Ürünlerimize, ambalajlarımıza ve faaliyetlerimize sürdürülebilirlik katarız.

Kişisel Uzmanlığa Değer Veririz

- Her bireyin kendini ve başkalarını sürekli geliştirme sorumluluğu olduğuna inanırız.
- Olağanüstü teknik uzmanlık ve uygulamada mükemmelliğe özendirir ve bekleriz.

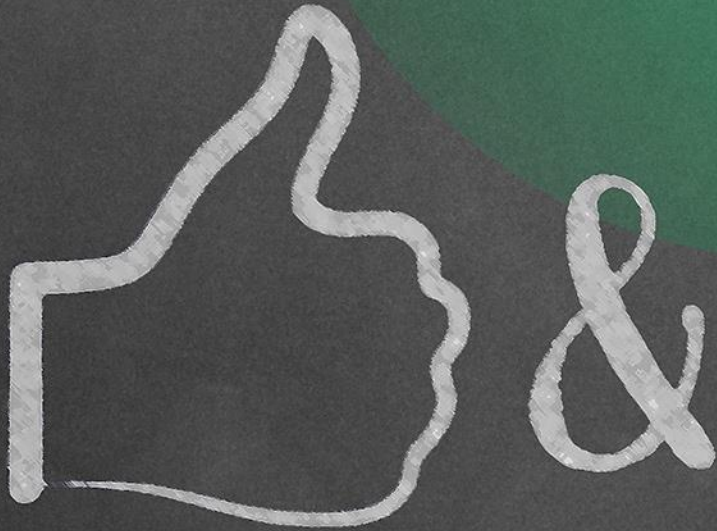
En İyi Olmaya Özen Gösteririz

- Şirket için stratejik önem taşıyan tüm alanlarda en iyisi olmaya çalışırız.
- Kendi performansımızı hem içeride hem de dışarıdaki en iyilere karşı devamlı ölçeriz.
- Hem başarılarımızdan hem de başarısızlıklarımızdan ders çıkarırız.

Karşılıklı Dayanışma Bir Yaşam Biçimidir

- Bölümler, sektörler, kategoriler ve coğrafyalar arasında karşılıklı güvenle çalışırız.
- Diğerlerinin fikirlerini yeniden uygulayarak sonuç almaktan gurur duyarız.
- Müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, üniversiteler ve hükümetler dâhil, kuruluşumuzun amacına ulaşmasında katkısı olan herkes ile iyi ilişkiler kurarız.

Doğru Olanı Yapmak – P&G ve Ben



Neden bir Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabına Sahibiz?

Karakterimiz, 1837'deki kuruluşumuzdan bu yana dürüstlük, güven ve saygı temeli üzerine inşa edilmiştir.

Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımız (WBCM), P&G için yaptığımız çalışmalarda her birimizin

uyması gereken küresel standartları açıklar. Aynı zamanda yasal ve etik sorumluluklarımızı da açıklar. Her zaman bu standartlara ve yasalara uymalı ve bunların işinize nasıl uygulanacağını anladığınızdan emin olmalısınız. Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımız, konuma, kıdem düzeyine, iş birimine, bölüme veya bölgeye bakılmaksızın tüm çalışanlar ve Yönetim Kurulu üyeleri için geçerlidir. Bu sebeple, bu Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabında, "P&G" bu belgede Procter & Gamble Şirketini ve tüm iştiraklerini ve faaliyet birimlerini ifade eder.

P&G aynı zamanda P&G'nin iş yaptığı şirket dışı tarafların Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızdaki standartlara uymasını bekler. Şirket dışı bir tarafın, özellikle de P&G'nin işlerine ilişkin yasa dışı veya etik olmayan bir şey yaptığını gözlemler veya bundan şüphelenirseniz, -örneğin düşük faturalandırma veya rekabet yasalarının ihlali gibi- bunu derhal rapor etmelisiniz.

Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımız, P&G'nin temel küresel standartlarını kapsıyor olsa da, her çalışanı ve durumu kontrol eden politikaların ve prosedürlerin tümünü tanımlayan tam bir el kitabı değildir. Görevinizde uymanız gereken ek politikalar / prosedürler olup olmadığını öğrenmek için direkt müdürünüze veya yerel İK yöneticinize danışın.

P&G'nin şirket dışı taraflarla nasıl iş yaptığı hakkında daha fazla bilgi için pgsupplier.com adresini ziyaret edin.



Benden Beklenen Nedir?

Hepimizin yaptığımız çalışmalarda ve verdiğimiz iş kararlarında Amaç, Değerler ve İlkelerimizi destekleme sorumluluğumuz vardır.



**Sizden her zaman
doğru olanı yapmanız
beklenir:**

Yaptıklarınız, P&G'nin amaçları, değerleri ve prensiplerine ve de dünyadaki tüketicilerin hayatını her gün daha iyi hâle getirme hedefimize uygun olmalıdır.

İş ihtiyaçlarının, yasaları ihlal eden ya da P&G'nin Amaçları, Değerleri ve İlkelerine uygun olmayan bir şey yapmak için gerekçe olarak gösterilmesine izin vermemelisiniz.

İşiniz için geçerli olan yasaları, düzenlemeleri ve P&G politikalarını bilmeli ve bunlara tamamen uymalısınız ve bu sebeple en azından göreviniz için gerekli olan tüm Şirket eğitimlerini ve sertifikasyonlarını tamamlamalısınız.

Yasaları, Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızı veya P&G politikalarını ihlal edebilecek her duruma ve eyleme karşı dikkatli olmalı ve bunları uygun şekilde rapor etmelisiniz.

Belli ülkelerin yasalarının o ülkelerin sınırları dışında iş yaptığınızda bile geçerli olabileceği unutulmamalıdır. Bulunduğunuz bölgede veya kültürel normlarınız dahilinde farklı bir genel uygulama olsa bile, Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızı uygulamaya ve bu el kitabına uygun davranmaya devam etmeniz gerekir. P&G'nin herhangi bir düzeyindeki hiç kimsenin Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızı veya herhangi bir yasa ya da düzenlemeyi ihlal etme veya başka bir çalışanın ihlal etmesini isteme yetkisi yoktur. Biri bunu yapma girişiminde bulunursa, bu durumu "[Sorularımı ve Endişelerimi Nerede Dile Getirebilirim?](#)" bölümünde belirtilen adımları takip ederek dile getirmelisiniz.

Hepimizin Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabında belirtilen hükümlere uyması beklenir. Çoğu hükümden hiçbir nedenle feragat edilemez. Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabından feragat edilmesi gerektiğine inandığınız olağanüstü hallerde, herhangi bir eylemde bulunmadan önce Etik ve Uyum Komitesinden onay istemelisiniz. Feragat etmenin gerekli olduğuna inanan İcra Yetkilileri veya Yönetim Kurulu Üyeleri, Yönetim Kurulundan veya uygun bir Yönetim komitesinden onay istemelidir. Böyle bir feragat olursa P&G bu feragati yasa gereği açıklayacaktır.

Benden Beklenen Nedir?

(devam)

Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabındaki Kuralları İhlal Etmenin Sonuçları

Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımıza uymayan kişiler, geçerli yasalar ile uyumlu olarak işten çıkarmaya kadar gidebilecek cezaları kapsayabilen disiplin cezalarına tabi olacaktır. Bazı durumlarda yasal merciler çalışanlara para cezaları ve cezai yaptırımlar uygulayabilir. P&G, bu para cezalarına/cezai yaptırımlara karşı çalışanların masrafını karşılayamaz veya onları sigortalayamaz.

Başkalarının Yöneticilerinden Ek Beklentiler

Size rapor veren kişilere Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızın, geçerli yasaların, etik davranışların ve politikaların önemini sürekli olarak anlatmalısınız.

Ayrıca, çalışanların Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızın ya da P&G politikalarının olası ihlallerine ilişkin sorularını ve endişelerini dile getirirken ve ele alınması gereken durumları rapor ederken kendilerini rahat hissedebilecekleri pozitif bir çalışma ortamı yaratmak için çaba harcamalısınız. Bu tür endişeleri kabul ederseniz, Yardım Hattı veya Etik ve Uyum Ofisi, İnsan Kaynakları, Finans ve Muhasebe veya P&G Hukuk bölümü ile iletişime geçerek uygun inceleme ve soruşturma için bunları derhal üst makama yönlendirmelisiniz.

Ek olarak, Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızı, P&G politikasını veya yasaların ihlal edilmesi ile ilgili şüpheli bir durumu rapor eden çalışanların bunu yaptıkları için karşılaşabilecekleri her tür misillemeden korunmasını sağlamalısınız. Size rapor veren kişilere P&G'nin "misilleme yasağı" politikasını açıkça anlatın. Herhangi bir misilleme olasılığı olduğuna inanıyorsanız bir İnsan Kaynakları yöneticisi ya da [Etik ve Uyum Bürosu](#) ile iletişime geçerek uygun önlemleri alın.

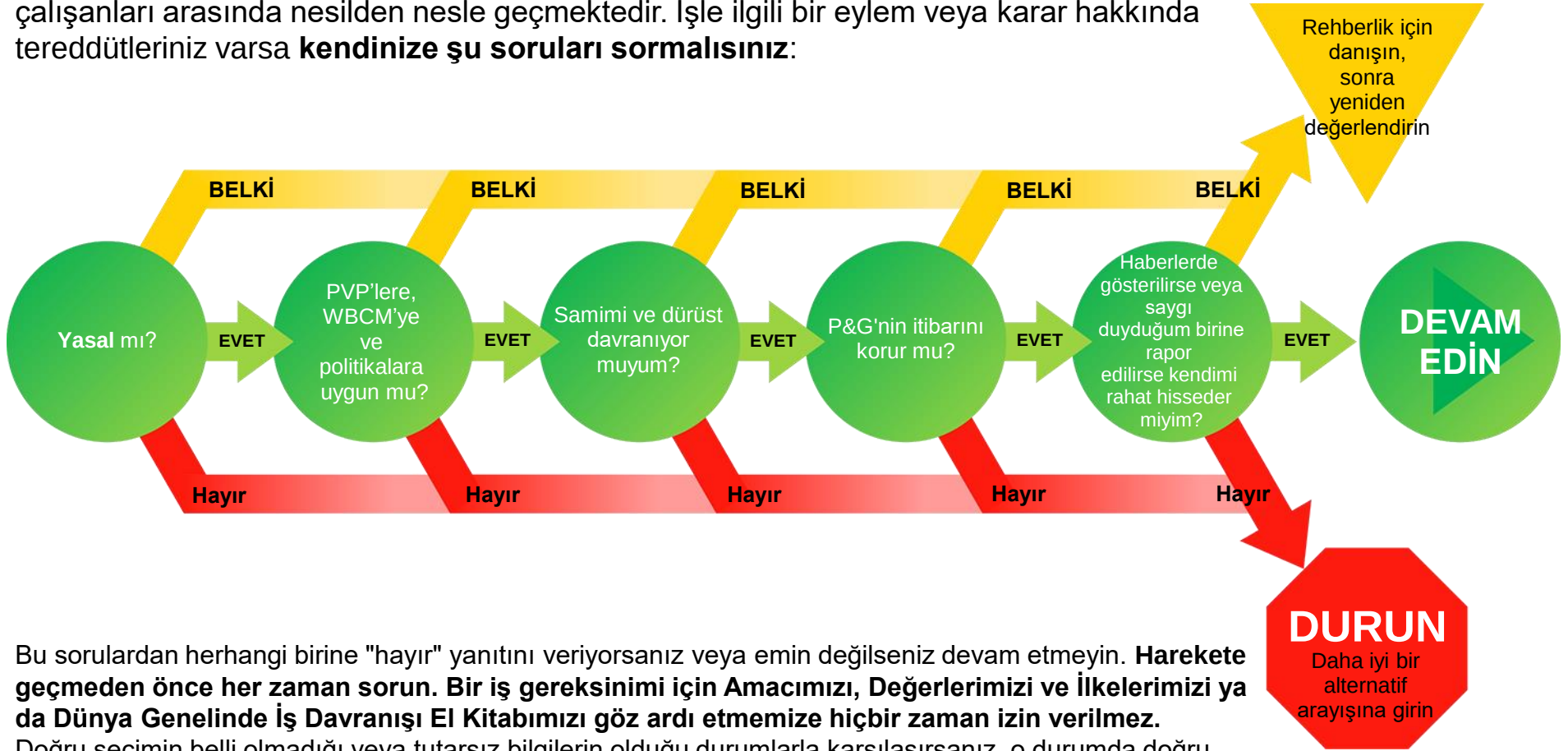
Daha fazla bilgi için wbcm.pg.com adresinden P&G'nin Tacizin Önlenmesi ve Ayrımcılık Yapmama ile ilgili Küresel Politikasına bakın.

ÇEKİNMEDEN KONUŞUYORUZ – soruların ve endişelerin dile getirilmesi



Yapılacak Doğru Şeyi Bilmek

P&G'nin temelinde doğru olanı yapma yükümlülüğü yatar. Bu yükümlülük, P&G çalışanları arasında nesilden nesle geçmektedir. İşle ilgili bir eylem veya karar hakkında tereddütleriniz varsa **kendinize şu soruları sormalısınız**:



Bu sorulardan herhangi birine "hayır" yanıtını veriyorsanız veya emin değilseniz devam etmeyin. **Harekete geçmeden önce her zaman sorun. Bir iş gereksinimi için Amacımızı, Değerlerimizi ve İlkelerimizi ya da Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızı göz ardı etmemize hiçbir zaman izin verilmez.**

Doğru seçimin belli olmadığı veya tutarsız bilgilerin olduğu durumlarla karşılaşırsanız, o durumda doğru olanın yapılmasını nasıl sağlayacağınız ile ilgili yardım almanız beklenir.

Ayrıca, WBCM'nin, P&G politikasının veya yasaların bilinen veya şüphelenilen ihlallerini bildirme konusunda P&G'ye ve diğer P&G çalışanlarına karşı göreviniz bulunmaktadır. Böyle bir rapor vererek, Şirketimizin, markalarımızın ve çalışanlarımızın itibarını ve dürüstlüğü korumuş olursunuz.

Sorularımı ve Endişelerimi Nerede Dile Getirebilirim?

P&G, her çalışanın doğru olanı yapmasını, özellikle de belirsiz durumlarda bile doğru etik muhakemede bulunmasını bekler. Bunun her zaman kolay olmadığını biliyoruz. Belki hangi sürecin geçerli olduğunu veya bir politikayı nasıl yorumlayacağınızı bilmiyor olabilirsiniz. Veya P&G'nin standartları ve değerleri ile tutarlı görünmeyen bir karar veya eylemden endişe duyuyor olabilirsiniz. Göreviniz veya konumunuz ne olursa olsun, size yardımcı olabilecek güvenilir kaynaklar vardır.

Yöneticinizle konuşun

Bir soru veya endişenizi dile getirmeniz gerekiyorsa, konuşmak için en uygun kişi muhtemelen doğrudan rapor ettiğiniz yöneticinizdir; çünkü iş biriminizi ve durumunuzu bilmektedir.

Başka bir yöneticiyle konuşun

Müdürünüz ile rahat konuşamıyorsanız, bu sorun hakkında raporlama hattınızdaki daha yüksek düzeyde bir yönetici ile görüşebilirsiniz. Ya da danışmak veya endişelerinizi dile getirmek için [Etik ve Uyum Bürosu](#); Finans ve Muhasebe; Küresel İç Denetim; İnsan Kaynakları; P&G Hukuk veya Küresel Güvenlik bölümlerindeki bir yönetici ile iletişime geçebilirsiniz.

Başka bir şekilde rapor edin

Ayrıca, [Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattı](#)*, Etik ve Uyum Bürosu, Etik ve Uyum Komitesi veya Procter & Gamble Şirketi Genel Sekreteri ile de iletişime geçebilirsiniz.

[Etik ve Uyum Bürosu](#), Etik ve Uyum Komitesi ve Şirket Genel Sekreterine ait iletişim bilgileri, Dünya Çapında İş Davranışı El Kitabımızın sonundaki [Kaynaklar](#) bölümünde mevcuttur.

[Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattı](#)'na, yedi gün 24 saat ulaşılabilir. Çalışanları bağımsız bir şirket tarafından sağlanır ve çoğu dilde görüşme yapabilirsiniz. [Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattı](#) ararken, yürürlükteki yasaların izin verdiği durumlarda fiili veya şüpheli ihlalleri anonim olarak rapor edebilirsiniz. Anonim olarak verilen raporların kapsamlı olarak incelenmesinin daha zor ve hatta imkansız olabileceğini lütfen unutmayın. Bu nedenle mümkünse doğrudan bir P&G yöneticisi ile konuşmanız veya [Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattı](#) üzerinden rapor verirken kimliğinizi paylaşmanız şiddetle tavsiye edilir. Masum kişilerin kimliğini saklamak ve iyi niyetle rapor verenlerin misilleme ile karşılaşmasını önlemek, P&G için bir önceliktir.

*Harici olarak, ihbar hattı olarak anılabilir.





Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattı ile İletişim Kurulması



Telefon

Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Porto Riko:
1-800-683-3738

Diğer Konumlar:
Ödemeli hat: 1-704-544-7434

Ücretsiz hat: Doğrudan arama numaralarının listesi için www.pg-helpline.com adresine gidin



Posta Adresi

WBCM Yardım Hattı
P&GPMB, 3767,
13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, NC 28277



İnternet

www.pg-helpline.com



Raporların Yönetilmesi

P&G'nin aşağıdaki sonuçları sağlamayı amaçlayan belirli bir rapor yönetim süreci vardır:

- Tüm olayların tarafsızca soruşturularak uygun şekilde çözüme kavuşturulabilmesi için doğru kaynaklar atanır
- Bir endişesini iyi niyetle dile getiren veya bir soruşturmaya dürüstçe katılan herkes misillemeden korunur
- Hatalı bir davranışla suçlanan herhangi bir kimseye adil ve objektif bir biçimde muamele edilir.

Bir rapor alındığında, olguları gözden geçirmek üzere bağımsız bir araştırmacı tayin edilir ve bu araştırmacı uygun bir araştırmayı yürütmek için gereken diğer kaynaklarla desteklenir. Genelde bu, İnsan Kaynakları, Küresel İç Denetim, Etik ve Uyum Bürosu, Hukuk veya Küresel Güvenlik bölümlerindeki bir veya daha fazla yöneticiyi kapsar. Sonra bu kişiler genellikle ek bilgiler için rapor veren kişiyle iletişime geçer. Anonim olarak rapor verdiyseniz Yardım Hattı ile size bir mesaj bırakarak iletişime geçebilirsiniz, siz de tercih ederseniz anonimliğinizi sürdürerek mesaja cevap verebilirsiniz. Tüm raporlar kapsamlı ve hızlı şekilde incelenecektir.

Yürürlükteki yasaların gerektirdiği durumlarda, ihlal ile suçlanan birinin rapor edilen bilgilere erişme ve hata olması halinde düzeltmeler yapma hakkı vardır.

Daha fazla bilgi için wbcm.pg.com adresindeki P&G'nin [Olay Müdahale Ana Esaslarına](#) bakın.

Misilleme Hoş Görülmez

P&G, şüphelenilen bir ihlali iyi niyetle bildiren herhangi bir kişiye karşı hiçbir şekilde misilleme yapılmasına müsamaha göstermez.

Ayrıca bir raporun incelenme sürecine katılan veya dürüst ve eksiksiz bir şekilde işbirliği yapan hiç kimse, bunu yaptığı için misillemeye maruz kalmaz. İyi niyetli şekilde rapor ettiği veya bir raporun soruşturulmasına katıldığı için bir kişiye misilleme yapan herhangi bir kişi işten çıkarmaya kadar varabilecek disiplin cezalarına tabi tutulur. Bunlar sadece söylediğimiz şeyler değildir, bir rapor hazırlandığında aktif olarak taahhüt ettiğimiz vaatlerdir.

Daha fazla bilgi için, wbcm.pg.com adresindeki P&G'nin Misillemeye Mücadele Küresel Politikasına bakın.

Araştırmalar sırasında İşbirliği

Herkes, suistimal iddialarına ilişkin yapılan tüm iç ve dış araştırmalarda eksiksiz ve dürüst bir şekilde işbirliği yapma yükümlülüğüne sahiptir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi, işten çıkarmaya kadar gidebilecek cezalara yol açabilir.

Düzenleyici kamu kurumları ve dış denetçilerin yanı sıra araştırmayı yürüten P&G personeline de her zaman gerçek ve doğru bilgiler vermelisiniz. Bir araştırmayı önlemek veya aksatmak için belgeleri veya kanıtları asla değiştirmemeli ya da yok etmemelisiniz. Kanıtların yok edilmesi yalnızca Amacımızı, Değerlerimizi ve İlkelerimizi çiğnemekle kalmaz, aynı zamanda küçük bir sorunu ciddi bir ihlale dönüştürebilir.

Bir düzenleyici kamu kurumu ya da şirket dışı bir taraf tarafından bir standart kontrol veya rutin denetim ile bağlantılı olarak sizinle iletişime geçilirse lütfen yöneticinize haber verin ve prosedürleri izleyin. Bir resmi yetkili, P&G tesislerini ziyaret etmek veya başka bir konu hakkında P&G temsilcilerinden bilgi almak istediğini söyleyerek sizinle iletişime geçerse Hukuk Departmanı'na haber vermelisiniz.



Soruların ve Endişelerin Dile Getirilmesi

S: Andrea, yöneticisinin kendisine karşı adaletsiz davrandığını hissediyor. Bunu rapor edebilir mi?

C: Andrea durumu başka bir yöneticiye veya "[Sorularımı ve Endişelerimi Nerede Dile Getirebilirim?](#)" bölümünde listelenen kaynaklardan herhangi birine rapor edebilir. P&G tüm iddiaları ciddiye alır ve tüm olayların inceleneyeceği ve rapor veren tüm kişilerin misillemeden korunacağına ilişkin yükümlülüğünü yerine getirir.

S: Lucas, iş arkadaşlarından biri tarafından taciz edildiğini hissetmektedir ve yöneticisi Todd'a bu sorunu dile getirmiştir. Todd bu bilgiyi aldıktan sonra ne yapmalıdır?

C: Bir rapor alan veya bir olaydan haberdar olan yöneticilerin, olayın kapsamlı ve hızlı bir şekilde incelenmesini sağlamak için ne yapacaklarını ve kiminle iletişime geçeceklerini mutlaka bilmeleri gerekir. "Olay", yasaların, Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızın veya P&G politikasının ihlal edilmiş olabileceğini öne süren bir iddia, bulgu, rapor, vaka veya keşif anlamına gelir. Olaylar, kasti ihlal şüphesi içerebilir veya içermeyebilir. Todd olayı derhal "[Sorularımı ve Endişelerimi Nerede Dile Getirebilirim?](#)" bölümünde listelenen kaynaklardan herhangi birine rapor etmelidir. Olay rapor edildikten sonra, durumu incelemek üzere özel kaynaklar atanacaktır. Araştırma gerçekleşirken, Todd ve Lucas'ın durumun çözülmesine yardımcı olmak için taleplere yanıt vermesi önemlidir. Ayrıca ister doğrudan ister dolaylı yoldan olsun Lucas'ın her tür misillemeden korunmasını sağlamak Todd'un çok önemli görevlerinden biridir.

S: Lily'nin iş arkadaşlarından biri olan Michael, erkek kardeşinin firmasının P&G mühendislik işi için açık artırmayı kazanmasını nasıl sağlayacağından bahsetmektedir. Lily, onun standart P&G prosedürleri dışına çıktığından oldukça emindir ama bunu kesin olarak bilmemektedir. Michael'ın erkek kardeşinin firması iyi iş yapıyor gibi görünmektedir. Lily, Micheal'i sever ve onunla uzun bir süre çalışmıştır, ve onun başını derde sokmak istememektedir. Ne yapmalıdır?

C: Lily, endişelerini yöneticisine veya "[Sorularımı ve Endişelerimi Nerede Dile Getirebilirim?](#)" bölümünde listelenen kaynaklardan birine rapor etmelidir. P&G'nin ve tüm P&G çalışanlarının korunması için şirket politikaları mevcuttur. Bir iş arkadaşımız için bazı sonuçlara neden olabileceğini bilsek bile işimizde Şirketin yararına davranmak zorundayız. Olay yönetim süreçlerimiz, raporların adil bir şekilde incelenmesini sağlamak üzere tasarlanmıştır. Michael yanlış bir şey yapmadıysa, başı belaya girmez; yaptıysa ise, Şirket harekete geçmeden önce tüm koşulları dikkate alacaktır.

Saygı Taahhüdü

FARKLILIKLARIMIZA DEĞER VERMEK VE ONLARI GELİŞTİRMEK KAPSAYICI OLMAK KENDİNİN EN İYİSİ OLMASI İÇİN BİRBİRİMİZİ DESTEKLEMEK



İşyerimizde Saygının Desteklenmesi

Tüm P&G
çalışma
arkadaşlarımıza
ve şirket dışı iş
ortaklarımıza
ciddiyetle ve
saygılı biçimde
davranırız.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Hizmet verdiğimiz pazarları ve tüketicileri yansıtan en iyi kişileri işe alır ve çalışırız. Kapsamlı bir işgücü oluşturmak ve sürdürmek bize uzun süreli bir rekabet avantajı sağlar. Farklı geçmişleri, becerileri ve deneyimleri olan çeşitli kişileri bir araya getirmenin yeni fikirler, ürünler ve hizmetler sağladığını biliyoruz. Bu, hedeflerimize ulaşma yeteneğimizi en yüksek düzeye çıkarır.

Ayrımcılık Yapmama

P&G, istihdamda eşit fırsatlar sunmayı taahhüt eder.

Bu, diğer P&G çalışanlarına, P&G'ye başvuran kişilere ve birlikte iş yaptığımız şirket dışı taraflara adil davranmanız gerektiği ve hiçbir şekilde yasadışı ayrımcılık yapmamanız gerektiği anlamına gelir. Tüm ayrımcılık karşıtı yasalara uymalı ve istihdam kararlarınızda (işe alma, eğitim, maaş ve terfi gibi) ırk, etnik köken, renk, cinsiyet, yaş, ulusal köken, din, cinsel yönelim, cinsel kimlik, cinsiyet rolü, medeni durum, vatandaşlık, engellilik, gazilik durumu, HIV / AIDS durumu veya yasalarla korunan diğer faktörlere dayanarak kişilere karşı ayrımcılık yapmamalısınız.

Tacizin Önlenmesi

Hepimizin en yüksek potansiyelimizde katkıda bulunma fırsatına sahip olduğu, tacizlerden uzak bir ortam sağlamayı taahhüt ederiz. "Taciz", başka bir kişinin iş performansına makul olmayan bir şekilde müdahale eden saldırgan, korkutucu, aşağılayıcı veya düşmanca bir çalışma ortamı yaratan davranıştır. Taciz, fiziksel veya sözlü olabilir ve yüz yüze ya da başka yollarla gerçekleştirilebilir (taciz edici notlar veya e-postalar gibi). Taciz edici davranış örnekleri, hoş karşılanmayan cinsel teklifleri ya da sözleri, rahatsız edici şakaları ve aşağılayıcı yorumları içerir. Taciz eylemlerinde bulunmaktan kaçınmalısınız.

Bu tür saldırgan davranışlar kasıtlı ve bariz olabilir. Veya diğer gruplar veya kültürler hakkında kişisel önyargıları veya olumsuz tutumları ve varsayımları ortaya çıkarabilen ve aynı zamanda bir taciz veya ayrımcılık biçimi olabilen "mikro saldırganlıklar" gibi belli belirsiz ve hafif yorumlar ve etkileşimlerde görülebilirler. Belli belirsiz veya açık, kasıtlı olsun veya olmasın, taciz edici veya ayrımcı eylemlerde bulunmaktan kaçınmalısınız.

Daha fazla bilgi için wbcm.pg.com adresinden P&G'nin Tacizin Önlenmesi ve Ayrımcılık Yapmama ile ilgili Küresel Politikasına bakın.

İşyeri Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması

İşyeri Sağlığı ve Güvenliği

P&G çalışanları, Şirketimizin en değerli varlığıdır. Bu nedenle, kendimizi, diğer P&G çalışanlarını ve merkezlerimizde çalışan veya ziyarete gelen şirket dışı tarafları korumak için en yüksek güvenlik standartlarını sağlamayı taahhüt ederiz. Geçerli yasaların ve düzenlemelerin yanı sıra, tüm P&G güvenlik ve emniyet prosedürlerine uymalısınız. İster bir Şirket kuralı, isterse bir düzenleme veya yasa olsun, hiçbir şey güvenlik kurallarını dikkate almadan çalışmayı ya da göz ardı etmeyi haklı çıkarmaz. Güvenli olmayan çalışma koşulları veya diğer güvenlik sorunları hakkında bir bilginiz veya şüpheniz varsa durumu derhal yöneticinize, güvenlik liderinize veya Hukuk Departmanı'na rapor etmelisiniz. İşyerindeki sağlığınız veya bir iş arkadaşınızın sağlığı ile ilgili herhangi bir endişeniz varsa, derhal [Vibrant Living Sağlık Merkezi](#)'ndeki saha (Tıbbi) biriminizle iletişime geçmelisiniz.

İşyerinde Şiddet

P&G, güvenli bir iş ortamı sağlamayı taahhüt eder.

Hiçbir şekilde şiddet eyleminde bulunmamalı veya şiddete müsamaha göstermemelisiniz. P&G'de "şiddet", tehditleri veya şiddet eylemlerini, başkalarına gözdağı vermeyi veya korku aşılama girişimlerini kapsar. Yürürlükteki yasalara uygun olarak, P&G'nin sahip olduğu veya işlettiği hiçbir binada hiçbir silaha izin verilmez.

İşyerinde şiddet tehditleri veya olaylarına ilişkin bir bilginiz veya şüpheniz varsa ya da birinin tehlikede olduğuna inanıyorsanız endişelerinizi derhâl P&G küresel güvenlik görevlisine rapor etmelisiniz. Hemen birine bağlanmak için **1-513-983-3000 (sesli komut 3)** numarasını çevirin. Telefon, 7 gün 24 saat bir Küresel Güvenlik Temsilcisi tarafından cevaplanır ve sonra arayan kişi, ilgili P&G Bölgesel Güvenlik Yöneticisine aktarılır. İK yöneticiniz veya müdürünüzle de iletişime geçebilirsiniz. Güvenlik görevlilerinin listesi [globalsecurity.pg.com](#) adresinde bulunabilir.

Uyuşturucu ve Alkol Kullanımı

P&G için güvenli bir şekilde, iş performansımızı düşürebilecek herhangi bir maddenin etkisinde kalmadan çalışırız.

Asla P&G çalışmalarını güvenli ve başarılı bir şekilde yürütme kabiliyetinize engel olabilecek şekilde alkol, uyuşturucu, yasaklanmış maddeler veya ilaçlar kullanmamalısınız. Yasal bir ilaç kullanıyor olsanız bile, işinizi yapma kabiliyetinizi olumsuz anlamda etkileyecek hiçbir bir maddenin kullanılmasına izin vermemelisiniz. P&G mülkündeyken veya P&G için çalışırken bulundurmaya yasal olarak hakkınız olmayan ilaçları yanınızda asla bulundurmamalısınız. Ayrıca, P&G'nin işlerini yapıp yapmadığınız veya P&G mülkünde olup olmadığınız önemli olmaksızın, bu maddeleri veya size reçeteyle yazılan ilaçları asla satmamalı ya da dağıtmamalısınız.

Daha fazla bilgi için [wbcm.pg.com](#) adresinden P&G'nin Alkolsüz ve Uyuşturucusuz İşyerine ilişkin Küresel Politikasına bakın. Özel durumunuzu görüşmek için İnsan Kaynakları, yerel Sağlık Hizmetleri kaynağınız veya P&G sağlık personeli ile de iletişime geçebilirsiniz.

Adil İstihdam Uygulamalarının Sağlanması

Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma

P&G, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, zorunlu çalışma, kölelik, hapisane emeği, ödünç işçilik, bağlı işgücü kullanımını veya herhangi bir küresel operasyonumuzda veya tesisimizde bir tür disiplin olarak bedensel ceza veya diğer zihinsel ve fiziksel zorlamanın kullanılmasını yasaklamaktadır. 15 yaşından küçük bir birey çocuk olarak kabul edilir. Yerel yasalar 15 yaşın altında bir asgari yaş belirlemişse, ancak Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi 138'deki istisnalara uygunsa, daha düşük yaş uygulanır. Tehlikeli işler için 18 yaşından küçük bir birey çocuk olarak kabul edilir.

Ücret ve Mesai Saati Uygulamaları

P&G, asgari ücret, fazla mesai ve azami mesai saati kuralları dahil yürürlükteki tüm ücret ve mesai saati kurallarına uyar. Asla bir çalışanın bu kuralları ihlal etmesini istememelisiniz (örneğin, bir çalışanın yasadışı bir şekilde ücret almadan fazla mesai yapmasını istemek gibi).

Örgütlenme Özgürlüğü

P&G, her çalışanın yürürlükteki yasalara uygun bir şekilde bir ticaret birliğine katılıp katılmamayı ya da onaylanmış bir çalışan temsilciliğine sahip olup olmamayı tercih etme hakkına saygı duyar. Bu çalışan haklarını ihlal etmemelisiniz.



Ayrımcılık ve Tacizin Önlenmesi

- S:** Lisa bir yönetici ve bir terfi hakkında karar vermesi gerekiyor. Herbert 50 yaşında olup emeklilik yaşı yaklaştığından, 35 yaşında olan Iris P&G'de daha uzun yıllarca kalabileceğinden, Iris'i terfi ettirmenin mantıklı olacağını düşünüyor. Sonuçta P&G yeni terfi edilen çalışanın eğitimine yatırım yapacak ve Lisa da bu yatırımın akıllıca kullanılmasını istiyor. Bu doğru bir istihdam kararı mıdır?
- C:** Hayır. Lisa bu kararı yalnızca yaşa bakarak veriyor, bu da asla kabul edilemez. Kararını yeteneklere göre ve işle ilgili olmayan kişisel özelliklere bakmadan vermesi gerekir.
- S:** Michele'in denetmeni Michele'e, cinsel içerikli fıkralar anlatıyor ve dış görünüşüyle ilgili onu rahatsız edecek şekilde yorumlar yapıyor. Michele ona bunu yapmamasını söylüyor ama o gülerek "Sadece şaka yapıyorum" diyor. Michele bunu rapor etmek istiyor ama denetmenin bunu öğrenip gelecek maaş zammını engellemesinden korkuyor. Ne yapmalıdır?
- C:** Michele durumu derhal başka bir yöneticiye veya "[Sorularımı ve Endişelerimi Nerede Dile Getirebilirim](#)" bölümünde listelenen kaynaklardan herhangi birine rapor etmelidir. P&G, Michele'i ödeme yapmama veya raporu nedeniyle karşı karşıya kalabileceği diğer kötü davranış şekilleri dahil tüm misilleme hareketlerine karşı koruyacak ve tacizlerden uzak bir ortamda çalışma fırsatına sahip olmasını sağlamak için gereken önlemleri alacaktır. Hepimizin güvenli ve sağlıklı bir işyerinde çalışmaya hakkı var ve P&G de bu hedefe ulaşılmasını sağlamak için çalışacaktır.

Uyuşturucu ve Alkol Kullanımı

- S:** Amon bir dağ gezisinde sırtını sakatlamıştı. Günlük yaşantısına devam edebilmesi için doktoru ona bir ağrı kesici yazdı. Amon, ilacın onu sersemlettiğini ve makine çalıştırma gibi bazı rutin görevlerin zor geldiğini fark ediyor. Amon P&G'de işe döndüğünde ne yapmalıdır?
- C:** Amon, işe dönmeden önce doktorundan ve Şirket sağlık personelinin ilgili tıbbi izinleri almalıdır. Amon'un aldığı ilaç, her ne kadar yasal olsa da, işini güvenli ve verimli bir şekilde yapma kabiliyetini olumsuz anlamda etkileyebilir gibi görünüyor. Bu, Amon'u, iş arkadaşlarını ve hatta ürünlerimizin tüketicilerini tehlikeye sokabilir.

Sorumluluk Taahhüdü

DEĞER YARATMAK VE KORUMAK • VARLIKLARI KORUMAK • İTİBARIMIZI KORUMAK



P&G Bilgileri

P&G Bilgilerinin Güvende Tutulması

Çalışmalarımızın seyri sırasında, P&G hakkında gizli bilgiler öğrenebiliriz. "Gizli Bilgiler", kamuya açık olmayan ancak P&G'deki pozisyonumuz neticesinde sahip olduğumuz bilgilerdir. Gizli bilgiler ifşa edilirse rakipler için faydalı, Şirketimiz için zararlı olabilir. Hepimiz bu önemli varlığın kaybını önlemek için P&G'nin gizli bilgilerinin doğru bir şekilde yönetilmesinden sorumluyuz.

P&G, farklı türdeki bilgileri hassaslık derecelerine bağlı olarak korumak için hangi adımları atmamız gerektiğini anlamamıza yardımcı olmak üzere bir bilgi sınıflandırma sistemine sahiptir. Bu sınıflandırmalara aşina olmalı ve bilgileri buna uygun şekilde korumalıyız. Elektronik olarak nelerin paylaşılacağı ve depolanacağı dikkate alındığında bu özellikle önemlidir.

Ayrıca asansörler, restoranlar ve dinlenme odaları veya P&G'deki açık alanlar gibi gizlice dinlenebileceğiniz yerlerde gizli bilgiler hakkında konuşmamalısınız. Buna ek olarak; gizli bilgileri, bilgisayarları, tabletleri, harici bellekleri veya cep telefonlarını gözetimsiz bırakmamalısınız. Gizli P&G bilgilerini sosyal medya üzerinden açıklamamaya çok dikkat etmeli ve rakiplerin ve diğer kişilerin genellikle birkaç çalışandan küçük bilgi parçaları topladığını ve daha sonra önemli bir bilgi edinmek için bunları birleştirdiğini unutmamalısınız.

Gizliliğe ilişkin bu yükümlülükler, etik ve yasal olarak, P&G'deki işiniz sona erdikten sonra da geçerlidir. P&G'den ayrıldığınızda, P&G gizli bilgilerini ifşa etmemeli veya kullanmamalısınız. Ayrıca, elinizdeki gizli bilgileri içeren materyallerin veya cihazların tüm kopyalarını iade etmelisiniz.

Bu bölümdeki veya Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabındaki hiçbir şey, bir kamu görevlisine veya bir avukata gizlice yapılan şüpheli bir yasal ihlali; çalışanların çalışma koşullarının, ücretlerinin, mesai saatlerinin, ek ödemelerinin, çalışma şartlarının ve koşullarının belgelenmesini veya tartışılmasını; ya da yürürlükteki yasalar kapsamında yasalarla korunan diğer faaliyetleri önlemeye yönelik değildir.

P&G bilgilerinin korunması hakkında daha fazla bilgi için security.pg.com adresini ziyaret edin.

“Gizli
bilgiler”
kamuya açık olmayan
ancak bizlerin
P&G'deki konumumuz
nedeniyle
bildiğimiz bilgilerdir.

P&G Bilgileri

(devam)

Belgeler ve Bilgi Yönetişimi

P&G, normal iş seyri sırasında oluşturulan veya alınan belgeleri bir P&G varlığı olarak görür. Bu, elektronik veya basılı kopya olmaları önemli olmaksızın, belgeleri, kayıtları, e-postaları, hesap tablolarını, dizüstü bilgisayarları, fotoğrafları ve videoları kapsar. Tüm P&G belgelerini P&G'nin Belge Saklama Politikasına göre yönetmeli ve saklamalıyız.

Sizden belgelerinizi bu politikalara göre gözden geçirmeniz ve artık gerekli olmayan belgeleri ortadan kaldırmanız beklenir. Ancak P&G'yi ilgilendiren yakında olacak veya devam eden herhangi bir araştırma, dava, denetleme veya inceleme ile ilgili tüm belgeleri saklamak için özel dikkat göstermeniz önemlidir. Bu, bu tür soruşturmalarla ilgili hiçbir belgeyi asla gizlemeyeceğiniz, değiştirmeyeceğiniz veya imha etmeyeceğiniz anlamına gelir.

Daha fazla bilgi için, docretention.pg.com adresini ziyaret edin.

P&G, normal iş akışı sırasında oluşturulan veya alınan belgeleri bir P&G varlığı olarak kabul eder.

P&G Fikri Mülkiyeti

P&G'nin Fikri Mülkiyeti (IP), en değerli varlıkları arasındadır. Fikri Mülkiyet, telif haklarını, patentleri, ticari markaları, ticari sırları, ticari kıyafetleri, logoları, teknik bilgileri, fotoğrafları / videoları, kişi isimlerini ve görüntülerini ve diğer endüstriyel ve ticari soyut varlıkları kapsar. P&G, yasaların izin verdiği ölçüde, Şirketimiz tarafından istihdam edilirken bireyler olarak oluşturduğumuz P&G işlerine ilişkin tüm fikri mülkiyet haklarının sahibidir. Bu, fikri mülkiyetin telif hakkı ticari sır ya da ticari marka ile patentlenebilir veya korunabilir olup olmadığına bakılmaksızın geçerlidir. Bu fikri mülkiyeti P&G'nin sahiplik haklarına uygun olmayan bir şekilde kullanmamalısınız. Sorularınız için Hukuk Departmanı ile iletişime geçin.

**Şirketimizin Fikri
Mülkiyeti, en değerli
varlıkları arasındadır.**

P&G Varlıklarının Amaca Uygun Kullanımı

P&G Teknolojileri ve Elektronik Haberleşme

P&G'nin özel bilgileri ile verilerini ve bu bilgilerin depolandığı teknolojileri (bilgisayar sistemleri ve uygulamaları gibi) hasardan, değişiklikten, hırsızlıktan, sahtekârlıktan ve yetkisiz erişimden korumalısınız. Bu hedefe ulaşmak amacıyla, erişebildiğiniz sistemler için geçerli olan belirli güvenlik önlemlerini ve iç denetimleri takip etmelisiniz. Sadece P&G onaylı iletişim teknolojilerini kullanın. Mesajlaşma uygulamalarının sınırlı kullanımı ile ilgili Şirket rehberliğini izleyin. Yapay zeka ("AI") alanı gelişmeye devam ederek yeni teknolojiler ve yeni düzenlemeler getiriyor. Tüm iş araçlarında olduğu gibi, yapay zeka da işi basitleştirme veya yanlış kullanıldığında risk oluşturma potansiyeline sahiptir. wbcm.pg.com adresinde bulunan en son kılavuza başvurarak yapay zekanın doğru kullanımına ilişkin koşulları anladığınızdan emin olun.

P&G teknolojilerini veya sistemlerini (bilgisayarlar, telefonlar ve İnternet'e erişimi olan diğer elektronik cihazlar dahil) uygunsuz, ayrımcı, müstehcen ya da saldırgan ifadeleri veya materyalleri indirmek ya da göndermek için kullanmamalısınız. Ayrıca yasa dışı materyallere erişmek, izinsiz iş veya yardım talebi göndermek ya da P&G ile ilişkili olmayan ticari bir işi yürütmek için bu teknolojileri veya sistemleri kullanmamalısınız.

P&G, Şirket ekipmanının ve haberleşmesinin kişisel kullanımının nadiren, geçici ve sınırlı ve de varsa yerel anlaşmalara uygun şekilde olmasını bekler. P&G, kişisel meseleler için Şirket cihazları yerine mümkün olduğunca kişisel cihazları kullanmanızı şiddetle tavsiye eder. Bu, P&G'nin verilerinin ve kendi verilerinizin korunmasına yardımcı olacak ve P&G ile İnternet arasındaki trafiği gerçekleştiren bant genişliğinin iş kullanımı için tamamen uygun hale gelmesini sağlayacaktır.

P&G bilgilerinin korunması hakkında daha fazla bilgi için security.pg.com adresini ziyaret edin.

P&G'nin
tescilli bilgilerini
ve verilerini,
ayrıca bu bilgilerin
depolandığı
teknolojileri
korumalısınız.

P&G Varlıklarının Amaca Uygun Kullanımı

(devam)

Sosyal Medya

P&G, bloglar, mikro bloglar, sosyal ağ siteleri, İnternet ansiklopedileri, fotoğraf/video paylaşım siteleri, sohbet odaları ve oylama ve inceleme siteleri dahil çok çeşitli sosyal medya araçları kullanılarak İnternet'in paydaşları dinleme, öğrenme ve onlarla ilişki kurmaya yönelik eşsiz bir fırsat sağladığının bilincindedir. Çünkü dünyada P&G'nin, kendisi ve ürünleriyle ilgili neler söyleyip söyleyemeyeceğini belirleyen pek çok yasa mevcuttur. P&G, günlük çalışmalarımız kapsamında ve kişisel kullanımımızda sosyal medya kullanırken uymamız için bazı kurallar belirlemiştir.

Fotoğraflar da dâhil olmak üzere gizli P&G bilgilerini sosyal medya üzerinde ifşa etmemeye itina göstermelisiniz.

Fotoğraflar da dahil olmak üzere gizli P&G bilgilerini sosyal medya üzerinde ifşa etmemeye çok dikkat etmelisiniz. P&G'ye veya rakip ürünlere ya da hizmetlere ilişkin fikirlerinizi veya yorumlarınızı her belirttiğinizde, P&G ile olan ilişkinizi açıklamayı unutmamalısınız (örneğin, sosyal medya gönderilerinize "#PGÇalışanı" açıklamasını ekleyerek). Elektronik mesajların (e-postalar veya metin mesajları gibi) iletişimlerinizi içeren kalıcı ve aktarılabilir kayıtlar olduğunu ve P&G'nin itibarını etkileyebileceğini unutmamalısınız.

Daha fazla bilgi için wbcm.pg.com adresindeki P&G'nin Sosyal Medyadaki Küresel Politikasına bakın.

P&G teknolojilerinin ve/veya elektronik haberleşmesinin uygunsuz şekilde kullanıldığını düşünüyorsanız, ilk yöneticinize, İnsan Kaynakları Yöneticinize, Hukuk Departmanına haber verin; veya securityincident.im@pg.com adresine bir e-posta gönderin.

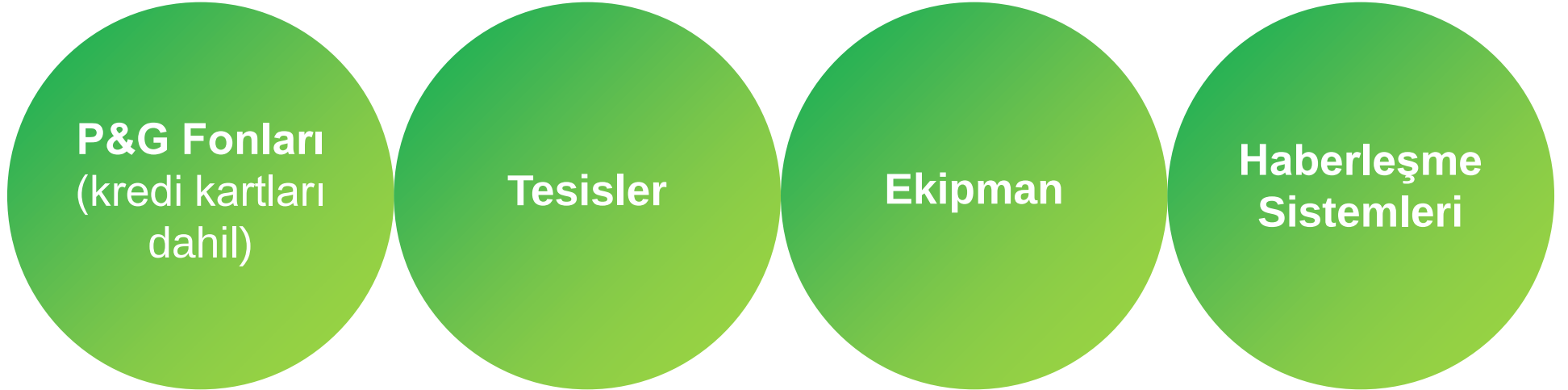
P&G Varlıklarının Amaca Uygun Kullanımı

(devam)

Fiziksel Mülk

P&G, kendi fiziksel mülküne her zaman elimizden geldiğince saygı duyacağımıza ve önem vereceğimize inanır.

Fiziksel mülk şunları içerir:



Tüm P&G fiziksel varlıklarının çalınmasını, yok edilmesini veya kötüye kullanılmasını önlemek için birlikte çalışmalıyız.

Yerel P&G politikası tarafından yazılı olarak onaylandığı haller dışında P&G mülkünü asla kişisel çıkarlarınız için veya başka birinin yararına kullanmamalısınız.

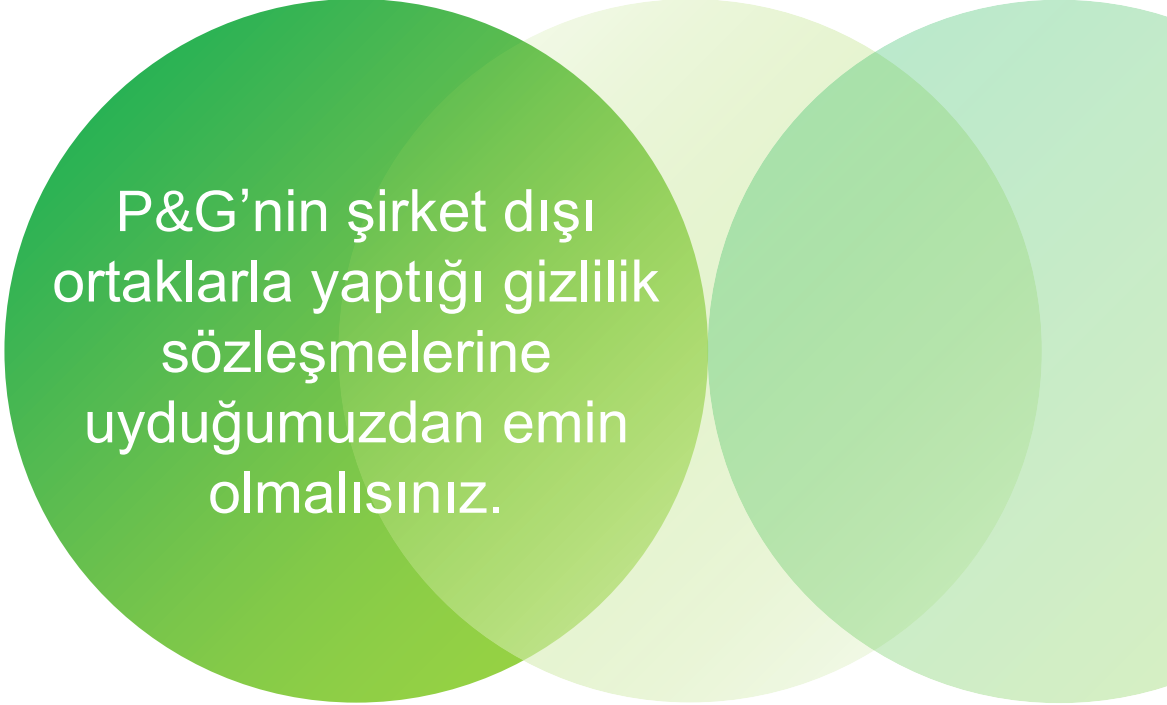
İş gezisi nedeniyle olmadığı sürece Şirket kredi kartlarını kişisel harcamalarınız için kesinlikle kullanmamalısınız. Bir iş gezisi kapsamında Şirketin kredi kartları ile ödenen kişisel harcamalar hemen geri ödenmelidir.

P&G'nin eski ekipmanları veya diğer varlıklarının elden çıkarılması için kabul edilmiş olan elden çıkarma/bağış prosedürlerine uymalısınız.

Şirket Dışı Tarafların Bilgileri

Genellikle, birlikte iş yaptığımız şirket dışı tarafların gizli bilgilerini koruma yükümlülüğümüz de vardır.

P&G'nin şirket dışı taraflarla yaptığı gizlilik anlaşmalarına uyduğumuzdan emin olmalı ve şirket dışı bir tarafın gizli bilgilerini başka bir şirketle veya bu bilgiyi iş amacıyla öğrenmesi gerekmeyen bir meslektaşla asla paylaşmamalısınız. Aynı şekilde, P&G bilgi sistemlerine erişimi olan, birlikte iş yaptığımız şirket dışı tarafların da bu bilgileri koruduğundan emin olmalısınız. Eğer bir devlet kurumu kendilerine şirket dışı bir taraftan aldığınız gizli bilgileri vermenizi isterse herhangi bir bilgi vermeden önce Hukuk Departmanı ile iletişime geçin.



P&G'nin şirket dışı ortaklarla yaptığı gizlilik sözleşmelerine uyduğumuzdan emin olmalısınız.

Gizlilik Önlemleri

Kişisel Veriler

Kişisel Veriler (önceden WBCM'de "PII" olarak anılmıştır), mevcut ve gelişen birçok yasada, i) bir bireyi tanımlayan herhangi bir bilgiyi – ad, fiziksel adres, e-posta adresi, çalışan kimliği, hükümet kimliği gibi, ii) bir bireyi tanımlayabilecek herhangi bir bilgi kombinasyonu ve/veya iii) çerez kimlikleri, web tarama geçmişi, biyometrik bilgiler ve coğrafi konum verileri gibi, bir bireyle makul olarak ilişkilendirilebilecek, onunla bağlantılı veya ilgili olabilecek herhangi bir bilgiyi içerir. Kişisel Verilerin tanımı dünya genelinde gelişmektedir, bu nedenle P&G ve/veya iş yaptığımız şirket dışı bir taraf tarafından işlenen verilerin Kişisel Veri tanımına girip girmediği konusunda bir sorunuz varsa, lütfen Hukuk Departmanına danışın.

P&G'nin faaliyetlerini sürdürdüğü ülkelerde Kişisel Verilerin kullanımını kontrol eden yasal koşullar farklılık göstermektedir. Kişisel Verileri kontrol eden tüm geçerli yasalara uymak zorundayız. Aynı şekilde, Kişisel Verileri bizim için yöneten birlikte iş yaptığımız şirket dışı taraflar da P&G'nin gizlilik politikalarına, güvenlik standartlarına ve şirket dışı tarafların risk yönetim süreçlerine uymalıdır.

Kişisel Verilerin toplanması, depolanması, aktarılması ya da kullanılması süreçlerinde yer alıyorsanız faaliyetleriniz için geçerli olan yasal ve politik koşulları öğrenmelisiniz. Herhangi bir çalışanın, tüketicinin, hissedarın veya başka bir P&G paydaşının Kişisel Verilerinin açıklandığına veya uygunsuz şekilde kullanıldığına inanıyorsanız Hukuk Departmanı ile iletişime geçmeli veya derhal securityincident.im@pg.com adresine e-posta göndermelisiniz. Bunun yapılmaması, P&G'nin para cezasına ve / veya düzenleyici eyleme tabi tutulmasına neden olabilir.

Çalışan Veri Gizliliği

P&G çalışanlarımızın yanı sıra, potansiyel ve eski personelimizin bize emanet ettiği Kişisel Verileri düzgün bir şekilde yönetir ve kullanırız.

İlgili ve uygun iş amaçlarının gerektirdiği durumlar haricinde, çalışanlarımızın Kişisel Verilerini toplamamalı, bu bilgilere erişmemeli, bunları kullanmamalı, saklamamalı veya ifşa etmemelisiniz. P&G'nin içinde veya dışında, yasal bir iş amacıyla bu bilgileri öğrenmesi gerekmeyen hiç kimse ile bu bilgileri paylaşmamalısınız. Ayrıca her zaman bu verileri izinsiz erişimden uygun bir şekilde korumak için gereken adımları atmalısınız. Ayrıca, çalışanları da toplanan Kişisel Veriler ve bunların nasıl kullanılacağı hakkında bilgilendirmelisiniz.

Tüketici Veri Gizliliği

P&G, tüketicinin Kişisel Verilerinin gizliliğini ve güvenliğini koruyarak tüketici güvenine layık olmayı taahhüt eder. Tüketicinin Kişisel Verilerinin toplanmasını ve kullanımını kontrol eden yasalar coğrafyaya göre değişiklik gösterir. Bu yasalar, belirli veri tipleri, müşteri çeşitleri, veri işleme türleri veya iletişim kanalları için geçerli olabilir. Tüketici Kişisel Verileri ile çalışıyorsanız tüm geçerli yasalara ve P&G'nin Küresel Tüketici Gizlilik Politikasına bağlı kaldığınızdan emin olmalısınız.

Gizlilik Önlemlerine ilişkin daha fazla bilgi için privacy.pg.com adresini ziyaret edin.

Tüketiciler ve diğer P&G çalışanları için Kişisel Verileri düzenleyen geçerli tüm yasalara uymalıyız.

Çevrenin Korunması ve P&G Ürünlerinin Güvenliği

Çevrenin Korunması

P&G'nin amacı, yürürlükteki tüm çevre yasalarını, düzenlemelerini ve izin şartlarını karşılamak veya aşmak ve çevrenin korunmasını sağlamak için çevreye uyumlu uygulamalar kullanmaktır. Çevre düzenlemeleri, atık su, hava emisyonu, katı atık, tehlikeli atık veya denetimsiz döküntüler kapsamında çevreye ulaşan denetim altındaki materyallerin kullanımı, kontrolü, taşınması, depolanması ve elden çıkarılmasını kontrol eden kurallar içerebilir. Sağlık, güvenlik ve çevre düzenlemelerini anlamalı ve günlük faaliyetlerinizde bunlara uymalısınız. İşiniz, denetim altındaki materyallerle temas etmenizi veya materyallerin nasıl kullanılacağı, depolanacağı, taşınacağı veya elden çıkarılacağı ile ilgili kararlar vermenizi gerektiriyorsa bunların yasal, sorumlu ve güvenli bir şekilde nasıl yapılması gerektiğini anlamalısınız. Daha fazla bilgi için kurumunuzdaki Sağlık, Güvenlik ve Çevre uzmanları ile iletişime geçin.

Ürün Kalitesi ve Güvenliğinin Sağlanması

Ürün kalitesi ve güvenliği P&G için azami önem taşır. Dünyadaki müşterilerin yaşamlarını iyileştiren üstün kaliteye ve değere sahip ürünler sunduğumuz için müşterilerimiz P&G'yi tercih eder. Şunları sağlamak için üstümüze düşeni yapmalıyız:

- **Ürünlerimiz ve ambalajlarımız belirtilen şekilde kullanıldığında tüketiciler ve çevre için güvenlidir**
- **P&G, ürün kalitesi ve güvenliği ile ilgili tüm geçerli yasal ve düzenleyici gereklilikleri karşılar veya onları aşar**

P&G ürünlerinin kalitesini ve güvenliğini korumak üzere tasarlanan P&G politikaları ve prosedürlerini bilmeli ve bunlara uymalısınız. Bir P&G çalışanı olarak, bir ürünle ilişkili olarak olumsuz bir olay veya ürün kalitesi sorunu içeren ürün şikayetlerinden haberdar olabilirsiniz. Olumsuz bir olay, ürünle ilgili olduğu kabul edilse veya edilmese de; bir ürünün kullanımı, yanlış kullanımı / aşırı kullanımı (kasıtlı veya değil) veya etiket dışı kullanımı veya kazara / mesleki maruz kalınmasına bağlı bireyin sağlığı ve / veya refahı üzerinde istenmeyen bir etkidir. Bir şikayet duyarsanız duyduktan sonraki 48 saat içerisinde Hefcr.im@pg.com adresine e-posta göndermelisiniz.

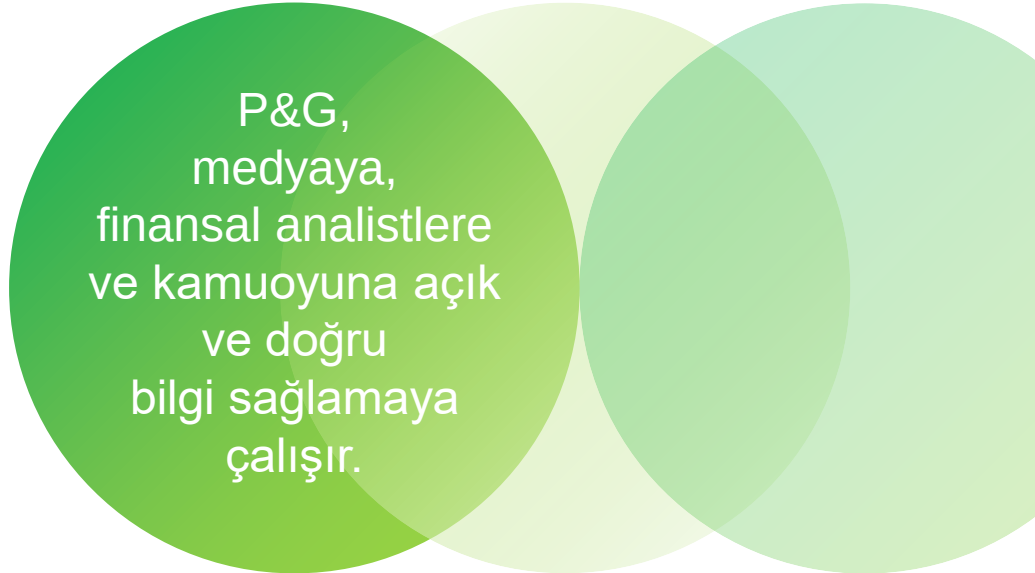
Güvenli, kaliteli ürünler sunmanın bir parçası olarak, tedarikçilerimiz tarafından bize sağlanan ürün ve hizmetlerin kalitesini ve güvenliğini sağlamak üzere gerekli önlemleri alıyoruz. Rehberlik için, ürünlerimizin güvenliği veya kalitesiyle ilgili endişeler için sırasıyla Küresel Güvenlik Denetim ve Analizi (GSSA) veya Kalite Güvencesi (QA) uzmanlarıyla iletişime geçin.

Daha fazla bilgi için, quality.pg.com adresindeki QA Kurumsal Politikası – Şikayet Yönetimi'ne (QAS-S-09) bakın.

Medya ve Analistlerle İletişim

P&G, medyaya, finansal analistlere ve kamuya net ve doğru bilgiler sağlamaya çalışır. Bu, önemli yasal koşulların net ve doğru olmasının yanı sıra, kamu ve diğer şirket dışı paydaşlarla ilişkilerimizde dürüstlüğü korumamıza da yardımcı olur, dolayısıyla bu da kurumsal itibarımızı güçlendirir. Bu çok önemli olduğundan, P&G, medya ve finansal analistler ile iletişim kurmak için belirli fonksiyonlar ve sorumlu kişiler tayin etmiştir.

- Yalnızca P&G'nin İcra Kurulu Başkanı (CEO), Finans İcra Yetkilisi (CFO) ve tayin edilmiş Yatırımcı İlişkileri (IR) personelinin analistler ve kurumsal yatırımcılarla P&G hakkında konuşmasına izin verilir. Diğer liderler de analistlerle konuşabilir ancak bu yalnızca P&G'nin CEO, CFO veya IR Kıdemli Başkan Yardımcısının daveti ile olmalıdır.
- Medya üyeleriyle gerçekleştirilen tüm iletişimler İletişim departmanı tarafından yönetilir.
- Medya görüşmelerine ya da medya üyelerinin yer alacağı etkinliklere veya forumlara katılmadan önce iş biriminizin İletişim yöneticisi ile iletişime geçmelisiniz.



P&G,
medyaya,
finansal analistlere
ve kamuoyuna açık
ve doğru
bilgi sağlamaya
çalışır.



P&G Bilgileri

- S:** Rosa, yer aldığı bir P&G Projesi üzerine araştırma yapan bir üniversiteden bir telefon alır. Bir sosyal ağ İnternet sitesinde paylaştığı gönderiden dolayı projesinden haberdar olduklarını tahmin eder. Rosa, öğrencilere yardım etmek istemekte ve işiyle gurur duymaktadır. Projesiyle ilgili bilgileri vermeli midir?
- C:** Hayır, Rosa, P&G dışından hiç kimse ile araştırma verilerini paylaşamaz. Ayrıca Rosa'nın sosyal ağ sitesinde Şirkete ilişkin çalışmalarını paylaşmaması gerekirdi. Rakip temsilciler bu tür veriler için İnternet'i sürekli araştırır ve masum çalışanları gizli projelerin, süreçlerin, planların vb. büyük resmini ortaya çıkarmak için kullanılabilecek ek bilgiler paylaşmaya razı eder. Rosa bu bilgiyi derhal Hukuk veya Bilgi Güvenliği bölümüne rapor etmeli veya securityincident.im@pg.com adresine bir e-posta göndermelidir.

Tüketici Bilgileri

- S:** Marcus, P&G'de Araştırma ve Geliştirme bölümünde çalışmaktadır. Ekibi, bir müşteri memnuniyeti anketi kapsamında büyük miktarda tüketiciye ait Kişisel Veri toplamıştır. Pazarlama bölümünde çalışan Lucia, hedeflenen pazarlama e-postalarını geliştirebilmek için bu Kişisel Verileri talep etmek üzere Marcus ile iletişime geçer. Marcus, Lucia'ya bu bilgileri vermeli midir?
- C:** Hayır. Lucia'nın bu Kişisel Verileri elde etmek için geçerli bir nedeni var gibi görünse de, müşteri memnuniyeti anketine katılan kişilerden, P&G'nin kendilerine pazarlama e-postaları göndermek üzere Kişisel Verileri kullanması için onay alınmamıştır. P&G'nin Tüketici Gizlilik Politikası ve çok sayıda geçerli yasa kapsamında, pazarlama e-postaları yalnızca bunları almayı tercih eden tüketicilere gönderilebilir. Bu nedenle, Marcus Lucia'ya bu bilgileri vermemelidir.

Ürün Güvenliği

- S:** Kyon, yakın zamanda bir tüketici ev kullanımı paneli gerçekleştirmiştir. Panel sırasında pazara sürülmek üzere olan bir ürüne ilişkin potansiyel bir güvenlik endişesi olduğunu gözlemlemiştir. Yüzlerce kişi içinden yalnızca bir kişinin ürünle ilgili sorunu olduğu için bunun raporlanacak kadar önemli olmadığını düşünmektedir. Bu doğru bir varsayım mıdır?
- C:** Hayır, asla değildir. Ne kadar önemsiz görünürse görünsün tüm ürün güvenlik ve kalite sorunları rapor edilmeli ve çözümlenmelidir. Kyon, bildiği tüm güvenlik endişelerini dile getirmek için Hefcr.im@pg.com adresine e-posta göndermeli veya derhal Küresel Güvenlik Denetimi ve Analizi (GSSA), Kalite Güvenliği (QA) veya Hukuk departmanlarına danışmalıdır.

Dürüstlük Taahhüdü

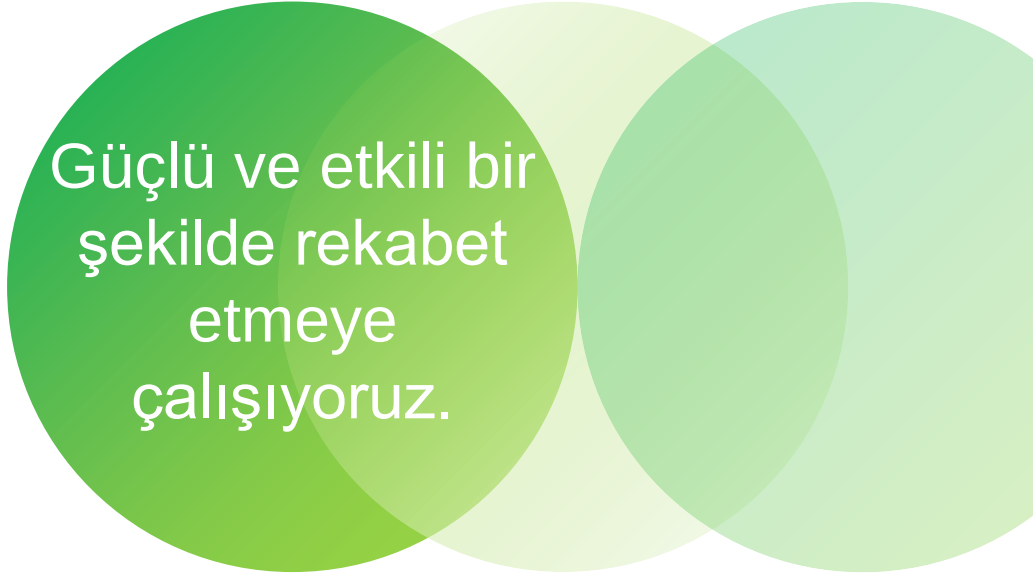
DÜRÜST VE AÇIK SÖZLÜ DAVRANMAK • GÜVEN OLUŞTURMAK • DOĞRU OLANI YAPMAK



Sorumlu Satış ve Pazarlama Uygulamaları

İşimiz güven esasına dayalıdır. Bu sebeple asla yasa dışı veya etik olmayan bir şekilde değil, güçlü ve etkili bir şekilde rekabet etmeye çalışırız. P&G ve ürünleri ve hizmetleri hakkında yalnızca doğru açıklamalar yapmalıyız. Tüm pazarlama iddiaları kanıtlanmalı ve verdiği vaatleri yerine getirmelidir.

İşiniz için geçerli olan satış ve pazarlama inceleme prosedürlerine aşina olmalısınız. Bu alandaki yasalar ve düzenlemeler sıklıkla değiştiğinden, en güncel koşulları bilmelisiniz.

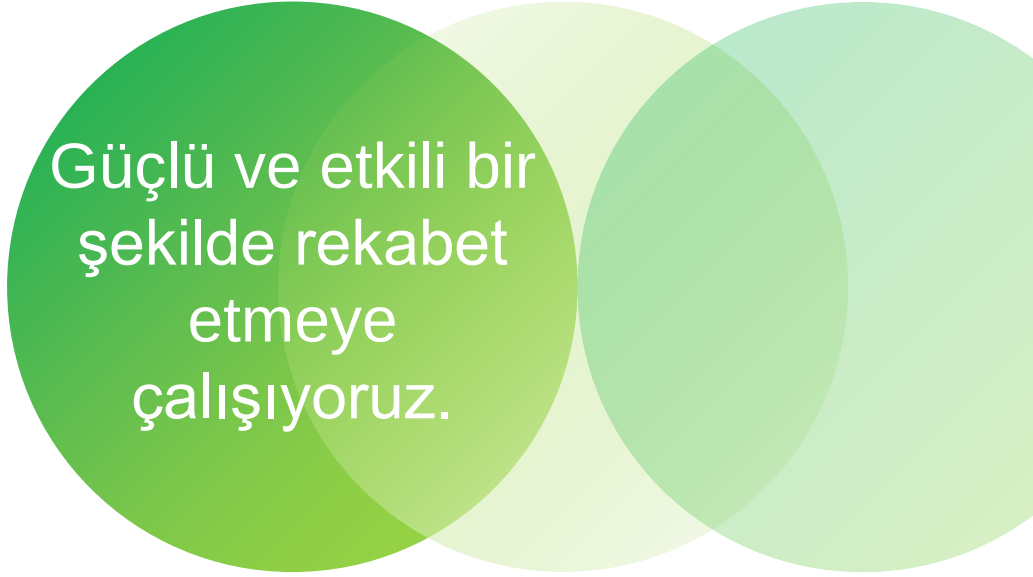


Güçlü ve etkili bir
şekilde rekabet
etmeye
çalışıyoruz.

Sorumlu Satış ve Pazarlama Uygulamaları

İşimiz güven esasına dayalıdır. Bu sebeple asla yasa dışı veya etik olmayan bir şekilde değil, güçlü ve etkili bir şekilde rekabet etmeye çalışırız. P&G ve ürünleri ve hizmetleri hakkında yalnızca doğru açıklamalar yapmalıyız. Tüm pazarlama iddiaları kanıtlanmalı ve verdiği vaatleri yerine getirmelidir.

İşiniz için geçerli olan satış ve pazarlama inceleme prosedürlerine aşina olmalısınız. Bu alandaki yasalar ve düzenlemeler sıklıkla değiştiğinden, en güncel koşulları bilmelisiniz.



Güçlü ve etkili bir
şekilde rekabet
etmeye
çalışıyoruz.

Rekabet Yasaları ile Uyum

P&G, güçlü ve adil bir şekilde rekabet eder. Asla adil olmayan iş uygulamaları ile değil, ürünlerimizin ve Çalışanlarımızın kalitesi sayesinde başarıya ulaşırız. Hepimiz rekabet yasalarına (antitröst yasalar olarak da anılır) uymalıyız. Bu yasalar, pazardan pazara değişiklik gösterebilir ancak ortak hedefleri, özgür ve açık rekabeti korumak ve rekabetçi bir pazarı desteklemektir. Pazarlar özgürce faaliyet gösterirken, tüketicilerimiz yüksek kaliteli ürünler ve hizmetlerden rekabetçi fiyatlarla yararlanır. Bu yasalara uyulmaması, P&G ve ilgili kişiler için ciddi ve geniş kapsamlı sonuçlar doğurabilir.

Daha fazla bilgi için antitrust.pg.com adresini ziyaret edin.

Rakipler ile Etkileşim

Rakipler ile etkileşime geçerken dikkatli davranmalısınız. Rakiplerle işbirliği yapmaktan ve hatta işbirliği yapıyor gibi görünmekten kaçınmalısınız. **Hukuk Departmanı'nın izni olmadan rakiplerle aşağıdaki konuları kesinlikle konuşmamalısınız:**

- Fiyatlandırma veya fiyatlandırma politikası, maliyetler, pazarlama planları veya stratejik Planlar
- Şirkete özel veya gizli bilgiler
- Teknolojik iyileştirmeler
- Müşteriler için yapacağımız promosyonlar
- Müşterilerin, pazarların, bölgelerin veya ülkelerin iş birimi
- Bazı müşterilerin, tedarikçilerin veya rakiplerin boykot edilmesi
- Müşterilere karşı ortak davranış

Resmi temas olmadığında bile, tesadüfi temas ve bilgi alışverişi, rakipler arasında resmi olmayan bir anlayış izlenimi yaratabilir. Bu nedenle, P&G'nin genel kuralı şudur: **"Rakiplerle İletişim Kurmayın."** Ancak, Hukuk departmanından izin aldığınız sürece, zaman zaman sektörel derneklere katılabilir ve bazen rakiplerle başka faaliyetlerde bulunabilirsiniz. Böyle durumlarda rakipler ile etkileşime geçerken son derece dikkatli olun. Bir rakip, bir ticaret birliği toplantısında sizinle yasaklanan konulardan herhangi biri hakkında konuşma girişiminde bulunursa, konuşmaya derhal son vermeli, toplantıdan ayrılmalı ve olayı Hukuk Departmanı'na rapor etmelisiniz.

P&G'nin Ticaret Birliklerine ilişkin Politikası hakkında daha fazla bilgi için antitrust.pg.com adresini ziyaret edin.

Görüşmeler ve etkileşimlerin, P&G'nin satın aldığı materyallerin, ekipmanların, ürünlerin ve hizmetlerin satın alınması konusu ile sınırlı kalması ve rakiple iletişime geçmeden önce Hukuk Departmanı'ndan izin alınmış olması şartıyla aynı zamanda rakip olan tedarikçilerle iletişim kurmak serbesttir. Karar Yetkisi politikası doğrultusunda Satın Alma bölümü onayı gerekirken, P&G Rakibine emsallerine uygun olmayan bir işlem tahsisi için Yasal inceleme gereklidir. Emsallerine uygun olan işlemler, normal piyasa koşullarında sıradan, endüstri standardında hammadde veya emtia satın alımları olarak kabul edilebilecek ticari etkileşimler ve işlemlerdir. Daha fazla bilgi için Satın Alma bölümü ile iletişime geçin.

Daha fazla bilgi için purchases.pg.com adresini ziyaret edin.

Müşteriler ile Etkileşim

Belirli rekabet yasaları da, perakendeciler ve dağıtımıcılar dahil P&G müşterileriyle olan etkileşimlerinizi kontrol eder. Müşterilerimize adil şekilde davranmalısınız ve bir müşteriye asla başka bir müşteriye göre adil olmayan bir avantaj sağlamamalısınız. P&G, belirli bir pazardaki tüm rakip müşterilere aynı ücretler, satış koşulları ve ticari promosyonlar sağlamak üzere eşit fırsatlar sunar. **Asla:**

P&G ürünlerinin yeniden satış fiyatları konusunda müşteriye baskı yapmamalı veya onunla anlaşmaya varmamalısınız (fiyatlandırma her zaman müşterinin takdirindedir)

Hukuk Departmanı'nın önceden onayı olmadan, müşterilerin **P&G ürünlerini nasıl, kime veya nerede sattığını** kısıtlamamalısınız

Mevcut rekabeti sınırlamak için P&G'nin belirli pazarlardaki özellikle güçlü konumundan yararlanmamalısınız, bunun yerine P&G faaliyetlerini P&G ürünleri ve markalarının esasları üzerine kurmaya odaklanmalısınız

Daha fazla bilgi için, antitrust.pg.com adresindeki Antitröst Politikaları ve sales.pg.com adresindeki Küresel Ticari Uygulamalar ve Politikalar'a bakın.

Tedarikçiler ve Ajanslarla Etkileşim

Nasıl ki P&G adil bir şekilde rekabet ediyorsa, tedarikçiler ve ajansların da o tedarikçi tarafından sunulan toplam değere bağlı olarak işimiz için eşit bir şekilde rekabet etmesini sağlamakla yükümlüyüz.

Tedarikçi veya ajans seçimi sürecinde yer alıyorsanız yalnızca tedarikçinin veya ajansın tekliflerine dayanarak karar vermelisiniz. P&G'nin satın alma süreçlerini ve sistemlerini takip etmelisiniz. Ayrıca şunları asla yapmamalısınız:

- Karşılıklı anlaşmalar, hediyeler veya davetlere dayanarak satın alma kararları vermek
- Etik ve Uyum İcra Yetkilisinden önceden izin almadan yardım kurumları, kentsel kurumlar veya diğer organizasyonlar adına (potansiyel) tedarikçi veya ajans aramak.

Daha fazla bilgi için pgsupplier.com adresinden Küresel Tedarik İlkelerine bakın. P&G'nin satın alma süreçlerine ilişkin daha fazla bilgi için purchases.pg.com adresini ziyaret edin.

Tedarikçilerin ve kuruluşların işimiz için eşit şekilde rekabet etmesine izin vermeyi taahhüt ediyoruz.

Rüşvet Yasağı

Kamu Görevlilerine Dönük Rüşvet ve Yolsuzluğun Önlenmesi

Rüşvet, yalnızca P&G'ye değil, iş yaptığımız topluluklara da zarar verir. İş yaptığımız her yerde kamu görevlilerine ve çalışanlara rüşvet verilmesini engelleriz. Çoğu ülkenin rüşvete karşı katı yasaları vardır ve rüşvet faaliyetlerinde bulunmanın ve hatta böyle bir faaliyette bulunuyor **izlenimi vermenin** bizi cezai sorumluluğa maruz bırakabileceğini unutmamak önemlidir.

Asla rüşvet teklif etmemeli veya vermemelisiniz. Rüşvet, nakit ödemelerden çok daha fazlasını kapsar. Kamu görevlileri, çalışanlar veya ailelerine verilen hediyeler, seyahatler ve davetler ve iş teklifleri rüşvet olarak algılanabilir ve dikkatli bir şekilde gözden geçirilmelidir. Hatta bir kamu görevlisinin isteği üzerine veya etkileme beklentisiyle yardım kurumuna yapılan bağışlar rüşvet sayılabilir. Bir "kamu görevlisinin" devlet tarafından işletilen hastanelerdeki doktorlar veya hemşireler, devlet okullarındaki veya üniversitelerindeki öğretmenler ya da yöneticiler veya devletin sahip olduğu mağazalardaki alıcılar gibi kişileri kapsayabileceğinin bilinmesi de önemlidir.

P&G, rüşvetin yanı sıra, rutin devlet eylemlerini güvenceye almak veya hızlandırmak için tek tek görevlilere yapılan küçük ödemeler olan "kolaylaştırıcı ödemeleri" de yasaklar. Pasaport yenileme işlemini hızlandırmak gibi, yürürlükteki yasalar kapsamında izin verilen ve ajansın kendisine yapılan (bireye değil) hızlandırılmış ödemeler, kolaylaştırılmış ödeme kapsamına girmez. Etik ve Uyum Komitesinden önceden yazılı izin almadığınız sürece, asla kolaylaştırıcı bir ödeme teklif etmemeli veya yapmamalısınız. Bir bireyin acil kişisel güvenliğini sağlamak için yapılan ödemeler, Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızı ihlal eden bir unsur olarak görülmez; ancak hemen [Etik ve Uyum Bürosuna](#) rapor edilmelidir.

Kamu görevlilerine rüşvet veya kolaylaştırıcı ödeme teklif etmemenin yanı sıra, şirket dışı bir tarafın P&G adına bunu yapmasına asla izin vermemeli veya şirket dışı bir tarafın rüşvet faaliyetlerinde bulunduğundan şüphelendiğiniz hiçbir işleme katılmamalısınız. Ayrıca, P&G'deki biri ya da birlikte iş yaptığımız şirket dışı bir taraf tarafından rüşvet veya ödeme olasılığını akla getiren "tehlike işaretlerini" (örneğin nakit ödemeler, destekleyici dokümantasyon olmadan ödemeler, başka bir taraf adına ödemeler) bilmeli ve bunları [Etik ve Uyum Bürosuna](#) veya Hukuk bölümüne rapor etmelisiniz.

Daha fazla bilgi için, sağlık profesyonelleri de dahil olmak üzere kamu görevlileriyle tüm etkileşimler için izlenecek süreçler ve ayrıntılar için wbcm.pg.com adresindeki P&G'nin Rüşvetle Mücadeleye İlişkin Küresel Politikası ve Sağlık Çalışanlarıyla Etkileşimlere İlişkin Küresel Politikasına bakın.

Rüşvet, birisini haksız bir menfaat sağlamak üzere etkilemeyi amaçlayan para, hediyeler ve davetler de dahil olmak üzere değerli herhangi bir şey sağlamaktır. Kasıt uygunsuzsa, düşük değerli öğeler bile sorun olabilir.

Rüşvet Yasağı

(devam)

Ticari Rüşvet Yasağı

Tedarikçi, müşteri veya işe ilişkin diğer kararları asla size verilen ya da sunulan özlük haklarına dayanarak vermemelisiniz. Özellikle, P&G ile iş yapan veya iş yapmak isteyenlerden rüşvet veya komisyon talep etmemeli veya bunları kabul etmemelisiniz. Hiçbir tedarikçiye, müşteriye veya diğer şirket dışı taraflara asla rüşvet veya komisyon teklif etmemeli veya vermemelisiniz. Hediye veya davet teklif ederken ya da alırken bu ilkeleri aklınızda tutun.

Daha fazla bilgi için P&G'nin wbcm.pg.com adresindeki Şirket Dışı Taraf Hediyeleri, Yemekleri ve Davetleri politikasına bakın.

P&G ile iş yapan veya yapmak isteyen hiç kimseden rüşvet veya komisyon talep etmemeli veya kabul etmemelisiniz.

“Bahşış”, işi ödüllendirmek veya desteklemek için bir ödül olarak ödenmiş veya ödenmesi gereken bir tutarın geri dönüşüdür.

Para Aklamanın ve Vergi Kaçırmanın Önlenmesi

Para aklama, kişilerin veya kurumların, suçlarının gelirlerinin yasal görünmesini sağlayarak bunları saklama girişimidir. Vergi kaçırma, yasal olarak ödenmesi gereken vergiyi ödememeye yönelik kasıtlı bir girişimdir. Para aklama ve vergi kaçırma, hukuka aykırıdır ve amacımıza, değerlerimize ve ilkelerimize terstir. Kabul edilmiş ödeme ve satış uygulamamız, P&G kaynaklarının bu hakları ihlal edecek şekilde kullanılmamasını sağlamak üzere tasarlanmıştır. Ürünlerin ve hizmetlerin satın alınması ve tüm satışlar için bunlara uyulmalıdır.

P&G'nin satın alma veya satış işlemleri yaptığı şirketten farklı bir şirkete ödeme yapma veya bu şirketten ödeme alma talepleri de dâhil olmak üzere olağandışı müşteri işlemleri ile ilgilenirken dikkatli olmalı ve iyi karar vermelisiniz. P&G'nin ödemelerin uygun olup olmadığını belirleyebilmesi için yalnızca size ilgili bilgileri vermeye istekli olan üçüncü taraflarla iş yapabilirsiniz.

Para aklama ve vergi kaçırma, hukuka aykırıdır ve amacımıza, değerlerimize ve ilkelerimize terstir.

İlgili Hukuk ve Vergi Departmanı çalışanlarından önceden izin almadan asla şunları yapmamalısınız:

- **İşleme taraf olmayan bir kuruma ödeme yapmak veya bu kurumdan ödeme kabul etmek**
- **Güvenli bir bankacılık sistemi olmadığına ödemeleri nakit olarak kabul etmek**
- **Müşteri siparişlerini standart prosedürlere uygun olmayan bir şekilde göndermek**
- **Yetkisiz kuruluşlarla döviz işlemleri yapmak**

Bu, kapsamlı bir liste değildir. Daha fazla bilgi için, safe.pg.com adresinden P&G'nin Para Aklamanın Önlenmesi ve Atanmış Varlık Kontrolü Uygunluğuna ilişkin P&G Muhasebe ve Finansal Mükemmeliyet Standartları (SAFE) politikasına (İç Denetimler altında) bakın veya [Etik ve Uyum Bürosu](#) ile iletişime geçin.

Hükümet ve Ticari Kontroller

Hükümet Sözleşmeleri Üzerinde Çalışma

Çoğu ülke, hükümet ile iş yapan şirketlere katı yasal koşullar koyar. Kamu müşterilerine satış yaparken, onlarla müzakerede bulunurken ve çalışırken, bu koşullara uymanız çok önemlidir. Bu kurallar genellikle ticari müşterilere yapılan P&G satışlarını kontrol eden kurallardan çok daha katı ve daha karmaşıktır.

İşiniz hükümet sözleşmelerini kapsıyorsa işiniz için geçerli olan özel kuralları bilmeli ve bunlara uymalısınız.

Daha fazla bilgi için, [Etik ve Uyum Bürosu](#) ile iletişime geçin.

P&G küresel olarak çalışır ve ürünlerin ve teknik verilerin ithalatı ya da ihracatı için özel yasalara ve düzenlemelere uymalıdır.

İthalatlar ve İhracatlar

P&G küresel olarak çalışır ve ürünlerin ve teknik verilerin ithalatı ya da ihracatı için özel yasalara ve düzenlemelere uymalıdır.

İhracat, bir ürün, yazılım, ekipman, teknoloji veya bilgi parçasının başka bir ülkeye fiziksel olarak taşınmasını kapsayabilir. Teknoloji, teknik bilgiler, hizmet ya da yazılım, konumuna bakılmaksızın başka bir ülke vatandaşına ifşa edildiğinde veya verildiğinde de ihracat gerçekleşebilir. Herhangi bir ihracat işleminde bulunmadan önce, teslimat yeri ve alıcının konumunun uygunluğunu doğrulamalısınız. Ayrıca gereken tüm lisansları ve izinleri almalı, gereken tüm belgeleri doğru bir şekilde doldurmalı ve ilgili tüm vergileri ödemelisiniz.

İthalat veya başka bir ülkeye ürün getirmek çeşitli yasalara ve düzenlemelere tabidir. Bunlar, belgelerin sunulmasının yanı sıra vergilerin ödenmesini gerektirebilir. P&G'nin bu alanda çalışanlar için, takip etmeniz gereken çok ayrıntılı politikaları ve prosedürleri vardır.

P&G'nin ithalat ve ihracat politikaları ve prosedürleri hakkında herhangi bir sorunuz varsa, lütfen iTrade ekibi veya [Etik ve Uyum Bürosu](#) ile iletişime geçin.

Hükümet ve Ticari Kontroller

(devam)

Boykotlar ve Kısıtlanmış Ülkeler

Ekonomik yaptırımlar ve ticari ambargolar, çeşitli yabancı politikaları ve ulusal güvenlik hedeflerini desteklemek için hükümetler tarafından kullanılan araçlardır ve sıklıkla ve çok kısa sürede değişebilirler. P&G'nin bunlara uymanıza yardımcı olmak için sistemleri ve süreçleri mevcuttur ancak eğer bir işlemin geçerli yaptırımlara uygun olup olmadığından emin değilseniz [Etik ve Uyum Bürosu](#) ile iletişime geçmelisiniz.

Çeşitli hükümetlerin, şirketlerin, hükümetin onaylamadığı herhangi bir uluslararası boykota katılmasını veya işbirliği yapmasını önleyen geçerli yasaları vardır. Herhangi bir şekilde uluslararası bir boykota katılmanız talep edilirse veya böyle bir talep aldığınızdan şüphelenirseniz talebi derhal [Etik ve Uyum Bürosuna](#) rapor etmelisiniz. Böyle bir talebin, bir bölgenin boykot kurallarına uyan (veya uymayı kabul eden) özel bir talep olabileceğini veya ürünler, sahibin ya da göndericinin boykot edilen ya da fişlenen bir varlık olmadığına dair bir sertifika verilebileceğini unutmayın.

Daha fazla rehberlik için, wbcm.pg.com adresindeki Ticaret Kontrolleri ve Boykotla Mücadele ana esaslarına bakın (Temel Politikalar altında).

P&G Varlıklarının Amaca Uygun Kullanımı

P&G Teknolojileri ve Elektronik Haberleşme

P&G'nin özel bilgileri ile verilerini ve bu bilgilerin depolandığı teknolojileri (bilgisayar sistemleri ve uygulamaları gibi) hasardan, değişiklikten, hırsızlıktan, sahtekârlıktan ve yetkisiz erişimden korumalısınız. Bu hedefe ulaşmak amacıyla, erişebildiğiniz sistemler için geçerli olan belirli güvenlik önlemlerini ve iç denetimleri takip etmelisiniz. Sadece P&G onaylı iletişim teknolojilerini kullanın. Mesajlaşma uygulamalarının sınırlı kullanımı ile ilgili Şirket rehberliğini izleyin. Yapay zeka ("AI") alanı gelişmeye devam ederek yeni teknolojiler ve yeni düzenlemeler getiriyor. Tüm iş araçlarında olduğu gibi, yapay zeka da işi basitleştirme veya yanlış kullanıldığında risk oluşturma potansiyeline sahiptir. wbcm.pg.com adresinde bulunan en son kılavuza başvurarak yapay zekanın doğru kullanımına ilişkin koşulları anladığınızdan emin olun.

P&G teknolojilerini veya sistemlerini (bilgisayarlar, telefonlar ve İnternet'e erişimi olan diğer elektronik cihazlar dahil) uygunsuz, ayrımcı, müstehcen ya da saldırgan ifadeleri veya materyalleri indirmek ya da göndermek için kullanmamalısınız. Ayrıca yasa dışı materyallere erişmek, izinsiz iş veya yardım talebi göndermek ya da P&G ile ilişkili olmayan ticari bir işi yürütmek için bu teknolojileri veya sistemleri kullanmamalısınız.

P&G, Şirket ekipmanının ve haberleşmesinin kişisel kullanımının nadiren, geçici ve sınırlı ve de varsa yerel anlaşmalara uygun şekilde olmasını bekler. P&G, kişisel meseleler için Şirket cihazları yerine mümkün olduğunca kişisel cihazları kullanmanızı şiddetle tavsiye eder. Bu, P&G'nin verilerinin ve kendi verilerinizin korunmasına yardımcı olacak ve P&G ile İnternet arasındaki trafiği gerçekleştiren bant genişliğinin iş kullanımı için tamamen uygun hale gelmesini sağlayacaktır.

P&G bilgilerinin korunması hakkında daha fazla bilgi için security.pg.com adresini ziyaret edin.

P&G'nin
tescilli bilgilerini
ve verilerini,
ayrıca bu bilgilerin
depolandığı
teknolojileri
korumalısınız.

İçeriden Bilgiye Dayalı Menkul Değer Alım Satımının Önlenmesi

P&G adına çalışırken P&G veya iş yaptığımız diğer şirketler ile ilgili halka açık olmayan bilgilerden haberdar olabiliriz. Halka açık olmayan bilgiler ("şirket içi bilgiler" olarak da bilinir), bir şirkete ait, kamu tarafından bilinmeyen ve makul bir yatırımcının o şirketin hisse senetlerini, tahvillerini, opsiyonlarını ve diğer finansal araçlarını ("menkul kıymetler") satın alırken, satarken ya da elinde bulundururken önem verdiği bilgilerdir.

Halka açık olmayan bilgileri kullanarak bir şirketin halka açık olmayan materyal bilgilerini satmamalı veya satın almamalısınız ("içeriden bilgiye dayalı menkul değer alım satımı" olarak bilinir). Bunu yapmak çoğu ülkede ceza gerektiren bir suçtur ve P&G tarafından yasaklanmıştır. Potansiyel bir hisse işlemi hakkında şüphemiz varsa Hukuk Departmanından yardım isteyin veya sorunuzu insidertrading.im@pg.com adresine gönderin. Küresel İçeriden Bilgiye Dayalı Menkul Değer Alım Satımı Politikamız, tüm çalışanlar ve Yönetim Kurulu için geçerlidir. P&G'nin "İçeriden Bilgiye Dayalı Menkul Değer Alım Satımı Listesi"nde bulunan kişiler, ek koşullara tabi tutulur.

Halka açık olmayan bilgileri, birinci dereceden akrabalarınız veya hane halkınızın üyeleri dahil herhangi birine açıklarsanız ve sonra o kişi o bilgileri kullanarak menkul değer satın alırsa veya satarsa, yasal olarak "bahşiş vermekten" sorumlu olabilirsiniz. Kişisel olarak bilgi ticareti yapmıyorsanız bile bu geçerlidir. Bahşiş, hatalı kişilere yönelik potansiyel cezai sorumluluk da dahil olmak üzere Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımızı ve menkul değerler yasalarını ihlal eden bir şeydir.

Daha fazla bilgi için, tradepolicy.pg.com adresindeki P&G'nin Küresel İçeriden Bilgiye Dayalı Menkul Değer Alım Satımı Politikasına bakın.

Potansiyel Çıkar Çatışmalarının Yönetilmesi

Her zaman yalnızca P&G yararına hareket etmelisiniz. P&G'nin itibarını korumak için, çıkar çatışmasına neden olabilecek tüm fiili veya potansiyel durumlara karşı dikkatli olmalısınız. Bir "çıkar çatışması", yalnızca P&G'nin çıkarı için hareket etme yükümlülüğünüzün önüne geçebilecek olan bir kişisel ilişkiniz ya da finansal veya diğer çıkarınız olan durumlarda ya da P&G'deki konumunuzu kişisel kazanç için kullandığınız durumlarda ortaya çıkmaktadır.

Bu durumlar hakkında daha fazla bilgi için, coi.pg.com adresindeki P&G'nin Çıkar Çatışmasına İlişkin Küresel Politikasına bakın.

Bir hayır kurumuna P&G fonları sağladığınız bir görevdeyseniz veya Şirketimiz adına hayır kurumlarıyla ilgili programlarda yer alıyorsanız, wbcm.pg.com adresinden P&G'nin Yardım Kuruluşları / Topluluk İlişkileri Katkılarına İlişkin Küresel Politikasına bakın.

Her zaman yalnızca
P&G'nin çıkarları
doğrultusunda
hareket etmelisiniz.

Çıkar Çatışmalarının Açıklanması

Kendinizi potansiyel veya fiili bir çıkar çatışması durumunda bulursanız, bunu Şirketin coi.pg.com adresinde bulunan COI süreci aracılığıyla derhal yöneticinize bildirmelisiniz. Bu, siz yalnızca P&G'nin çıkarlarına göre hareket edebileceğinize ve davranacağınıza inansanız bile, çıkar çatışmanız olduğuna başkalarının makul biçimde inanmalarına neden olabilecek durumları içerir. Bu şekilde, durum düzgünce gözden geçirilebilir ve değerlendirilebilir. P&G, uygun bir çözüm bulmak için sizinle işbirliği yapacaktır. Sizden, P&G tarafından talep edilen tüm tedbirleri almanız beklenir.

P&G'de haberdar olduğunuz başka potansiyel çatışmalar varsa, bunları yöneticinize veya mevcut diğer raporlama araçları aracılığıyla bildirmelisiniz ("[Sorularımı ve Endişelerimi Nerede Dile Getirebilirim?](#)" bölümüne bakın). Yönetim Kurulu Üyeleri, potansiyel veya fiili çatışmaları Hukuk İcra Yetkilisine rapor etmelidir.

Potansiyel Çıkar Çatışmalarının Yönetilmesi

(devam)

Hediyeler ve İş Davetleri Ana Esasları

P&G ile iş yapan ya da yapmak isteyen birine hediye veya davet teklif ederken ya da böyle bir kişiden hediye veya davet kabul ederken dikkatli olmalısınız. Yalnızca iş ilişkisi kurma faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçası olduğu durumlarda iş davetlerine katılmalısınız. Hediye ya da davetleri kabul etmenin, çıkar çatışmasına neden olabileceğini ve/veya tarafsız bir iş kararı verme kabiliyetinizi sınırlıyor gibi görünebileceğini unutmayın. Ayrıca, böyle incelikler yapmak, bir iş kararını etkileme girişimi olarak görülebilir. Her zaman P&G'nin Şirket Dışı Taraf Hediyeleri, Yemekleri ve Davetleri politikasına uymalı ve ayrıca hediye veya eğlencelerin kabul edilmesine izin vermeyebilecek müşteri veya tedarikçi politikalarına saygı göstermeli ve bunlara bağlı kalmalısınız.

Daha fazla bilgi için P&G'nin wbcm.pg.com adresindeki Şirket Dışı Taraf Hediyeleri, Yemekleri ve Davetleri politikasına bakın. Bir hediye veya davetin uygunluğundan emin değilseniz, yöneticiniz ile, [Hukuk veya Etik ve Uyum Bürosu](#) ile konuşmalısınız.

ABD dışındaki kamu görevlilerine hediye veya iş daveti teklif ederken P&G'nin Rüşvetle Mücadele politikasına uymalısınız. Miktar ne olursa olsun, bazı ülkeler bunu tamamen yasaklamaktadır. Örneğin, ABD Kongresi üyelerine veya onların çalışanlarına yiyecekler ve ürünler de dahil hiçbir değerli hediye teklif etmeme konusunda katı kurallar mevcuttur. Ayrıca "[Rüşvet Yasağı](#)" bölümüne de bakın.

Daha fazla bilgi için ayrıca wbcm.pg.com adresindeki P&G'nin Rüşvetle Mücadeleye İlişkin Küresel Politikasına bakın.

P&G ile iş yapan herhangi bir kişiden hediye veya davet alırken veya verirken dikkatli olmalısınız.

Hükümet ile Etkileşim

Lobicilik

P&G, kurumsal bir vatandaş olarak, işimizi etkileyebilecek kamu düzeni sorunlarında tavrını ortaya koyar. P&G ayrıca mevzuat ya da hükümet politikasını etkilemek için de faaliyetlerde bulunur. Ancak bu alandaki P&G faaliyetlerine ilişkin düzenlemeler dünyanın her yerinde farklılık gösterir. Bu nedenle, P&G'deki yalnızca belli kişiler, P&G adına lobicilik faaliyetlerinde bulunabilir.

Çabalarınız Küresel Hükümet İlişkileri Departmanı personeli tarafından onaylanmadıkça, P&G adına mevzuat ya da hükümet politikasını etkilemek amacıyla bir kamu görevlisiyle iletişim kurmamalısınız.

Dürüst Liderlik ve Şeffaf Devlet Yasası (HLOGA), ABD Kongresi ile ilgili sıkı ve karmaşık hediye kurallarının ihlal edilmesine yönelik cezai sorumluluklar yükleyen bir Amerika Birleşik Devletleri yasasıdır. Dünyanın her yerindeki (lobi faaliyetlerine katılan veya katılmayan) tüm P&G çalışanları Dürüst Liderlik ve Şeffaf Devlet Yasasına uymalıdır. Bu nedenle, Global Devlet İlişkilerinden Sorumlu Kıdemli Başkan Yardımcısı ve Etik ve Uyum Ofisinin önceden yazılı onayı olmadan, hiçbirimiz ABD Kongresi Üyelerine veya onların personeline yemekler veya ürünler dahil herhangi bir değerde hediye veremeyiz. Ayrıca yukarıdaki "[Rüşvet Yasağı](#)" ve "[Hediyeler ve İş Davetleri](#)" bölümlerine bakın.

Daha fazla bilgi için, Küresel Devlet İlişkileri ve Kamu Politikası Kıdemli Başkan Yardımcısı, yerel Devlet İlişkileri bölümüyle veya Hukuk Departmanı ile iletişime geçin.

Siyasi Katılım ve Katkılar

P&G, birey olarak siyasete katılım hakkınız olduğunu bilir. Ancak mesai saatleri dışında ve masrafları kendiniz karşılayarak katılabilirsiniz. Küresel Kamu İlişkileri Kıdemli Başkan Yardımcısı veya Etik ve Uyum Direktörü'nün açık yazılı izni olmadan P&G'nin vaktini, fonlarını, tesislerini, iletişim araçlarını veya varlıklarını, siyasi amaçlar veya katkılar için kullanmamalısınız.

Şirketimiz içinde
sadece belirli kişiler
P&G adına
lobicilik yapma
faaliyetlerine
katılabilir.



Defter ve Kayıtların Doğru Tutulması

- S: Trish, mali yılın sonunda çeşitli bütçe kısıtlamaları ile karşı karşıya kalmıştır. Bir gideri kaydetmeyi ertelemek için, bir tedarikçiden, pahalı bir ekipmanın satın alınma faturasını Şirketimize birkaç gün geç kesmesini ister. Böylece bu satın almayı sonraki mali yılda kaydedebilecektir. Tedarikçiye ödeme yapılacak ve Trish'in bölümü de bütçesini tutturacaktır. Trish bunu yapabilir mi?
- C: Hayır, işlemlerle ilgili bilgileri asla geciktirmemeli veya kasıtlı olarak yanlış, eksik veya yanıltıcı şekilde kaydetmemelidir.

Rekabet Yasaları ile Uyum

- S: Chet, Satış bölümünde bir Kıdemli Müşteri Yöneticisidir. Müşterilerinden birisi küçük, kırsal bir mağaza zinciridir. Müşteri Chet'e, tüm çamaşır deterjanlarını P&G'den iyi bir indirimle alırlarsa tüm rakip ürünleri satın almayı bırakıp yalnızca P&G deterjanlarını stoklayacaklarını söyler. Chet bu teklifi kabul edebilir mi?
- C: Belki, ancak müşteri ile herhangi bir şekilde anlaşma yapmadan önce Hukuk Departmanı'ndan onay istemesi gerekir. Hiçbirimiz, bu onayı almadan bir müşterinin bir P&G rakibinden ürün satın almasını önleyecek sözlü ya da yazılı hiçbir anlaşma yapamayız. Bunu yapmak, P&G politikasının ve rekabet yasalarının ihlal edilmesine neden olabilir.

Ticari Rüşvet

- S: Bir girişimin açılışı için, Stella her müşterinin alıcısına çok güzel bir İsviçre saati vermeyi teklif eder. Stella, müşterilerinin saatleri yardım çekilişi gibi etkinliklerde kullanmasını isterken, alıcının saati muhtemelen kişisel olarak da kullanacağını farkındadır. Stella bu prime yetki verebilir mi?
- C: Hayır, Stella girişim için primi onaylayamaz. P&G bu masrafları ödeyemez, çünkü bunu yaparsa rüşvet izlenimi yaratabilir.

Kamu Görevlilerine Dönük Rüşvetin Önlenmesi

- S: Bir P&G projesi için yaşadığı ülkenin dışına bir gezi yapmayı planlayan John'un, ziyaret ettiği ülke için acilen vize alması gerekmektedir. Vizeyi hızlı bir şekilde almazsa üzerinde çalıştığı iş muhtemelen bozulacaktır. Vize acentesi ona hızlandırılmış hizmet karşılığında 2 günlük, normal hizmet karşılığında 2 haftalık bir bekleme süresi olduğunu söyler. Ancak eğer görevliye nakit olarak 10 dolar öderlerse vize hemen çıkarılabilecektir. Bu küçük bir miktar olduğu için John acenteye parayı ödemesi için yetki verebilir mi?
- C: Hayır, ne kadar küçük olursa olsun John böyle bir ödeme yapamaz veya bu ödemeye yetki veremez. Bunun resmi bir ücret olup olmadığını, bireysel bir yetkiliye değil de Elçiliğe mi ödeneceğini ve fatura verilip verilmeyeceğini öğrenmek ister. Bu güvenciyi alamazsa vize resmi olarak alınabilir olana kadar beklemek ve talebi derhâl Hukuk bölümüne bildirmek zorundadır.



İçeriden Bilgiye Dayalı Menkul Değer Alım Satımının Önlenmesi

Çıkar Çatışmaları

Hediyeler ve İş Davetleri

- S: Ned, P&G'deki pozisyonu sayesinde, P&G'nin küçük, halka açık bir şirketle o şirket için önemli olacak bir anlaşma yapmayı planladığını bilmektedir. Bu şirket içi bilgileri kullanarak ticaret yapmasının yasak olduğunu bilmektedir, ancak kız kardeşinin borsada biraz para kazanabilmesi için ona bunları anlatmayı planlamaktadır. Bu uygun mudur?
- C: Hayır. Ned, bu şirket içi bilgileri kullanarak kendi başına ticaret yapamaz ve aynı şekilde bu bilgileri kız kardeşine veremez. Buna "ipucu verme" denir ve bu P&G politikasını ve menkul değerler yasalarını ihlal eden bir harekettir.

- S: Hans'ın eşini istihdam eden şirket, yakın zamanda P&G'nin ana rakiplerinden biri tarafından satın alınmıştır. Hans, eşinin şirketi rakibimizin yalnızca bir iştiraki olacağından, bunun önemli olup olmadığından emin değildir. Hans ne yapmalıdır?
- C: Rakip için çalışan birinci dereceden bir akrabaya sahip olmak, potansiyel bir çıkar çatışması oluşturduğundan, Hans durumu derhal yöneticisine açıklamalıdır. Raporlar coi.pg.com adresinden çevrimiçi olarak verilmelidir. Yardım İnsan Kaynakları tarafından sağlanabilir. P&G gerçekten bir çatışma bulunup bulunmadığını ve var ise durumu çözmek için ne yapılması gerektiğini belirlemek üzere inceleme yapacaktır.

- S: Bir Kıdemli Müşteri Yöneticisi olan Sally'ye birlikte çalıştığı bir müşterisi tarafından normal sezon futbol maçına dört kişilik loca koltuğu bileti teklif edilmiştir. Genel giriş biletleri mevcuttur. Ne yapmalıdır?
- C: Bir tedarikçiden veya müşteriden bilet veya başka bir hediye kabul etmek önemli çıkar çatışması sorunlarına neden olur. Maç biletleri, herhangi bir iş etkinliği ile ilişkili değilse (yani yalnızca Sally'nin ailesiyle veya arkadaşlarıyla kullanması için ise) biletleri nazikçe reddetmelidir. Biletler, Sally ve iş arkadaşlarının müşterinin temsilcileri ile maça katılabilmesi içinse o zaman etkinliğe katılmanın, gerçek bir iş ilişkisi kurma anlamında değeri olabilir. Sally, yöneticisine (onun da katılmaması gerekir) danışmalı ve ne yapacağını belirlemek için P&G'nin Şirket Dışı Taraf Hediyeleri, Yemekleri ve Davetleri politikasının gerekliliklerini incelemelidir.

Kaynaklar



Endişelerin Rapor Edilmesi

Bir eylemin Dünya Genelinde İş Davranışı El Kitabımıza, P&G politikasına veya yasalara uygun olup olmadığına ilişkin sorularınız varsa, tavsiye almalısınız. P&G'ye ve diğer P&G çalışanlarına karşı bir diğer göreviniz de Dünya Genelinde İş Davranışı El Kitabımızın, P&G politikasının veya yasaların ihlali ile ilgili bildiğiniz veya şüphelendiğiniz durumları rapor etmektir.

Endişelerin nasıl bildirileceğiyle ilgili olarak WBCM'nin "[Soruları ve Endişeleri Nerede Dile Getirebilirim](#)" bölümüne bakın.

Raporlama İçin İletişim Bilgileri

Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattı

[Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattına](#) dünyanın her yerinden yedi gün 24 saat ulaşılabilir ve bu yardım hattının çalışanları bağımsız bir şirket tarafından sağlanır ve çoğu dilde görüşme yapılabilir. [Dünya Çapında İş Davranışı Yardım Hattını](#) ararken, yürürlükteki yasaların izin verdiği durumlarda fiili veya şüpheli ihlalleri anonim olarak rapor edebilirsiniz.

Telefon

Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Porto

Riko: **1-800-683-3738**

Diğer Konumlar:

Ödemeli hat: 1-704-544-7434

Ücretsiz hat: Doğrudan arama numaralarının listesi için www.pg-helpline.com adresine gidin

İnternet

www.pg-helpline.com

Posta Adresi

WBCM Yardım Hattı

P&GPMB, 3767,

13950 Ballantyne Corporate Place
Charlotte, NC 28277



Endişelerin Rapor Edilmesi

(devam)

Küresel Güvenlik (İşyeri İhlalleri)

Küresel Güvenlik organizasyonu, güvenli ve emniyetli bir iş ortamı sağlamak için P&G tesislerine yönelik fiziksel güvenliğin, P&G politikasını ve standartlarını karşılamasını sağlamaktan sorumludur.

İşyerinde şiddet tehditleri veya olaylarına ilişkin bir bilginiz veya şüpheniz varsa ya da birinin tehlikede olduğuna inanıyorsanız endişelerinizi derhâl P&G küresel güvenlik görevlisine rapor etmelisiniz. Hemen birine bağlanmak için **1-513-983-3000 (sesli komut 3)** numarasını çevirin. Telefona Küresel Güvenlik Temsilcisi tarafından haftanın 7 günü 24 saat cevap verilir.

Telefon

1-513-983-3000 (sesli mesaj 3)

E-posta

globalsecurity.im@pg.com

Intranet

globalsecurity.pg.com

Etik ve Uyum Komitesi ve Bürosu

Etik ve Uyum Komitesi, Dünya Genelinde İş Davranışı El Kitabımızın muhafazasından, gözetiminden ve son yorumundan sorumludur. Bu kurul, İcra Kurulu Başkanı, Finans İcra Yetkilisi, Hukuk İcra Yetkilisi ve İnsan Kaynakları İcra Yetkilisinden oluşur.

Etik ve Uyum Bürosu, etik ve uyum sorunlarının gerek dışarıdan gerekse P&G içerisinde nasıl incelenip yönetileceği konusunda uzmanlığa sahip Hukuk, Finans, İK ve GBS profesyonellerinden oluşan çok fonksiyonlu bir ekiptir.

E-posta

ethicscommittee.im@pg.com

Posta Adresi

The Procter & Gamble Company
Etik ve Uyum Komitesi
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

Departmanlar Arası Posta

Etik ve Uyum Komitesi (G.O. C-11)

Endişelerin Rapor Edilmesi

(devam)

Şirket Genel Sekreteri

Bir P&G Yetkilisi ve Şirketin Hukuk Bölümünün bir üyesi



E-posta

corpsecretary.im@pg.com

Posta
Adresi

The Procter & Gamble Company
Şirket Genel Sekreteri
One Procter & Gamble Plaza (C-11)
Cincinnati, OH 45202

Departmanlar
Arası
Posta

Şirket Genel Sekreteri
(G.O. C-11)

Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabımız, geçerli yasalara ve istişare prosedürlerine uygun şekilde uygulanır. Nisan 2024'ten itibaren geçerli olan bu sürüm, önceki tüm sürümlerin yerine geçer ve onların yerini alır. P&G'nin şu anda geçerli olan politikalarını ve uygulamalarını tanımlar. Dünya Geneline İş Davranışı El Kitabı, arada bir, Etik ve Uyum Komitesi ve/veya P&G'nin Yönetim Kurulunun onayını müteakip, yürürlükteki yasalara uygun şekilde ve gerektiğinde makul bir süre öncesinden bildirilerek değişebilir.

Bu, P&G'nin çalışanı olmayan Yönetim Kurulu Üyelerine, Yetkililerine ve çalışanlarına bütünü ile uygulanır. Ancak, yalnızca aşağıdaki bölümler SEC kurallarında ve New York Menkul Kıymetler Borsası'nın kotasyon standartlarında belirtilen amaçlar doğrultusunda Etik Kuralları olarak kabul edilir: Doğru Olanı Yapmak—P&G ve Ben, Çekinmeden Konuşuyoruz—Soruların ve Endişelerin Dile Getirilmesi, Ayrım Yapmama, Tacizin Önlenmesi, İşyeri Sağlığı ve Güvenliği, Adil İstihdam Uygulamalarının Sağlanması, P&G Bilgilerinin Güvende Tutulması, Kayıt ve Bilgi Yönetimi, P&G Varlıklarının Amaca Uygun Kullanımı, Gizlilik Önlemleri, Ürün Kalite ve Güvenliğinin Sağlanması, Sorumlu Satış ve Pazarlama Uygulamaları, Defter ve Kayıtların Doğru Tutulması, Rekabet Yasaları ile Uyum, Rüşvet Yasağı, Para Aklama ve Vergi Kaçırmanın Önlenmesi, Hükümet ve Ticari Kontroller, İçeriden Bilgiye Dayalı Menkul Değer Alım Satımının Önlenmesi, Potansiyel Çıkar Çatışmalarının Yönetilmesi ve Kaynaklar. Listelenen bölümler burada yer alan tüm alt bölümleri içerir. Kenar çubukları, sorular ve cevaplar, örnekler ve bağlantılı politikalar veya belgelerin yanı sıra yukarıda listelenmeyen bölümler, Etik Kurallarına dâhil değildir.

Her zaman
doğru olanı yap

