

Ipsos Green Book

Ipsos Mesleki
Davranış İlkeleri

Mayıs 2015

GAME CHANGERS





İÇİNDEKİLER

- ▶ Mesleki Davranış İlkelerimiz ▶ sayfa **03**
- ▶ Kişisel Taahhüdümüz ▶ sayfa **04**
- ▶ Politikalarımız ▶ sayfa **05**
- ▶ Profesyonel Sorumluluklarımız ▶ sayfa **12**
- ▶ Dolandırıcılığı Önlemek ve Endişeleri Bildirmek ▶ sayfa **16**

Mesleki Davranış İlkelerimiz

“The Green Book: Ipsos Mesleki Davranış İlkeleri” kitapçığı, kanun ve en yüksek sektör standartlarına ek olarak pazar araştırmasında bir lider olarak kendi değerlerimize uyum sağlamak için uyguladığımız çeşitli politika ve prosedürleri açıklamaktadır. The Green Book, Ipsos’un Mesleki Davranış İlkeleri ile Uygulamalarını tüm çalışanların kolay faydalanabilecekleri ve onlara yardımcı olacak bir şekilde tanımlamaktadır. The Green Book dünya çapındaki tüm Ipsos çalışanlarına şirkete katıldıklarında dağıtılmaktadır ve mevcut çalışanlar tarafından da düzenli olarak incelenmelidir.

The Green Book sorumluluklarımızın yalnızca bir özetidir ve yasal, etik, sosyal, çevresel ve toplumsal sorumluluklarımızın kapsamlı bir rehberi olarak düşünülmemiştir. The Green Book, aşağıda belirtilen ve tarafınıza teslim edilmiş ya da Ipsos İntranet’inden erişilebilir ilgili belgelerle birlikte okunmalıdır:

→ Değerlerimiz ve bize yol gösteren prensipleri, mirasımızı, uzmanlığımızı ve isteklerimizi açıklayan “**Ipsos’lu Olmanın Gururu**” Bildirisi

→ Ipsos İntranet’inde bulunan ve tüm çalışan ve yöneticilerimizin dikkate alması gereken Ipsos politika, prosedür, organizasyon ve sistemleri hakkında tüm ayrıntıları sağlayarak The Green Book’ta ele alınan bilgileri tamamlayan “**Ipsos Politika ve Prosedürler Kitabı.**” Şirket bünyesinde kimin hangi görevden sorumlu olduğu konusunda ayrıntılı bilgi veren ve düzenli olarak güncellenen “**Ipsos Organizasyon Kitabı**”

Grubun iştiraki olan her şirketin Grup ve Ülke Müdürleri bu Mesleki Davranış İlkelerinin Ipsos politikaları ile ülkelerindeki geçerli kanun ve mevzuatlar doğrultusunda uygulanmasını gözetmek teşvik etmek ve Ipsos itibarını korumaktan sorumludur.

Mesleki Davranış İlkeleri gerek tam gerek yarı zamanlı tüm çalışanlar ile Ipsos için hizmet sağlayan tüm danışman ve yükleniciler için geçerlidir. Tedarikçilerimizin de politikalarımıza uymalarını bekleriz.

Eğer Mesleki Davranış İlkeleri ihtiyacınız olan rehberliği sağlamıyorsa, lütfen yöneticiniz, İK Departmanınızın ya da Hukuk Departmanınızın bir temsilcisine danışın.

Mesleki Davranış İlkelerimiz

Kişisel Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı Önlemek ve Endişeleri Bildirmek

Ipsos

Kişisel Taahhüdümüz

Ipsos motivasyon sağlamanın en iyi yolunun insanlara yetki vermek olduğuna inanır. Çalışanlarımızın verimli ve esnek bir şekilde çalışabileceği bir sistem yaratabilmek için minimum sayıda kural belirlemeyi ve bu sistemin sayesinde çalışanlarımızı tam potansiyellerine ulaşma ve çalışmalarını hem müşterilerimizin hem de Ipsos'un menfaati doğrultusunda gerçekleştirmesi için motive etmesini hedefliyoruz.

Her çalışan Ipsos'un bir elçisidir ve Ipsos politikalarını uygulayarak, ilgili kanun ve mevzuatlara uyarak firma kültür ve itibarımıza katkıda bulunur.

Ipsos yöneticilerinin etik davranışı teşvik etmeleri, uygulamada örnek olmaları, uygulamada doğru uzmanlığı elde etmek için doğru kaynakları atamaları ve uygulama sorunlarını algılayıp bunlara müdahale etmeleri beklenmektedir.

Bu Mesleki Davranış İlkelerinin ya da Ipsos politika ve prosedürlerinin Ipsos çalışan ve yöneticileri tarafından ihlali iş akdinin feshi de dahil olmak üzere disiplin

cezasıyla; bir yüklenici, danışman veya tedarikçi tarafından ihlali ise Ipsos ile sözleşmelerinin feshi ile sonuçlanabilir. Disiplin cezasıyla sonuçlanabilecek uygunsuz davranışlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

- ▶ Ipsos politika veya prosedürlerinden kaçınmak ya da bunları **ihlal etmek**;
- ▶ Başkalarının Ipsos politika ve prosedürlerini ihlal etmelerine **neden olmak ya da bunu talep etmek**;
- ▶ Burada açıklandığı şekliyle ilgili kanun ve mevzuatların bilinen ya da şüphelenilen bir ihlalini **derhal bildirmemek**. Söz konusu bildirimler, Ipsos'u derinden etkileyebilecek herhangi bir önemli durum için 24 saat içinde İhbar sistemi (Bkz sayfa 17) ile ya da Grup İç Denetleme direktörüne e-posta göndererek yapılabilir.
- ▶ Bir Ipsos iç soruşturmasında **işbirliği yapmamak**; ya da
- ▶ Dürüstlikle ilgili bir endişesini bildirdiği için başka bir çalışana karşı **misilleme**.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Politikalarımız

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi

Ipsos BM Küresel İlkeler Sözleşmesi taraflarından biridir, bu da kendi etki alanımızda insan hakları, işçilik standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında bir takım temel değerleri benimsemeyi, desteklemeyi ve uygulamayı taahhüt ettiğimiz anlamına geliyor. Bu, özellikle de aşağıdaki 10 prensibe uyacağımız anlamına geliyor:

- Uluslararası arenada kabul edilmiş insan hakları ilkelerinin korunmasını destekler ve buna saygı duyarız;
- İnsan hakları ihlallerinin suç ortağı olmadığımızı temin ederiz.
- Sendikalaşma özgürlüğünü ve toplu müzakere hakkının etkili bir şekilde tanınmasını destekleriz.”
- Her çeşit zorla ve zorunlu çalışmanın ortadan kaldırılmasını destekleriz;
- Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılmasını destekleriz;
- İstihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın kaldırılmasını destekleriz;
- Çevresel sorunlara karşı ihtiyatlı bir yaklaşım sergileriz;
- Daha fazla çevresel sorumluluk almayı teşvik etmek için girişimlerde bulunmayı taahhüt ederiz;

- Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yayılmasını destekleriz; ve
- Şantaj ve rüşvet dahil olmak üzere her çeşit yolsuzluğa karşıyız.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi hakkında daha fazla bilgi için <http://www.unglobalcompact.org> adresine bakınız.

Eşit fırsatlar politikası

Tüm çalışanlarımız için sağlıklı ve etik bir çalışma ortamı sağlamayı hedefliyoruz. Tüm çalışanlara ve iş başvurusunda bulunanlara eşit muamele yapılması politikasına bağlıyız. Ipsos çalışanlarının (yöneticiler dahil) birbirlerine profesyonellik ve karşılıklı saygı çerçevesinde davranmalarını bekleriz; aynı durum müşteri, yüklenici ve işimizden etkilenen daha geniş toplum ile etkileşim esnasında da geçerlidir.

Cinsiyet, renk, ırk, din, cinsel tercih, etnik ya da milli köken, engel veya bir ticaret sendikasına ya da başka bir birliğe üye olunması ya da olunmaması sebebiyle herhangi bir bireye diğerlerinden daha kötü davranarak ayrımcılık yapılmasına müsamaha göstermeyiz. Ayrıca, taciz ya da diğer saldırgan davranış ve eylemlere de (bunlar, bir çalışanın performansını sekteye uğratabilecek ve/veya düşmancıl, korkutucu ya da saldırgan bir çalışma ortamı oluşturabilecek tüm davranış ve eylemleri içerir) tolerans göstermeyiz.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Sağlık ve güvenlik politikası

İnsanların çalışırken refahını sağlayacak düzenlemeler dahil olmak üzere iş ortamlarının güvenli olmasını sağlamaya ve bunu sürdürmeye kararlıyız. Bireylerin ve işteki eylem ve ihmallerinden etkilenebilecek herkesin sağlık ve güvenliğine makul özen göstermesi tüm çalışanların sorumluluğudur.

Uyuşturucusuz iş ortamı

İş yerinde veya bir Ipsos mülkünde yasadışı uyuşturucu ya da izinsiz alkol kullanılması ya da bulundurulması kesinlikle yasaktır.

Yolsuzlukla mücadele

Ipsos'ta her türlü yolsuzluk yasaktır ve yolsuzlukla mücadele, rüşvet ve benzer konularla kanun ve mevzuatların ihlaline asla müsamaha gösterilmeyecektir.

Çalışanlar, doğrudan ya da dolaylı olarak, çalıştıkları Ipsos kuruluşu aracılığıyla da dahil olmak üzere, uygunsuz bir avantaj elde etmek ya da istenen eylemi yaptırmak için Ipsos dışındaki kişilere herhangi bir ödeme yapamaz ya da başka bir avantaj sağlayamaz veya bunların sözünü veremez.

Yasa dışı ödemeler nakit, hediye, bedava örnek, gereksiz seyahat ve eğlence harcamalarının ödemesi ile

kolaylaştırma ödemeleri dahil olmak üzere tüm avantajları içermektedir. Herhangi bir kişi, şirket ya da devlet memuruna rüşvet verilmesi kesinlikle yasaktır.

Üçüncü bir şahıs tarafından Ipsos veya Ipsos çalışanlarına (veya aile üyelerine) doğrudan ya da dolaylı yoldan sağlanan herhangi bir fayda, bağlılığa sebep olabileceği ve alıcının kendi görevini icra ederken karar alma sürecini etkileyebileceği için yasaktır.

Bu konudaki istisnalar, zaman zaman gösterilen incelik, tanıtıcı hediye ve davetiyeler gibi göz ardı edilebilir değerdeki ve ilgili standart iş uygulamasında sıradan görülen küçük hediyelerdir. Bu faydaların değeri makul seviyede kalmalıdır ve her durumda yerel kanunlara uyulmalıdır.

İş Akdi

Tüm Ipsos çalışanlarıyla, diğer dokümanlara ek olarak, işverenlerinin Ipsos şirketi olduğunu belirten bir İş Akdi yazısı imzalanır.

Ipsos çalışanları elbette işe alındıkları ülkede geçerli mevzuat çerçevesinde korunmaktadır. Ayrıca, Ipsos personeli normal yönetim kanalları aracılığıyla tatmin olmamışsa ülkesindeki en kıdemli Ipsos Direktörüne şahsen başvurma hakkına sahiptir.

Eğitim ve Gelişim

Her alışana yürütecekleri belirli iş için gerekli Şirket içi eğitim ve iş başında beceri gelişimi sağlanmaktadır. Eğitim ve gelişime adanan zaman ve bunun yapıldığı süre farklı ülkelerde geçerli uygulamalara, belirli işler için gerekli becerilere ve bireyin geçmiş deneyimlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Hem alışanların hem de Ipsos'un menfaati için, yeteneklerimizi geliştirmeye ve bir ülkedeki çalışanlara başka bir yerde bulunan Ipsos Őirketlerinde alışma deneyimi edinme fırsatı sağlamak dahil olmak üzere fakat bununla sınırlı olmaksızın tam potansiyellerine ulaşmaları için çalışanlara uygun fırsatlar sunarız.

Şirket içi terfi politikaları ve yetenek transferi fırsatları tüm Ipsos Őirketlerinde aktif olarak gözetilir. Bu, İK topluluğunun da desteği ile Ipsos liderlerinin kilit sorumluluklarından biridir.

Őikayet ve disiplin prosedürü

Her Ipsos kuruluğu kendi yetki alanında geçerli mevzuatlara uyar ve disiplin, işten çıkarma ve Őikayet konuları gündeme geldiğinde bunlar için adil prosedürler uygular. Ayrıntılı bilgi için lkenizin İK Bölümüne başvurunuz.

İkincil faaliyetler

İkincil faaliyetleri bir Ipsos çalışanının hizmetlerini, ödeme olarak veya almayarak, Ipsos ile iş ilişkisi dışında sağlaması olarak tanımlıyoruz. Bu tür faaliyetlere ancak söz konusu kişilerin işi kısıtlanmıyor veya performans kabiliyeti azalmıyorsa ve ilgili bir çıkar atışması yoksa izin verilebilir. Tüm durumlarda, ödeme yapılan ikincil faaliyetlerin Ipsos tarafından önceden kabul edilmiş olması gerekmektedir.

Zaman izelgesine uyum

Tüm Ipsos alışan ve yöneticileri her hafta zamanlarını, çalıştıkları işler, uğraşabilecekleri diğer işler ve gelmedikleri günler ile tatilleri de içerecek Şekilde doğru olarak Ipsos Zaman izelgesi Sistemi'ne (iTime) kaydetmelidir.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
nlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Veri koruması ve gizlilik

İşimiz bireyler hakkında bilgi toplayıp analiz etmektir. Ipsos'un işini doğru yapabilmesi için, çalışanları gibi muhatap olduğu insanlar hakkında bilgi toplaması ve bunları kullanması gerekmektedir. İlgili gizlilik kanun ve mevzuatlarına uyulması da bu sebeple önemlidir. Kişisel bilgi ("Kişisel veri," "şahsı belirleyici bilgi," "PII," vb. olarak da bilinir) gizli bilgi olarak ele alınmalıdır ve yerel yasal sorumluluklarımıza tam uygunluk içinde kullanılmalıdır. Bu bilgiler, yalnızca toplandıkları amaçlar için kullanılabilirler ve uygun yetkilendirme olmaksızın üçüncü şahıslar ile paylaşılamazlar.

Veri koruma ve gizlilik sorumlulukları hakkında daha fazla bilgi için lütfen, korunması gereken tüm Güvenliği Hassas Bilgileri (Şahsı Belirleyici Bilgi, Hassas Kişisel Bilgi, Müşteri Bilgisi ve Ipsos Gizli Bilgileri) tanımlayan Ipsos Bilgi Güvenliği Politikası'na (Ipsos Politika ve Prosedürler Kitabı'nın bir parçasıdır) bakınız. Tereddütte kalınması halinde Hukuk Bölümü ile irtibata geçiniz.

"Gizlilik" ve "Ipsos Fikri Mülkiyet" hakkında sayfa 12 ve 13'te daha fazla bilgi bulunmaktadır.

Bilgisayar, e-posta ve internet politikaları

Her çalışan, elektronik posta (eposta) sistemi ile internet dahil olmak üzere Ipsos'un bilgisayar sistemini uygun bir şekilde ve Ipsos politikalarına uyarak kullanmaktan sorumludur. Ipsos'un bilgisayar sistemi politikası Ipsos Politika ve Prosedürler Kitabı'nda bulunmaktadır. Bu politikalarla ilgili sorular bir üst yöneticiye veya Ülke IT Hizmetleri yöneticilerine iletilmelidir. Çalışanlar başka şeylere ek olarak aşağıdakilerin bilincinde olmalıdır:

// Sıfır gizlilik beklentisi

Yerel kanunlara tabi olmak üzere, Ipsos herhangi bir sebeple ve çalışanların iznine gerek kalmaksızın, bilgisayar sisteminde yaratılan ve depolanan belgeleri incelemek, sisteminde depolanan herhangi bir şeyi silmek, çalışanların internette ziyaret ettiği sayfaları izlemek, sohbet ve haber gruplarını izlemek, kullanıcılar tarafından internet üzerinden indirilen veya yüklenen materyali incelemek ve kullanıcıların gönderdiği ve aldığı e-postaları incelemek dahil olmak üzere fakat bunlarla sınırlı kalmaksızın bilgisayar sisteminin tüm unsurlarını izleyebilir. Çalışanlar bilgisayarlarında yarattıkları, depoladıkları, gönderdikleri veya aldıkları herhangi bir şey için gizlilik beklentisinde olmamalıdır.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

// Saldırgan ve uygunsuz materyal; yasa dışı faaliyetler

Ipsos politikaları Ipsos bilgisayar sisteminin yasa dışı, cinsel içerikli, küfürlü, saldırgan ya da saygısız mesaj veya dosya göndermek için kullanılmasını yasaklar.

// Talepler

Çalışanlar Ipsos'un bilgisayar sistemini dini ya da siyasi amaçlar, ticari kuruluşlar, harici organizasyonlar veya çalışanın Ipsos'a hizmeti ile ilgili olmayan diğer faaliyetler için bir talepte bulunmak amacıyla kullanamaz.

// Telif hakkı ve ticaret sırları

Ipsos'un bilgisayar sistemi iş amacıyla, yeterince korunarak ve asıl mülkiyetine saygı gösterilerek yapılan işlemler hariç telif hakkına tabi materyal, ticaret sırları, mülki finansal bilgi veya benzeri materyalleri göndermek (yüklemek) için kullanılamaz. Lisanssız hiçbir yazılım Ipsos donanımına yüklenmez.

// Belge muhafazası

Ipsos belgelerinin, gerek kağıt üzerinde gerek elektronik ortamda, depolanması için mevcut alan sınırlı ve pahalıdır. Bu sebeple belgelerin düzenli olarak imha edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, bazı kayıtların belirli bir süre boyunca muhafaza edilmesi gerektiren yasal gereklilikler de bulunmaktadır.

Çalışanların belgeleri imha etmeden önce, belgelerin ihtiyaç duyulması ihtimali hakkında bir karar alınabilmesi için yöneticilerine danışmalıdırlar.

Herhangi bir belgenin bir dava ya da hükümet araştırması ile ilgili olarak gerekeceği düşünülüyorsa, tüm olası ilgili belgeler saklanmalıdır ve söz konusu belgeler için normal imha ve değişiklik kuralları derhal askıya alınmalıdır. Eğer bir çalışan kendi kontrolündeki belgelerin bir dava ya da araştırma ile ilgili olabileceği gerekçesi ile saklanıp saklanmaması konusunda kararsızsa, Hukuk Bölümü ile irtibata geçmelidir.

Müşterilerin projelerine ait dökümanlar ve Ipsos'a ait tüm bilgiler Kişisel bilgisayar ve sistemlere aktarılmamalı veya bunlarda saklanmamalıdır ve Ipsos sisteminde belge yönetim sisteminde depolanmalıdır. Çalışanlar iş için Kişisel e-posta sistemlerini kullanamazlar.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

// Sosyal medya kuralları

Çalışanlar sosyal medyada içerik yayınlarken ilgili telif hakkı ve diğer fikri mülkiyet hakları ile bilgisayarın normal kabul edilebilir kullanım politikalarına uymalıdır, özellikle de:

- Ipsos, müşteri veya isimlerini, logoları veya ticari markaları ilgili fikri mülkiyet sahibinin yazılı izni olmaksızın kullanılmamalıdır. Çalışanlar müşteri ve denek bilgisi ve gizlilik anlaşmaları imzalamış olduğumuz üçüncü şahısların bilgilerinin gizliliğini sürdürmek için sözleşme ile sorumluluk üstlenmişlerdir.
- Tedarikçilerle ilgili olarak Ipsos politikası, Grup Hukuk Bölümü'ne hitaben yazılı izinleri olmaksızın ne onların isimlerini halka açık bir şekilde kullanılmasına ne de onların Ipsos adını kullanmalarına izin verir.
- Müşteri veya ortaklara atıfta bulunulmasına onay verildiğinde, çalışanlar yayınlanan bilginin adil, doğru ve müşteriye/ortağa utanç veya zarar verilmesine sebep olabilecek çıkarımlara mahal vermeyecek olmasını sağlamalıdır.
- Paylaşımlar araştırma bulguları içerdiğinde, bu içeriğin yayınlanması Ipsos'un araştırma yayınlama prosedürlerine uygunluğu gözetilmelidir.

- Çalışanlar tweet/paylaşımlarının bireysel olduğunu ve Ipsos'un görüş ve fikirlerini yansıtmadığını sosyal medya profillerinde netleştirmelidir.
- Yayınlanan içerikler Ipsos'un konum, strateji veya fikrini doğru açıklamalı ve ilgili iş birim yönetici tarafından önceden incelenmeli ve onaylanmalıdır.
- Çalışanlar siyaset gibi tartışmalı ve kışkırtıcı sayılabilecek konularda dikkatli olmalıdır.

Borsaya kayıtlı bir şirkette çalışmak

Her çalışan Ipsos'un borsaya kayıtlı bir şirket olmasıyla gelen kısıtlamaların (ayrıntılı bilgi için bkz Ipsos Politika ve Prosedürler Kitabı'ndaki "İçeriden Bilgi Ticareti kural ve uygulamaları") farkında olmalıdır.

Çalışanlar Ipsos'un ya da müşterilerinin işi hakkında, Ipsos hisse değerini etkileme potansiyeli olan, bir bilgi edindiğinde, bu bilginin gizliliği korunmalıdır; bu bilgi kullanılamaz veya aktarılamaz. Bu bilginin bir çalışanın kendi amaçları veya üçüncü şahısların menfaati için kullanılması kesinlikle yasaktır.

www.ipsos.com adresindeki yıllık rapor ve basın açıklamamızda bulunmayan tüm mali bilgiler kesinlikle gizlidir. Çalışanların Ipsos dışında Ipsos'un stratejik ve mali işleri hakkında konuşmaya yetkileri yoktur.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Bir teklif talebine ya da başka bir müşteri isteğine cevap vermek için halka açık olmayan bir bilgi sağlamanız istendiğinde, talebi, böyle bir bilgi açıklanmadan önce zorunlu Grup onayını alması için ülkeniz CFO'suna iletmelisiniz.

Ipsos serbest hisselerini alıp satmak üç aylık mali bilginin açıklanmasından önceki iki hafta ve sonraki üç gün boyunca yapılmamalıdır. Diğer Ipsos tahvilleri alıp satmak üç aylık mali bilgi açıklanmadan ya da ana olaylar hakkında bilgi verilmeden önceki iki hafta ve sonraki üç gün boyunca yapılmamalıdır (Yasak dönem için Ipsos İntranet'indeki İçeriden Bilgi Ticareti bölümüne bakınız).

İşbirliği Yaparak Çalışmak

Tek bir Ipsos'un parçası olarak bir takım ruhu içinde çalışmak tüm yönetici ve çalışanlar için kilit bir gereksinimdir. Bu paylaşım ve farklı uzmanlık ve pazarlarda birlikte çalışma arzusu anlamına gelmektedir.

Bu da proaktiflik ve hızlı çözüm oluşturma demektir. İş arkadaşlarımızdan veya müşterilerden alınan bir talebe (en azından ne zaman cevabınız olacağını söylemek için) bir an önce, en geç 48 saat içinde, cevap vermek zaruridir.

Onay Sınırları

Müşteri veya satıcı sözleşmelerine girmek, şirketlere mali imtiyazlar sağlamak, gayrimenkul işlemlerine girmek, istihdam sözleşmeleri imzalamak ve İK ile ilgili taahhütler, bağımsız yükleniciler işe almak veya Ipsos adı, logosu veya ticari markasını kullanmaları için üçüncü şahıslara onay sağlamak gibi şirket adına yapılan bazı faaliyetler belirli yönetim personelinin inceleme ve onayını gerektirir.

Yalnızca kesin imza yetkili olan çalışanlar gizlilik anlaşmaları, iş dökümleri ya da teklif taleplerine cevap gibi şirketi bağlayacak yasal anlaşmalar yapabilir. Ayrıntılar için Ipsos Politika ve Prosedürler Kitabı'ndaki Onay Sınırı Talimatları'na ve ülkeniz için belirlenen yetki atamalarına bakınız.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Profesyonel Sorumluluklarımız

Mesleki Davranış İlkelerimiz

Kişisel Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı Önlemek ve Endişeleri Bildirmek

Misyonumuz, müşterilerimize çeşitli sektörler, tüketici, marka ve toplum hakkında bilgileri 4 temele dayandırarak sunmaktır: Güvenlik, Yalınlık, Hız ve İçerikte Sağlamlık.

ESOMAR Pazar ve Sosyal Araştırma Tüzüğü'ne Uyum Sağlamak

Profesyonel sorumluluklarımızı ciddiye alıyoruz. ESOMAR Pazar ve Sosyal Araştırma Tüzüğü'nün ("ESOMAR Tüzüğü") şartlarına her açıdan uygun iş yapıyoruz. Ipsos yönetimi, kamu, müşteriler ve araştırma kurumları için teminat sağlayan ESOMAR Kuralı'nın bağlayıcılığını kabul eden bir anlaşma imzalamıştır. Ek ulusal gereklilikler olduğu zamanlarda, bunlara o ülke içinde araştırma yaparken öncelik verilmektedir. (Daha fazla ayrıntı için bkz <http://www.esomar.org>).

Müşteri, tedarikçi, muhatap ve diğer ilişkilerin doğruluğu

Sorumluluklarımızdan biri de müşteri, tedarikçi, rakip ve diğer paydaşlarımıza karşı adil davranmaktır. Ipsos'un işinin özü müşterilerimize sattığımız veri ölçümü, iş, ürün ve hizmetlerin doğruluğuna dayanmaktadır.

Gizlilik

Müşteri ve üçüncü şahısları içeren gizlilik gerekliliklerine uymak esastır. Çalışanların Ipsos, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, deneklerimiz ve diğer paydaşlarımızla ilgili gizli bilgilere ("Gizli Bilgi") erişimi olabilir. Tüm çalışanlar bu gibi bilgileri gizli bilgi olarak ele almayı ve Ipsos kuralları dahilinde kendi firma gizli bilgilerimizi korumak için gösterdiğimiz özeni göstermeyi taahhüt eder.

Gizli Bilgi güvenli bir şekilde saklanacaktır ve yalnızca bu bilgilere sahip olmak için işle ilgili bir sebebi olan kişilere aktarılacaktır.

Bazı durumlarda, Müşteriler, sözleşme aracılığıyla Ipsos'un Gizli Bilgiyi ayırmasını gerekli görebilir; bu durum, böyle bir sözleşme hükmüyle uyum sağlamak için IT ile işbirliği yapılmasını gerektirecektir.

Çalışanlar Gizli Bilgiler hakkında iş dışında tartışamaz ve işlerinin sonuçlarını izinsiz paylaşma yetkisine sahip değildirler. Çalışanların, çalışmadıkları müşteri ya da projelerle ilgili gizli bilgilere erişim hakları yoktur ve aynı müşteri için çalışmayan diğer Ipsos çalışanlarıyla gizli bilgileri tartışmamalıdır. Çalışanlar, işle ilgili belli bir ihtiyaç ile ilgili değilse gizli bilgilere erişmeye çalışmamalıdır.

Gizli Bilgilerin üçüncü bir şahsa (müşteri, tedarikçi vb.) açıklanması, bilginin açıklandığı taraf bir Gizlilik Anlaşması imzalamazsa yapılamaz. Gizlilik anlaşması örnekleri üçüncü şahıslara sağlanmak üzere Hukuk Bölümünde mevcuttur; üçüncü bir şahıs kendisinin gizlilik anlaşması taslağını sağlarsa veya Ipsos'a gizlilik anlaşması örneği ile ilgili yorumları olursa, bunlar Hukuk Bölümü tarafından incelenmelidir; Hukuk Departmanı, müzakereleri yönetir, anlaşmayı son haline getirip imzalama sürecini koordine eder.

Ipsos Fikri Mülkiyeti

Ipsos müşterilerine zamanla birikmiş kapsamlı Fikri Mülkiyeti ile profesyonel hizmetler sağlamaktadır. Fikri Mülkiyet şunları içerir (fakat bunlarla sınırlı değildir): şimdiki ve gelecekteki tüm tescilli ve mülkiyet hakları, lisanslar, endüstriyel mülkiyet hakları, ticari markalar (kayıtlı veya kayıtsız), buluş hakları, hizmet markaları, patentler, telif hakları, tasarım hakları, kayıtlı veri tabanı hakları, tasarım ve uzmanlık (know-how), algoritmalar, API (arayüz), veri tabanları, diyagramlar, formüller, buluşlar (patentli veya patentsiz), konfigürasyon ve yapılandırma, süreçler ve iş akışları, özel bilgi, protokoller, şartnameler, yazılım kod program dilleri ve kod hakları (kaynak kodu ve çalıştırılabilir veya hedef kodu dahil olmak üzere her formatta), altprogramlar, teknikler, kullanıcı ara yüzleri, URL'ler (somut hale dökülmüş olsa da olmasa da yukarıdakilerin tüm somut halleri, talimat kılavuzu, prototip, not defteri, örnek, araştırma ve özet gibi), müşterilere sunulan teklifler, ürünler, soru formları, rapor ve portalların görünüm ve tasarımı dahil olmak üzere fikri mülkiyet haklarındaki tüm mevcut ve gelecek mülkiyet hakları, lisanslar, unvan ve menfaatler.

Tüm çalışanların, Ipsos Fikri Mülkiyetinin korunmasını ve bunları usulünce belirleyen bir gizlilik anlaşması olmadan açıklanmamasını sağlama görevi vardır.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Sözleşme ile; Ipsos gerek iş saatleri esnasında, gerek iş saatleri dışında, gerekse bina içinde ve dışında, Ipsos'un işi ile ilgili olarak çalışanların ve yüklenicilerinin geliştirdiği tüm fikri mülkiyet haklarına sahiptir.

Anti tröst

Ipsos anti tröst ve rekabet yasa ve mevzuatlarının ihlalini kabul etmeyecektir. Anti tröst ve rekabet yasa ve mevzuatları ulusal ya da bölgesel bir hükümet veya ulusal, bölgesel ve/veya küresel etkiye sahip bir kurum tarafından düzenlenmiştir. Belirli bir bölgede rekabet için kabul edilebilir davranışları tanımlar ve adil rekabeti desteklemeyi hedefler.

Kişisel ve iş harcamalarının ayrılması

Kişisel ve iş harcamaları kesinlikle birbirinden ayrı tutulmalıdır. Kişisel harcamalar (usulünce yetkilendirilmemiş ve ödenmemişse) Ipsos hesaplarından karşılanmamalıdır. Ödeme alınabilmesi için harcamaların kapsam ve zamanlaması çalışanın Ipsos'taki rolüyle ilgili olmalıdır. Harcamaların ödenmesi departman yöneticisinin iznine tabidir ve Grup talimatları doğrultusunda yerel intranet sitenizde bulunan yerel Seyahat politikanızla aynı doğrultuda olacaktır.

Ipsos ve Ipsos paydaşlarının kaynak ve varlıkları Kişisel amaçlar için kullanılmayacaktır.

Şirket, şirkete borç olunan harcamalarınızı maaşınızdan kesme hakkını saklı tutar.

Çıkar çatışması

Bireysel ve özel çıkarlar, tamamen iş ve etik değerlendirmelerin baz alınmasını gerektiren iş ilişkilerini ve kararlarını etkilememelidir. Sözleşmeler, kesinlikle tarafsız prensiplere göre gerçekleştirilecektir. Bu, çalışanların seçilmesi ve değerlendirmesi için de geçerlidir.

Çalışanların görevleri esnasında elde ettikleri bilgiler kendi amaçları ya da üçüncü şahısların çıkarları doğrultusunda kullanılamaz.

Çalışanların Kişisel ilişkilerinin bulunduğu (ör. aile, arkadaşlar) ya da Ipsos iş ortaklarıyla mali bağı olduğu tüm durumlarda veya çalışanlar Ipsos'un aktif olduğu iş alanlarında aktiflerse bir çıkar çatışması olduğu varsayılacaktır. Bu faaliyetlere her çeşit ortaklık da dahildir.

Olası bir çıkar çatışması, Hukuk Departmanı'nı da sürece dahil ederek ve Ipsos'tan zorunlu izin alınmasıyla çözümlenmelidir.

Proje ve mali kayıtların doğruluğu

Ipsos, proje ile ilgili ve mali bilgilerin adil, zamanında, tam ve doğru kaydedilmesi ve raporlanmasını şart koşmaktadır. Tüm destekleyici belgeler bu standartlar ile uygun yerel kanun ve genel olarak kabul edilen muhasebe prensipleri doğrultusunda düzenlenmeli ve sunulmalıdır.

İş sahipleri ve iş birimi yöneticileri teklif ve projelerdeki tüm mali bilginin kalıcı olarak doğru, tam ve güncel kalmasını sağlamaktan sorumludur.

Siyasi Katkılar ve Hükümet İlişkileri

Ipsos'un yerine getirdiği işin özellikleri (ör. pazar ve kamuoyu araştırması) sebebiyle daima tarafsız ve herhangi bir partiye bağlı olmayan konumunu sürdürmesi önemlidir. Ipsos adına Yönetim Kurulu'nun onayı olmaksızın siyasi parti, siyasetçi veya ilgili kurumlara mali yardım yapılmasına izin verilmeyecektir.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Dolandırıcılığı Önlemek ve Endişeleri Bildirmek

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Dolandırıcılığı önlemek

Dolandırıcılık, uygunsuz fayda, zimmete para geçirmek veya geçirildiğini gizlemek amacıyla organizasyonun gerek içinden gerek dışından bir kişi tarafından yapılan tüm aldatıcı uygulama, kasti plan veya mali veya diğer kayıtların bilinçli olarak bozulmasıdır.

Dolandırıcılığı önlemenin amacı Grubun her çalışanını riskler, alınacak tedbirler ve sorumluluk alanlarında dolandırıcılıkla karşılaşmaları durumunda yapılacaklar konusunda bilinçlendirmektir. Çalışanları (yönetim dahil), danışmanları, tedarikçi veya yüklenicileri içeren tüm dolandırıcılık veya şüpheli olayları, hırsızlık, israf ve kötüye kullanım durumları için geçerlidir.

Buradaki odak nokta önlemektir. Dolandırıcılık ya da hırsızlık olasılığını azaltmak için alınabilecek önlemler arasında riske maruz kalmayı ölçmek, yeterli iç kontrolleri uygulamak, görev ve yetkileri ayırıştırmak, yönetimin düzenli değerlendirilmesini sağlamak, vb. bulunmaktadır.

Yöneticiler ve çalışanlar kendi sorumluluk alanlarında Ipsos varlıklarının güvenliğini sağlamalı ve aşağıdaki örneklerde olduğu gibi dolandırıcılığın gerçekleşiyor olabileceğini belirten uyarı işaretlerine dikkat etmelidir: sıra dışı çalışan davranışları, izin alma isteksizliği, yükleniciler / tedarikçilerle samimi ilişki, eksik belgeler, vb.

Bir çalışan dolandırıcılıktan şüphelendiğinde, öncelikle durumu departman yöneticisine bildirmelidir. Bu yönetici de 24 saat içinde Grup CFO'sunu ve İç Denetleme Direktörü'nü bilgilendirecektir. Bu aksiyon herhangi bir sebeple alınamazsa veya bu prosedürü uygulamak uygun olmazsa veya durumu bildiren kişi bunu yaparken kendini rahat hissetmezse (örneğin, dolandırıcılık bildirisi departman yöneticisi veya süpervizörlerini ilgilendiriyorsa), dolandırıcı aşağıda tanımlanan ihbar sistemi ile bildirilmelidir.

Dolandırıcılık müdahale planı, para kaybını önlemek, iş üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak ve gelecekte dolandırıcılığı önlemek için vaktinde ve etkili hareket edilmesine hizmet eder. Dolandırıcılıkla Mücadele Politikası Ipsos Politika ve Prosedürler Kitabı'nda bulunmaktadır.

İhbar sistemi ile bir endişeyi bildirmek

Mesleki Davranış İlkeleri ile Dolandırıcılıkla Mücadele Politikası'nın standartlarına uyumu sağlamak için, her çalışanın ihlalleri bildirme görevi vardır.

Ipsos bağımsız bir kurum tarafından yönetilen ve herhangi bir çalışanın, Ipsos'un işini ciddi bir şekilde etkileyebilecek ya da hileli olan etik sorun, risk veya davranışı bildirebileceği harici bir alarm sistemi kurmuştur (bkz Ipsos İtranet'indeki Ipsos İhbar bölümü).

Bu sistem, bir çalışanın organizasyonu Grup kuralları ile dolandırıcılık, rüşvet, yolsuzluk, rekabet önleyici uygulamalar, şüpheli muhasebe prosedürleri, sağlık ve güvenlik veya çevre mevzuatının büyük ihlali, etik olmayan davranış veya yasa dışı faaliyet ile ilgili yerel kanunlar ve mevzuatları ihlal edebilecek gerçekler hakkında bilgilendirebilmesini sağlar; raporu sağlayan çalışan isimsiz kalmayı tercih edebilir.

Bu sistem, kişinin doğrudan departman yönetimi, yerel yönetimi, İnsan Kaynakları veya çalışan temsilcileri gibi geleneksel bildirim kanalları kullanmak konusunda rahat olmayabileceği endişe bildirme yöntemlerine bir alternatif sağlamaktadır. Harici bir yüklenici kullanılması, yasa dışı olayları yetkili makamlara bildirme gereğinin yerini almaz ve yerine geçmez.

Neler bildirilmeli?

Bildirim kapsamı aşağıdaki konularla sınırlandırılmıştır:

- Rekabet önleyici uygulamalar
- Şirket politikasının ihlali
- Sağlık ve güvenlik
- Gizlilik sorunu
- Çıkar çatışması
- Yolsuzluk
- Yanlış uygulama
- Dolandırıcılık
- Para aklama
- Ortak ve üçüncü şahıslarla ilgili sorunlar
- Mahremiyet sorunları
- Vandalizm ve suç unsuru hasar

Bu sistem insan kaynakları ile ilgili endişeleri bildirmek için uygun **değildir** ve bu tip endişeler, departman yöneticisine ya da İnsan Kaynakları bölümüne (yerel ve/veya Grup) bildirilmelidir.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Bir endişeyi **bildirmek**

Bir endişeyi bağımsız şirkete bildirmek için dört farklı yöntem kullanılabilir: telefon, güvenli ağ bildirim, özel olarak belirlenmiş e-posta ve posta.

- **Telefon ile:** Ipsos Intranet'inde gösterilen ücretsiz telefon numaraları kullanılarak
- **İnternet üzerinden bildirim:** www.expolink.co.uk
- **Özel e-posta ile:** ialert@expolink.co.uk
- **Posta ile:** 1 Greenways Business Park, Bellinger Close, Chippenham, SN15 1BN, UK.

Mesleki Davranış
İlkelerimiz

Kişisel
Taahhüdümüz

Politikalarımız

Profesyonel
Sorumluluklarımız

Dolandırıcılığı
Önlemek ve
Endişeleri Bildirmek

Sağlanan bilgiye **kimler erişecek?** Hangi sonuçlar **bildirilir?**

Bildirilen durumlar çalışan aksini kabul etmediği sürece Grup Denetleme bölümüne isimsiz olarak gönderilir.

Sistem Ipsos'un bildirilen sorunla ilgilenmek için alınacak önlemlere karar vermesini sağlamak için gizlilik ilkesiyle toplanan verinin doğrulanmasını organize edecek şekilde yapılandırılmıştır. Tüm durumların takibi tutarlı ve etkin bir şekilde yapılacaktır ve Denetleme komitesine ve çalışan raporu ile ilgili diğer uygun kişilere bildirilecektir. Bildirim isimsiz olarak yapılmamışsa ve aksi uygun değilse, endişeyi bildiren çalışan bildirim durumu ve alınan çözüm adımları konusunda bilgilendirilecektir.



Global Merkezi Hizmetler

35 rue de Val de Marne - 75013 Paris - France

+33.1.41.98.90.00

www.ipsos.com

GAME CHANGERS

