

Perfetti Van Melle Davranış Kuralları



Grubumuzun iş yapılacak dürüst, adil ve yeterlilik sahibi bir firma oluşundan dolayı kazandığı itibar, korumaya kararlı olduğumuz en değerli varlıklarımızdan birisidir.

Şirketimiz dahilinde ve müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, yetkililer ve genel olarak halkla ilişkilerimizde yüksek etik standartları sürdürmemiz, faaliyet gösterdiğimiz yerlerde kesintisiz başarımız için hayati niteliktedir.

Bu nedenle, her yerde ve her durumda PVM çalışanları için geçerli olan prensipleri ortaya koyan PVM Davranış Kuralları yayını geliştirdik. İçeriğinin tarafımızca iyi bilinmesi ve anlaşılması önemlidir, zira bir grup ve bireyler olarak ticari faaliyetimizde temel değerlerimizin ve etik standartlarımızın uygulamaya konması ve korunması konusundaki sorumluluğumuzun altını çizmektedir.

Her gün ve her yerde davranışlarımıza rehberlik etmesi için bu kurallara ve paylaşılan değerlerimize güvenelim ve bu sayede PVM'yi bünyesinde veya birlikte çalışılacak harika bir şirket haline getirelim.

*Sameer Suneja
Başkan & CEO*

İÇİNDEKİLER TABLOSU

BÖLÜM 1

PERFETTI VAN MELLE GRUBU – MİSYON, VİZYON, DEĞERLER
DAVRANIŞ KURALLARI NEDİR?
DAVRANIŞ KURALLARINA KİMLER TÂBİDİR?

BÖLÜM 2

DAVRANIŞ KURALLARI HÜKÜMLERİ

1. Çıkar çatışmaları
2. Hediyeler, ödüller ve menfaatler
3. Rekabet ve antitröst düzenlemeleri
4. Muhasebe kayıtlarının doğruluğu ve şeffaflığı
5. Kurumsal varlıkların – bilgisayar ekipmanlarının korunması
6. Bilgi ve fikri mülkiyetin korunması
7. Personel ilişkileri
8. Grup şirketleri arasındaki ilişkiler
9. Müşteri ve tedarikçi ilişkileri
10. Tüketici ve medya ilişkileri
11. Toplum ve Devletle ilişkiler

BÖLÜM 3

DAVRANIŞ KURALLARININ İHLALLERİ
İHLAL BİLDİRİMİ
DİSİPLİN ÖNLEMLERİ
DAVRANIŞ KURALLARI DAĞITIMI
REFERANSLAR

PERFETTI VAN MELLE GRUBU MİSYON, VİZYON VE DEĞERLER

Grubumuzun iş yapılıcak dürüst, adil ve yeterlilik sahibi bir firma oluşundan dolayı kazandığı itibar, korumaya kararlı olduğumuz en değerli varlıklarımızdan birisidir.

VİZYONUMUZ

Yenilikçi ve tatmin edici yüksek kalite ürünler ile tüketiciler için değer yaratarak, şekerlemede dünya liderliğimizi geliştireceğiz.

MİSYONUMUZ

PERFETTI VAN MELLE’de BİZ:

- Kaynaklarımızın etkin kullanımı ile ve iş ortaklarımızla işbirliği içerisinde tüketicilerimiz için yüksek kaliteli ve yenilikçi ürünler geliştiriyor, üretiyor ve pazarlıyoruz,
- Güven, karşılıklı saygı ve bireysel farklılıkların anlaşılmasına dayanarak çalışanlarımız için tatmin edici bir çalışma ortamı oluşturuyoruz,
- Sosyal ve çevresel anlamda kendisini adanmış bir organizasyon olarak toplumda oynadığımız role değer veriyoruz,
- Olağanüstü büyüme ve kârlılık ile ekonomik değer oluşturuyoruz.

Bu prensiplere sürekli olarak uyulması, bizi Vizyonumuza ulaştıracaktır.

DEĞERLERİMİZ

Perfetti Van Melle Değerlerinin yaşanması; cesaret, vizyon, güven, adanmışlık ve pragmatizm gerektirir. Aşağıdaki değerler, misyonumuzu gerçekleştirmemize yönelik hareketlerimizi yönlendirecektir :

TAVİZSİZ BÜTÜNLÜK

- İşlerimiz dürüstlük, bütünlük ve ilişkide olduğumuz kişilere karşı saygıyla yürütülmektedir.

KUSURSUZLUĞA ULAŞMAK

- Yaptığımız her işte kaliteyi aramaktayız. Çalışma sistemimizde sürekli gelişim için çaba sarf edilmektedir. Her aşamada detaylara durmaksızın dikkat edilmekte ve kaynaklar en etkin şekilde kullanılmaktadır.

TÜKETİCİYE ADANMIŞLIK

- Yüksek kaliteli, son teknoloji ve yenilikçi ürünler sunarak tüketicilerimizin farklı ihtiyaç ve beklentilerini karşılamakta ve aşmaktayız.

ÇALIŞANLARIMIZA ÖZEN

- Takım çalışması, katılım, açık iletişim, esneklik ve eğlencenin olduğu küresel bir çalışma ortamı oluşturmaya kendimizi adanmış durumdayız. Çalışanlarımıza adil şekilde davranmakta; farklı tarz, yetenek, denetim gibi arka planlara değer vermekte ve bu farklılıkların daha fazla yaratıcılık ve daha iyi kavrama ile sonuçlandığını fark etmiş durumdayız. Çalışanlarımızı inisiyatif almaları konusunda cesaretlendirmekte ve işlerine tutku ve bağlılıkla yaklaşmalarını beklemekteyiz. Çalışanlarımıza kendi potansiyellerinin sonuna ulaşabilmeleri için eğitim fırsatları ve sürekli gelişim sunmaktayız.

SOSYAL VE ÇEVRESEL SORUMLULUK

- Toplumun sorumlu üyeleri olarak işlerimizi yürütecek, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki kanunlara saygı gösterecek ve işletmenin meşru rolü ile aynı doğrultuda yerel toplumların gelişimine katkıda bulunacağız. Güvenli ve sorumlu bir şekilde ve nitelikli çevre uygulamalarıyla

faaliyet göstereceğiz ve çevre üzerindeki etkimizi en aza indirmeye ve uzun vadeli sürdürülebilirliğe yönelik çalışma amacı taşıyacağız.

BAĞIMSIZLIK

- Şirketimizin karlılığını güvenceye alırken büyük ticari hedeflere ulaşmaya ve böylelikle bağımsız büyümemizi sağlamaya kendimizi adanmış durumdayız.

DAVRANIŞ KURALLARI NEDİR?

Grubumuzun iş yapılacak dürüst, adil ve yeterlilik sahibi bir firma oluşundan dolayı kazandığı itibar, korumaya kararlı olduğumuz en değerli varlıklarımızdan birisidir.

Davranış Kuralları, PERFETTI VAN MELLE GROUP B.V. (PVM Grup BV) Yönetim Kurulu tarafından onaylanan ve bir bütün olarak PERFETTI VAN MELLE GROUP (Grup) bünyesindeki tüm şirketlerce ve her birinin çalışanlarınca hem Gruba hem de üçüncü kişilere yönelik olarak üstlenilen prensip ve taahhütleri içermektedir.

Bu Davranış Kurallarının amacı, Grubun tüm aktif şirketlerindeki tüm PVM çalışanları, yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri ve hissedarlarının başta aşağıdakiler olmak üzere, her türlü koşulda etik prensiplere uymasınıdır:

- Grubun faaliyet gösterdiği tüm ülkelerin kanun ve düzenlemelerine uyma,
- Diğer çalışanlarla ilişkilerde tarafsız, adil ve kibar olma,
- Tüm hissedarların çıkarlarına saygı gösterme (müşteriler, tüketiciler, iş ortakları devlet kurumları, makamları ve dış topluluklar),
- Ticari rolümüzü profesyonellik ve bütünlük ile oynama
- Davranış Kuralları'nda yer verilen prensipler, kurumsal politikalarımızın temeli niteliğindedir ve grup tarafından benimsenen uygulama, yönerge ve çalışma prosedürüne ilham vermektedir.

Grubun değerlerinin ve kültürünün çalışma uygulamalarına nasıl uyarlanabileceği konusunda daha detaylı açıklamalara ihtiyaç duyulduğunda, mevcut olanlara destek olması için spesifik yönergeler hazırlanacaktır.

Davranış Kuralları, ihlallerin nasıl bildirileceğini ve ihlal durumunda alınacak

önlemleri de belirtmektedir.

DAVRANIŞ KURALLARINA KİMLER TÂBİDİR?

Grubumuzun iş yapılacak dürüst, adil ve yeterlilik sahibi bir firma oluşundan dolayı kazandığı itibar, korumaya kararlı olduğumuz en değerli varlıklarımızdan birisidir.

Davranış Kuralları hükümleri, istisnasız olarak Gruba ait şirketlerin tüm çalışanları, yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri ve Grubun faaliyet gösterdiği her türlü ülkede Grup veya aktif şirketleri ile iş ilişkisine giren üçüncü kişiler için geçerlidir.

Tüm çalışanların kuralları okuması ve davranışlarını belirtilen prensiplere uygun hale getirmesi gerekmektedir. Çalışanlardan ayrıca, işbu dökümanın son bölümünde daha detaylı olarak anlatılan ilgili kişi/işlevlerde kural ihlali hallerini bildirmeleri istenmektedir.

Davranış Kuralı hükümlerine uyum, çalışanlar ve Grup ile iş yürüten her türlü kişi veya teşebbüsün sözleşmeye bağlı yükümlülüklerinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir.

Grup Yönetimi, bu kuralların tüm Grup çalışanlarına dağıtıldığı, açıklandığı ve çalışanlar tarafından anlaşıldığından emin olmakla sorumludur. Yönetim ayrıca, Davranış Kuralı koşullarına Grubun tüm aktif şirketleri ve çalışan departmanlarının da riayet ettiğiinden emin olmalıdır.

DAVRANIŞ KURALLARI HÜKÜMLERİ

Grubumuzun iş yapılacak dürüst, adil ve yeterlilik sahibi bir firma oluşundan dolayı kazandığı itibar, korumaya kararlı olduğumuz en değerli varlıklarımızdan birisidir.

1. ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Tüm çalışanlar görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, başta bağımsız yargılarını

etkileyebilecek ve Grup bünyesindeki sorumlulukları ile çakışabilecek kişisel ve/veya ailevi çıkarlar olmak üzere, çıkar çatışması potansiyeline sahip tüm durumlardan kaçınacaktır.

Çalışanlar, çıkar çatışması potansiyeli oluşturan veya buna sebebiyet veren her türlü durumu ivedilikle müdürlerine ve/veya Şirketin Üst Yönetimine bildireceklerdir. Spesifik olarak, çalışanlarımız davranışlarının adaletini etkileyebilecek veya eylemlerinin bütünlüğüne zarar verebilecek, Grup dışındaki tüm finansal, ticari, profesyonel ve ailevi ilişkiyi ve her türlü kalıcı ve geçici istihdam ilişkisini bildirmek durumundadır.

2. HEDİYELER, ÖDÜLLER VE MENFAATLER

İşbu Kurallar, olağan iş ve nezaket uygulamalarının aşılması olarak görülebilecek ve iş faaliyetlerinin ediminde ayrıcalıklı muamele elde etmenin bir yolu olarak yorumlanabilecek hediye veya menfaat teklifi veya alımını yasaklamaktadır. Yüksek parasal değere sahip veya nakit ve menkul değer niteliğindeki hediyelere izin verilmemektedir.

Özellikle Kamu Yönetimi, makamları ve kamu kurumlarındaki devlet görevlileri, yetkilileri veya çalışanlarını herhangi bir şekilde veya herhangi bir yoldan yozlaştırma amacını taşıyan her türlü davranış kesinlikle yasaktır. Konuyla ilgili yerel kanun ve düzenlemelere dikkatli bir şekilde uyulmalıdır. Kamu görevlilerine teklif edilen eğlence ve hediyeler, izin verilir nitelikte ise, yerel ve İşletme Birim Yönetimi tarafından onaylanmalı ve yerel kanun ve düzenlemelere uygun olmalıdır. Bu bölümdeki hükümler, hediyeler ve/veya menfaatlerin direkt ya da üçüncü kişiler aracılığıyla dolaylı olarak teklif edilmesi gibi faktörlerden bağımsız olarak geçerli niteliktedir.

“Hediyeler” terimi, tatil paketleri, etkinlik katılımı veya istihdam vaatleri gibi menfaatleri kapsamaktadır. Değeri, itibari değerini aşan bir hediyeyi kabul edip etmeme kararında şüpheye düşülmesi durumunda, çalışanlar ivedilikle şef/müdürlerini durumdan haberdar edeceklerdir.

3. REKABET VE ANTİTRÖST DÜZENLEMELERİ

Piyasada gösterilen faaliyet esnasında Grup, işlerini adil bir şekilde yürütmekte ve dominant konumun kötüye kullanımını oluşturacak ve serbest rekabete zarar verecek davranışlardan kaçınmaktadır.

Grup, faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan tüm serbest rekabet ve antitröst düzenlemelerini gözetmektedir. Çalışanların, bu düzenlemeler hakkında açıklama ve destek için Hukuk Departmanı ile irtibata geçmesi istenmektedir. Grubun aktif şirketleri, üstlendikleri her türlü antitröst inisiyatifi ile ilgili olarak Hukuk Departmanı'nı bilgilendirecektir.

Grup, denetim faaliyetlerinin seyri sırasında antitröst makamları veya diğer düzenleyici makam tarafından istenen bilgileri vermemezlik etmeyecek, saklamayacak veya geciktirmeyecektir; ve denetim prosedürleri boyunca aktif şekilde işbirliği yapacaktır.

4. MUHASEBE KAYITLARININ DOĞRULUĞU VE ŞEFFAFLIĞI

Grubun yönetim ve muhasebe yöntemleri, tüm muhasebecilik kayıt ve verilerinde üst düzey şeffaflık, gerçeklik, düzgünlük ve bütünlük sağlayacak şekildedir.

Kurum finansmanının kötüye kullanımını veya hayali işlem kaydını önlemek için, tüm işlemlerin işlem türü ve işlemi onaylayan kişiyi bildiren uygun kayıtlar ile belgelenmesi gerekmektedir. Çalışanlar ayrıca, Grup ve/veya aktif şirket seviyesinde geçerli tüm muhasebecilik prosedürlerine kati şekilde riayet edecektir.

Aktif şirketler tarafından periyodik finansal raporlarında verilen bilgiler ; tam, doğru, güvenilir ve kapsamlı olmalıdır.

5. KURUMSAL VARLIKLARIN KORUNMASI

Çalışanlar, uygun olmayan kullanımdan kaçınarak, kendilerine verilen her türlü alet ve enstrümanı dikkatli ve sorumlu bir şekilde kullanarak şirket varlıklarını özenle koruyacaktır.

Özellikle bilgisayar ekipmanının kullanımına ilişkin olarak, çalışanların bilgisayar sisteminin çalışmasına ve güvenilirliğine zarar vermekten kaçınmak için şirket prosedür ve düzenlemelerini kati şekilde gözetmeleri gerekmektedir:

- İşletme ihtiyaçları ile ilişkili amaçlarla onlara sunulan araçların kullanımı (programlar, e-posta, internet, telefon, faks, vs.);
- İzinsiz programlar indirilmemesi veya izinsiz yazılım veya işveren tarafından sağlananlar dı- şında program veya yazılım indirilmemesi;
- Taciz niteliğindeki e-posta mesajları ve alıcı için hakaret niteliğinde olabilecek ve/veya şirketin imajı için zedeleyici nitelikte olabilecek mesajların gönderilmemesi;
- Uygunsuz veya hakaret niteliğinde içerik görüntüleyen web sitelerinin ziyaret edilmemesi.

Grup, mevcut kanun ve düzenlemelere uygun şekilde geçerli kontrolleri kullanarak varlık ve altyapısının kötüye kullanımını önleme hakkını saklı tutmaktadır.

6. BİLGİ VE FİKRİ MÜLKİYETİN KORUNMASI

Şirketin sahibi bulunduğu ticari, finansal, teknolojik ve diğer nitelikteki bilgi ve fikri mülkiyetin tümü, Grubun korumaya kararlı olduğu bir varlık teşkil etmektedir. Çalışanlar, Grubun teknolojik ve ticari varlıklarının güvenlik ve bütünlüğünü tehlikeye atacak herhangi bir bilgiyi Grup içinden veya dışından yetkisiz kişilere ifşa etmeyecektir.

Grup; ticari markalar, patentler, formüller, bilgisayar yazılımları, vs. gibi fikri mülkiyetinin korunmasını tüm hukuki yollardan takip edilecek birincil öncelik olarak görmektedir.

Benzer şekilde, Grup da üçüncü kişilerden alınan her türlü bilgiyi kati şekilde gizli tutacaktır. Bilgilerinin korunması için spesifik poliçeler ve prosedürler uygulamaya konmuştur ve sürekli olarak güncellenmektedir.

7. PERSONEL İLİŞKİLERİ

7.1 Sözleşme yükümlülükleri ve istihdam düzenlemeleri ile uyumluluk

Grubun aktif şirketleri, farklı ülkelerde geçerli olan temel insan hakları ve istihdam düzenlemelerine riayet etmeye kendilerini adanmıştır. Özellikle tüm çalışanlar, farklı ülke mevzuatlarının izin verdiği şekillerde yasal iş sözleşmeleri ile istihdam edilmektedir. Her türlü çocuk işçi istihdamı kesinlikle yasaktır.

7.2 Personel seçimi, yönetimi ve gelişimi

Grup, çalışanlarına karşı her türlü ayrımdan kaçınılmalı ve insan kaynaklarının seçimi, yönetimi ve gelişimi için objektif kriterler benimsemelidir.

Özellikle istihdam edilecek adayların değerlendirmesi, pozisyon gereksinimlerine karşılık kişinin profiline (deneyim/yetenekler) göre yapılmaktadır. Tüm adaylara eşit fırsat garantisi verilecektir. Grup; yaş, cinsiyet, ırk, sağlık, ulusal köken, politik fikir veya dini inanç gibi her tür ayrımdan kaçınarak yeterliliklere dayanılması suretiyle gelişim fırsatları sunmaya ve böylelikle çalışanlarının yeteneklerini artırıp geliştirmeye kendini adanmıştır.

7.3 Personel sağlık ve güvenliğinin korunması

Grup, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini birincil öncelik olarak görmektedir. Bu amaçla, çalışma ortamındaki koşulların sağlıklı, güvenli ve bireysel gurura saygılı olduğundan emin olmak için çaba sarf etmektedir. Şirket özellikle aşağıdaki hususları yasaklamaktadır.

- Yetki istismarı; bir yönetici veya şef pozisyonundan ötürü kişisel bir hizmet veya iyilik talebinde bulunduğu veya çalışanın gurur veya bağımsızlığına karşı hareketler içerisinde girdiğinde, yetki istismarı olarak kabul görür;
- Psikolojik şiddet eylemleri; kişiye veya inançlarına karşı ayrımcı veya hakaret niteliğinde olan fiziksel şiddet eylemleri;

- Cinsel taciz; kişinin hassasiyeti açısından fiziksel veya ahlaki zarara veya üzüntüye yol açan davranış veya konuşma.

Grup, uygun çalışma yöntemleri ve uygun eğitim programları benimseyerek bir güvenlik kültürünü teşvik etme ve güçlendirme, risk bilincini artırma ve tüm çalışanları için sorumlu davranış yönünde cesaretlendirmede bulunmaya kendini adanmıştır.

7.4 Çalışanların mahremiyeti

Çalışanların mahremiyeti, kanuni gereksinimlere uyum ve çalışanların şirkete sunması gereken personel verilerinin işleme ve bakımı için uygun yöntemlerin benimsenmesiyle korunmaktadır. Kanuni olarak zorunlu kılınma haricinde, ilgili tarafın önceden verilen izni olmadan hiç bir kişisel veri ifşa edilemez. Kişisel fikir veya tercihlerle veya genel olarak çalışanların özel hayatlarıyla ilgili tetkik veya denetimlerde bulunmak kati surette yasaktır.

8. GRUBUN AKTİF ŞİRKETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

PVM Group BV, yan şirketlerin bağımsızlığını tanımakta, tüm aktif şirketlerden Davranış Kurallarında belirtilen değerlerin benimsenmesini ve geçerli kanunla ve düzenlemelerle uyum da dahil olmak üzere Grubun hedeflerinin takibi konusunda sadık bir şekilde işbirliğine gitmesini istemektedir.

PVM Group BV, aynı zamanda yan şirketlerinin, kendilerine fayda sağlamasına rağmen Grubun veya diğer aktif şirketlerin bütünlük veya imajı için zararlı olabilecek her türlü davranış ve karardan kaçınmasını istemektedir.

Grup içerisinde karar verme ve yazışma süreçleri; gerçeklik, adalet, bütünlük, şeffaflık ve her bir aktif şirketin bağımsızlığına saygı prensiplerini izlemelidir.

9. MÜŞTERİ VE TEDARİKÇİ İLİŞKİLERİ

Müşterilerle yürütülen her türlü ilişki ve yazışma, en üst düzey ahlâki bütünlüğe dayanmalı ve geçerli düzenlemeler ile uyumlu olmalıdır; uygunsuz ve adil olmayan ticari uygulamalar kullanılmamalıdır.

Alım işlemlerinde tedarikçiler, fiyat ve hizmet kalitesi gibi objektif kriterler temelinde seçilmeli ve tüm tedarikçilere eşit fırsat tanınmalıdır. Grubun aktif şirketleri, tedarikçiler arasında yeterli rekabeti sağlamalıdır. Örnek: Birden fazla bayiden teklif istenmesi.

Aşağıdakiler öncelik seçim kriterleridir:

- Finansal kaynaklar, organizasyon yapıları, tasarım yetenekleri ve kaynakları, know how, vs. gibi uygun şekilde belgelenmiş araç mevcudiyeti;
- Kalite yönetim sistemlerinin varlığı ve uygulamaya konması (Örn: ISO sertifikasyonu);
- PVM'nin Davranış Kuralları veya kendi işletmelerinin davranış politikalarıyla uyum.

Spesifik olarak, tedarikçilerle yapılan sözleşmeler aşağıdakileri zorunlu kılan hükümler içermelidir

- Spesifik sosyal yükümlülüklerin gözetilmesini ispatlayan tedarikçinin kendi sertifikasyonu
(Örn: Temel çalışan haklarına saygı, eşit muamele, ayrım karşıtı prensipler ve yaşça küçük işçilerinin korunması)
- Bu koşulların sağlandığını doğrulamak için tedarikçinin üretim birim veya çalışma alanlarını ziyaret etme imkânı.

İşbu Davranış Kurallarında or taya konan genel prensiplerin tedarikçiler tarafından ihlali, başta Kamu Makamları ve topluma karşı olmak üzere, Grubumuzun itibarının korun- ması amacıyla ceza ve/veya diğer tedbirler ile sonuçlanacaktır. Bu amaçla Grup, aktif şirketleri ayrı tedarik sözleşmelerinin bu konudaki hükümlerini de mümkün olduğu yerde kapsam dahiline alma konusunda cesaretlenmektedir.

10. TÜKETİCİ VE MEDYA İLİŞKİLERİ

Grubun aktif şirketleri, müşterilerin ihtiyaçlarına hızlı, profesyonel ve yeterli cevaplar vermeye ve ürün kalitesi, kullanımı ve tüketim yönergeleri hakkında düzgün ve doğru bilgi vermeye kendini adanmış durumdadır.

Aktif şirketlerin reklam ve promosyon iletişimleri, başta genç insanlar olmak üzere hedef kitlenin hassasiyetinden sorumlu ve farkında olacak ve doğruları yansıtacaktır.

Grubun dış yazışmaları, halkın bilgi alma hakkını gözetmelidir. Yanlış veya yanlış yönlendirici haber veya açıklamanın yayınlanmasına hiç bir şekilde izin verilmemelidir.

Tam ve tutarlı bilgi sağlanması için, Grup medya ilişkilerini özel olarak Yönetim tarafından spesifik olarak atanmış kişiler aracılığıyla ve ilgili Grup politikasına uygun olarak yürütecektir.

11. TOPLUM VE DEVLETLE İLİŞKİLER

11.1 Çevre politikası

Grup, faaliyetlerinin içinde bulunduğu toplumların ekonomik, sosyal ve gelişimsel koşullarını ve genel refahını direkt veya dolaylı olarak etkileyebileceğinin bilincindedir. Bu ne denlerle Grup, faaliyet gösterdiği ülkelerin kanunlarıyla uyumlu şekilde çevreye olan et- kisini kontrol etme amacıyla bir çevre stratejisi düzenlemektedir. Grup ayrıca, üretim bi- rimleri için ISO 14001 sertifikasyonunu almaya yönelik çevre yönetim sistemleri geliştirmekte ve uygulamaya koymaktadır. ISO 14001, çevre performansı ve organizasyonunun sürekli gelişimi için uluslararası bir standarttır.

11.2 Politik partiler, işçi organizasyonları ve dernekler ile finansal ilişkiler

Grup, politik partilere, temsilcilerine veya adaylarına finansman sağlamamakta ve

politik propaganda amaçlı toplantı veya etkinliklere sponsor olmamaktadır. Grup, lobi faaliyetleri veya politikalar üzerindeki direkt veya dolaylı baskının hiçbir türüne dahil olmamaktadır. Grup, esas ve görünür çıkar çatışmalarının mevcut olabileceği organizasyonlara katkıda bulunmamaktadır (Örn: İşçi sendikaları, çevre veya müşteri koruma birlikleri).

Ancak, aşağıdaki koşulların sağlanması şartıyla finansal destek de dahil olmak üzere bu tür derneklerle işbirliğine gitmesi mümkündür :

- Grubun misyonuyla benzer nitelikteki amaçlar,
- Açık ve belgelenmiş kaynak tahsis ve bu ilişkilerin Grup dahilinde ele alınmasından sorumlu ilgili işlev/depar tman tarafından verilen resmi izin.

11.3 Hayır kurumlarına yapılan bağışlar

Grup, hayır kurumlarına bağış yapılması isteklerini, istekte bulunan teşebbüs veya derneklerin hukuken geçerli ana tüzük ve içtüzüğe sahip bir sivil toplum kuruluşu olması şartıyla kabul edebilmektedir.

11.4 Kamu kurumlarıyla ilişkiler

Ulusal Makamlar ile ve yine ulusal ve uluslararası kurumlar ile olan ilişkiler, Grubun aktif şirketleri için geçerli kanun ve düzenlemelerin içeriğini ilgilendirmelidir. Aktif şirketler, bilgi isteklerine cevap vermeli ve işletme faaliyetlerini ilgilendiren konularda konularını bildirmelidir.

Bu amaçla Grup:

- Uluslararası, bölgesel ve yerel seviyelerde kurumsal temsilcilerle kalıcı iletişim kanalları oluşturmalı ve şeffaf, dikkatli ve sürekli bir şekilde Grubun aktif şirketlerinin çıkar ve konumunu temsil etmeli ve gizli davranışlardan kaçınmalıdır.

İlişkilerde en üst düzey şeffaflığı sağlamak için, kurumsal temsilcilerle olan

etkileşimlerin sadece Grup Yönetimi tarafından atanan kişi/işlevlerce yürütülmesi gerekmektedir.

DAVRANIŞ KURALLARININ İHLALLERİ VE DİSİPLİN ÖNLEMLERİ

Grubumuzun iş yapılacak dürüst, adil ve yeterlilik sahibi bir firma oluşundan dolayı kazandığı itibar, korumaya kararlı olduğumuz en değerli varlıklarımızdan birisidir.

DAVRANIŞ KURALLARINA UYUM

Davranış Kurallarına uyum, çalışanlarımız, bağımsız yüklenicilerimiz ve Grup adına iş yapan diğer taraflarca üstlenilen sözleşme yükümlülüklerinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir.

Grubun aktif şirketlerinin ve kurumsal işlevlerinin yönetimi, tüm çalışanların Grubun beklentilerini anladığından ve bunlara uyduğundan emin olma sorumluluğuna sahiptir. Bu nedenle Yönetim, Davranış Kurallarında belirtilen sorumlulukların tüm işletme birimlerinde ve kurumsal işlevlerde uygulamaya konduğundan emin olmalıdır.

İHLAL BİLDİRİMİ

Davranış Kurallarının etkin bir şekilde uygulanması için Şirket, Grup içerisinde kurallara uyulmayan durumların farkına varan herkesten ihlali bildirmesini beklemektedir.

Tüm çalışanlar, her türlü ihlal veya şüphelenilen ihlal durumlarını direkt yönetici/şeflerine bildirmeli; bunun etkisiz veya uygunsuz olacağını düşüldüğü durumlarda ise şirketin İnsan Kaynakları Departmanı ve/veya Genel Müdür ya da onun yokluğunda PVM Group B.V.'nin Uyum Görevlisi'ne bildirmelidir.

Perfetti Van Melle Türkiye’de; üçüncü taraflar dışında kalan tüm gruplar, Davranış Kuralları ihlallerini pvm@etikhat.com adresine e-mail ile de iletebilirler.

Bilgi veren kişinin yönetici/şefine veya İnsan Kaynakları Departmanı'na ve/veya Genel Müdür'e bir ihlal bildirimini ulaştığında, ilgili şirket yönetimi ivedilikle inceleme gerçekleştirmeli ve gerekiyorsa uygun disiplin önlemlerini uygulamalıdır.

Uyum Ofisi, aktif şirketin yönetim kurulu tarafından atanan bir makamdır ve inisiyatif ve kontrol gücü ile yetkilendirilmiştir. Uyum Ofisi, raporlanan bilgileri hızlı ve dikkatli bir şekilde doğrulayacak ve doğru bulunmaları halinde vakayı disiplin önlemi uygulama- maktan veya ihlali gerçekleştirenin istihdam sözleşmesini feshetmekten sorumlu Yönetici/İşleve sunacaktır. Uyum Ofisi, mümkünse ilgili Şirket Yönetiminin danışmanlığı ile, bilgiyi veren kişiyi veya olaya dahil olan diğer tarafları çağırabilir ve görüşme gerçekleştirebilir.

PVM Group B.V Uyum Ofisi, ikisi Grup dışından deneyimli kişiler ve biri de Grup İç Denetçisi olmak üzere üç üyeden oluşmaktadır.

Üçüncü Taraflar, ihlal bildirimlerini direkt olarak PVM Group B.V Uyum Ofisine gönderecektir.

PVM Group B.V Uyum Ofisine gönderilecek raporların yazılı olması ve aşağıdaki adreslerden birine gönderilmesi gerekmektedir :

- Compliance Office, c / o Perfetti Van Melle Group B.V., Stationsplein ZW 997, Tristar 3,

1117 CE Schiphol - Oost.

- complianceoffice@nl.pvmgrp.com

Grup, Davranış Kurallarının gerçekleşmiş veya denenmiş ihlallerini bildiren kişilerin, Davranış Kurallarına veya herhangi bir iç prosedüre ihlal niteliğindeki bir işlemi bildirmelerinin sonucu olarak çalışma or tamında herhangi bir misilleme, gayrimeşru koşullandırma, taciz veya ayırma tabi olmadıklarından emin olacaktır.

İyi niyetle Davranış Kurallarına ihlal teşkil eden durumları bildiren kişilere karşı her türlü kısas, yine Kuralların bir ihlali niteliğindedir. Diğer çalışanları bilinçli olarak yanlış şekilde ihlal ile suçlamak da Davranış Kurallarının bir ihlalidir.

DİSİPLİN ÖNLEMLERİ

Grubumuzun iş yapılacak dürüst, adil ve yeterlilik sahibi bir firma oluşundan dolayı kazandığı itibar, korumaya kararlı olduğumuz en değerli varlıklarımızdan birisidir.

Davranış Kurallarında ve şirketin iç prosedürlerinde belirtilen prensiplerin ihlali, Grup ve ihlali gerçekleştiren kişi(ler) arasındaki güveni zedeleyecektir (yöneticiler, çalışanlar, danışmanlar, yükleniciler, müşteriler, tedarikçiler, iş ve finansal ortaklar dahil).

Bir ihlal tespit edildiğinde, ihlali gerçekleştiren kişiye karşı geçerli kanun ve düzenlemelere uygun ve orantılı disiplin önlemleriyle kararlı ve ivedi şekilde harekete geçilmelidir. İhlalin adli bir suç teşkil etmesi durumunda, bu önlemler adli yargılamaya ek olarak ve yargılamadan bağımsız olarak uygulanacaktır.

Davranış Kurallarının ihlali nedeniyle uygulanan disiplin önlemleri, şirket tarafından ulusal veya şirket seviyesinde koşula bağlanan istihdam sözleşmeleri ve geçerli düzenlemelere uygun olarak benimsenmektedir.

Grup, imajını ve varlıklarını korumak için, geçerli düzenlemelere kati şekilde riayet etmeyen ve/veya davranışlarını Davranış Kurallarında belirtilen değer ve prensiplere uygun hale getirmeyi reddeden taraflarla hiç bir türde ilişki yürütülmeyecektir.

DAVRANIŞ KURALLARI DAĞITIMI

Grubumuzun iş yapılacak dürüst, adil ve yeterlilik sahibi bir firma oluşundan dolayı kazandığı itibar, korumaya kararlı olduğumuz en değerli varlıklarımızdan birisidir.

Bu Davranış Kuralları, Yönetim Kurulu Üyelerine, çalışanlara, danışmanlara, yüklenicilere ve Grup ve aktif şirketleri adına faaliyet göstermeye yetkili üçüncü kişilere dağıtılmıştır. Listelenen tüm alıcıların Davranış Kurallarını okuması, anlaması ve içeriğine riayet etmesi gerekmektedir.

Davranış Kuralları, ilgili yerel dillerde kurum intranetinde, Grup ve aktif şirket web sitelerinde yeterli önem ile yayımlanmaktadır. Davranış Kurallarının basılmış kopyaları, mevcut ve gelecekteki tüm çalışanlara dağıtılacaktır. İnsan Kaynakları Departmanı veya PVM Group B.V. Uyum Ofisinden ek kopyalar istenebilir.

Davranış Kurallarının revizyon ve güncellemeleri, PVM Group B.V.Yönetim Kurulu tarafından tanımlanmakta ve onaylanmaktadır.

İşbu Davranış Kurallarının Grup içerisinde doğru bir şekilde anlaşılması için, Grup Kodun tüm aktif şirketler ve kurumsal işlevlerdeki çalışanlara açıklanmasından ve dağıtılmasından emin olmak için bir iletişim programı geliştirecektir.

Kasım 2013

