

Ipsos: DAVRANIŞ KURALLARIMIZ





İÇİNDEKİLER

1 CEO'DAN MESAJ

2 GİRİŞ

3 POLİTİKALARIMIZ

- 3.1 Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
- 3.2 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temel İlkeler ve İşte Haklar
- 3.3 Ipsos'un İklim Taahhüdü
- 3.4 Eşit Fırsatlar Politikası
- 3.5 Kadınların Güçlendirilmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Teşvik
- 3.6 Sağlık ve Güvenlik Politikası
- 3.7 Tedarikçilerin İşe Alınması: Ipsos Tedarikçi Davranış Kuralları
- 3.8 Uyuşturucusuz İş Yeri
- 3.9 Yolsuzlukla Mücadele
- 3.10 Şikayet ve Disiplin Prosedürü
- 3.11 İkincil Faaliyetler
- 3.12 Zaman Çizelgesi Uyumu
- 3.13 Veri Koruma ve Gizlilik
- 3.14 Bilgisayar, E-posta ve İnternet Politikaları
- 3.15 Ipsos Medya Kılavuzları
- 3.16 Halka Açık Bir Şirkette Çalışmak
- 3.17 Onay Limitleri

4 PROFESYONEL YÜKÜMLÜLÜKLERİMİZ

- 4.1 Esomar Pazar ve Sosyal Araştırma Kuralları'na Bağlılık
- 4.2 Müşteriler, Tedarikçiler, Katılımcılar ve Diğerleri ile İlişkilerin Dürüstlüğü
- 4.3 Gizlilik
- 4.4 Ipsos Fikri Mülkiyeti
- 4.5 Haksız Rekabet, Kartel Karşıtı ve Rekabet Karşıtı Politika
- 4.6 Kişisel ve İş Giderlerinin Ayrılması
- 4.7 Çıkar Çatışması
- 4.8 Proje ve Finansal Kayıtların Dürüstlüğü
- 4.9 Siyasi Katkılar ve Hükümet İlişkileri

5 DOLANDIRICILIĞI ÖNLEME VE ENDİŞELERİ DİLE GETİRME

- 5.1 Dolandırıcılığı Önleme
- 5.2 İhbar Sistemi

3

4

6

2

1

2

7





1 CEO'DAN MESAJ

Davranış Kurallarımız, tüm çalışanlardan beklediğimiz davranış standartlarını belirler. Etik davranışı, yaptığımız işlerin merkezine koyar ve pazar araştırmalarında lider bir şirket olarak yasalara, en yüksek endüstri standartlarına ve kendi değerlerimize uyum sağlamak için uyguladığımız çeşitli politika ve prosedürleri özetler. İşimizin büyük bir kısmı, bireylerin, kamu kurumlarının ve şirketlerin gönüllü (genellikle ücretsiz) iş birliğine bağlıdır, bu nedenle nasıl davrandığımız -ve nasıl davrandığımızın görülmesi- işimizin başarısı, katılımcılarımızın ve paydaşlarımızın gönüllü iş birliği için esastır.

Ipsos'un araştırma alanında çalışmak için en iyi yer olmasını da istiyoruz ve bu, herkese adil bir şekilde davranmayı ve herkesin rahat olup en iyi şekilde çalışabileceği bir iş yeri yaratmamızı sağlamayı da kapsıyor. Son ve bir o kadar önemli olan nokta, iş başarımız, hepimizin düşünceli ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlamamıza bağlı olduğu. Bu Davranış Kuralları, kaynaklarımızı etkili bir şekilde kullanmamıza ve işimize yönelik yasal, ticari ve itibarla ilgili riskleri en aza indirmemize yardımcı olur.



"Hepimizden etik davranış sergilememiz, teşvik etmemiz, örnek olmamız ve herhangi bir uyumsuzluk durumunu bildirmemiz bekleniyor."



Her çalışan, kendi davranışlarından ve mükemmeliyet kültürünü teşvik etmekten sorumludur. Ipsos'un değerlerini koruma taahhüdü ve Ipsos'un politikalarına ve uygulanabilir yasalara uyum, iş yapma şeklimizin temel bir parçası olmalıdır ve Ipsos'un tüm liderleri [Liderlik Davranışlarını](#) modellemelidir. Bunu yapmak, sürekli olarak kendimizi geliştirmemize yardımcı olur.

Davranış Kuralları hakkında herhangi bir sorunuz varsa, yöneticiniz, İK veya Hukuk Departmanınızın bir temsilcisi ile iletişime geçmekten çekinmeyin veya Ipsos Intranet'teki daha ayrıntılı Ipsos Politika ve Prosedürler Kitabına da bakabilirsiniz.



Ben Page
Chief Executive Officer



2

GİRİŞ



2 GİRİŞ

Davranış Kuralları, yükümlülüklerimizi özetler. Yasal, etik, sosyal, çevresel ve toplumsal sorumluluklarımızın tamamını kapsayan detaylı bir rehber niteliğinde değildir.

Davranış Kuralları, size teslim edilen veya Ipsos Intranet'te erişilebilen diğer ilgili belgelerle birlikte okunmalıdır, yani:

"Politika ve Prosedürler Kitabı"

Davranış Kuralları'nda belirtilen bilgileri tamamlar. Tüm çalışanlar ve yöneticiler tarafından saygı gösterilmelidir.



Davranış Kuralları, Ipsos ile ilişkili olan herkes için geçerlidir. - bu, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar, danışmanlar ve taşeronlar anlamına gelir.



Ipsos ile aynı özen yükümlülüğüne sahip olan tedarikçilerimizin de, özellikle insan hakları ve çevre koruma alanlarında geçerli oldukları ölçüde politikalarımıza uymalarını bekliyoruz.

Davranış Kuralları'nın veya Ipsos politikalarının ve prosedürlerinin Ipsos çalışanları tarafından ihlali, işten çıkarma da dahil olmak üzere disiplin cezası ile sonuçlanabilir. Bir yüklenici, danışman veya tedarikçi tarafından yapılan ihlal, Ipsos ile olan sözleşmelerinin feshi ile sonuçlanabilir. Disiplin cezası ile sonuçlanabilecek uygunsuz davranışlar şunları içerir:

- Ipsos'un politikalarını ve prosedürlerini ihlal etmek veya aşmak ya da başkalarını ihlal etmeye veya aşmaya teşvik etmek;
- İlgili yasa ve yönetmeliklerin bilinen veya şüphelenilen ihlallerini veya Ipsos politikalarının önemli bir ihlalini zamanında bildirmemek. Bu, İhbar Sistemi kullanılarak veya Ipsos'u olumsuz etkileyebilecek herhangi bir önemli konu için Küresel Kalite ve Denetim Direktörüne 24 saat içinde bir e-posta gönderilerek yapılabilir. (daha fazla ayrıntı için Bölüm 5'e (Dolandırıcılığı Önleme ve Endişeleri Dile Getirme) bakabilirsiniz.)
- Ipsos'un iç soruşturmasıyla iş birliği yapmamak; veya
- Dürüstlikle ilgili bir endişeyi bildirdiği için başka bir çalışana misilleme yapmak.



POLİTİKALARIMIZ

3



3 POLİTİKALARIMIZ

3.1 BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ

Ipsos, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne taraf olup, etki alanımız içinde insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında bir dizi temel değeri benimsemeyi, desteklemeyi ve uygulamayı taahhüt ettiğimiz anlamına gelir. Özellikle bu, aşağıdaki 10 ilkeye bağlı olduğumuz anlamına gelir:



1. Uluslararası düzeyde ilan edilmiş insan haklarının korunmasını destekler ve saygı gösteririz.



2. İnsan hakları ihlallerine ortak olmadığımızdan emin oluruz.



3. Örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkının etkin tanınmasını destekleriz.



4. Tüm zorla çalıştırma ve zorunlu çalıştırma biçimlerinin, modern kölelik de dahil olmak üzere, ortadan kaldırılmasını destekleriz.



5. Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılmasını destekleriz.



6. İstihdam ve meslek alanında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını destekleriz.



7. Çevresel zorluklara ve etkilere ihtiyatlı bir yaklaşımı benimseriz.



8. Daha büyük çevresel sorumluluğu teşvik etmek için girişimlerde bulunuruz.



9. Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yayılmasını teşvik ederiz.



10. Yolsuzluğun tüm biçimlerine, (şantaj ve rüşvet dahil) karşı çalışırız.

Daha fazla bilgi için BM Küresel İlkeler Sözleşmesi hakkında, web sitesine bakın:
www.unglobalcompact.org.



3.2 ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) TEMEL İLKELER VE İŞTE HAKLAR

Ipsos, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Temel İlkeler ve İş Yerindeki Haklar'ına aşağıda belirtilen şekilde uymaktadır:

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin tanınması
- Tüm zorla veya zorunlu çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılması
- Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılması
- İstihdam ve meslek alanında ayrımcılığın ortadan kaldırılması
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı

3.3 IPSOS'UN İKLİM TAAHHÜDÜ

Ipsos, etkili iklim aksiyonları konusunda kararlıdır.

Bilim Temelli Hedefler Girişimi'ne (SBTI) dahil olduk ve en geç 2050 yılına kadar Net Sıfır karbon emisyonuna ulaşmayı taahhüt ettik. Bu, karbonsuzlaşma planlarımızı Paris İklim Anlaşması'nın, küresel sıcaklık artışını sanayi öncesi dönemlere kıyasla 2050 yılına kadar 2°C'nin oldukça altında sınırlama hedefiyle uyumlu hale getireceğimiz anlamına geliyor.

3.4 EŞİT FIRSATLAR POLİTİKASI

Tüm çalışanlarımıza sağlıklı ve etik bir çalışma ortamı sağlamayı hedefliyoruz. Tüm çalışanlar ve iş başvurusunda bulunanlara eşit muamele yapmayı taahhüt ediyoruz.

Ipsos çalışanlarının birbirlerine profesyonelce ve karşılıklı saygı içinde davranmalarını bekliyoruz. Aynı şekilde müşterilerle, tedarikçilerle, halkla ve medya ile etkileşimde bulunurken de aynı davranışları göstermelerini bekliyoruz.

Cinsiyet, cinsiyet kimliği, renk, ırk, din, yaş, cinsel yönelim, medeni durum, etnik veya ulusal köken, engellilik durumu veya bir sendika ya da başka bir derneğe üyelik ya da üyelik dışı olma gibi nedenlerle herhangi bir bireyi diğerlerinden daha olumsuz bir şekilde muamele ederek ayrımcılık yapılmasını tolere etmeyiz. Ayrıca, her türlü tacizi, cinsel taciz de dahil olmak üzere, ya da diğer saldırgan davranışları ve eylemleri tolere etmeyiz (bu, bir çalışanın performansını etkileyebilecek ve/veya düşmanca, korkutucu veya saldırgan bir iş ortamı yaratabilecek herhangi bir davranış veya eylemi içerir.)

Ipsos'un eşit fırsatlara olan bağlılığının bir parçası olarak, Mülteciler İçin Tent İş Birliği ve Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin #WithRefugees koalisyonunun bir üyesiyiz. Bu girişimler sayesinde Ipsos gibi şirketler, mültecilere iş, mentorluk ve eğitim sunarak onları istihdam ve ekonomik faaliyet yoluyla ev sahibi ülkelerine entegrasyonlarını destekler.



3.5 KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ TEŞVİK

Ipsos, Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlendirilmesi İlkeleri (WEPs) ve Unstereotype Alliance'ın bir üyesidir.

Ipsos, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve daha fazla kadının liderlik pozisyonlarına terfi edilmesini aktif olarak teşvik eder.

3.6 SAĞLIK VE GÜVENLİK POLİTİKASI

Çalışanların iş yerindeki refahını kolaylaştıran güvenli çalışma ortamlarının sürdürülmesini önceliklendiriyoruz. Tüm çalışanların hem kendi sağlık ve güvenliklerinden, hem de iş yerindeki davranışlarından etkilenebilecek diğer kişilerin sağlık ve güvenliklerinden sorumlu olmalarını bekliyoruz.

3.7 TEDARİKÇİLERE KARŞI GÖREV VE SORUMLULUKLARI: IPSOS TEDARİKÇİ DAVRANIŞ KURALLARI

Ipsos, tedarikçilerinin kendi faaliyetlerine ve operasyonlarına uyguladığı aynı yüksek standartlara uymasını bekler.

Ipsos tedarikçilerine adil davranır ve boyutları ne olursa olsun tüm ilgili tedarikçilerin Ipsosla çalışma konusunda eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamayı amaçlar.

Bu gereksinimler ve tedarikçilerimize yönelik taahhütler, Politika ve Prosedürler Kitabı'nın **Bölüm 1.8**'de yer alan [Ipsos Tedarikçi Davranış Kuralları](#)'nda listelenmiştir.

3.8 UYUŞTURUCUSUZ İŞ YERİ

İş yerinde, Ipsos mülkünde veya bir müşterinin tesisinde yasa dışı uyuşturucuların veya izinsiz alkolün kullanımı veya bulundurulması kesinlikle yasaktır.



3.9 YOLSUZLUKLA MÜCADELE

[Ipsos'un Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#), Politika ve Prosedürler Kitabı'nda

Bölüm 1.7'de bulunur. Ipsos'un ana şirketi Fransızdır ve bu nedenle politika, Fransız yolsuzlukla mücadele yasası olan Loi Sapin II'yi temel alır.



Ipsos, tüm yolsuzluk uygulamalarını kesinlikle yasaklar. Yolsuzluk, rüşvet ve benzeri konularla ilgili yasa veya düzenlemelerin ihlaline müsamaha göstermez.

Çalışanlar, çalıştıkları Ipsos birimi aracılığıyla da dahil olmak üzere, doğrudan veya dolaylı olarak, Ipsos dışındaki herhangi bir kişiye uygunsuz bir avantaj elde etmek veya lehte bir eylemi teşvik etmek amacıyla herhangi bir ödeme yapmamalı veya diğer teşviklerden teklif etmemeli, vaat etmemeli ve vermemelidir.

Yasadışı ödemeler; nakit, hediyeler, ücretsiz numuneler, gereksiz seyahat ve eğlence masraflarının ödenmesi ve kolaylaştırma ödemeleri dahil olmak üzere her türlü mali teşviki içerir. Ayrıca, herhangi bir kişiye, şirkete veya hükümet yetkilisine rüşvet verilmesi kesinlikle yasaktır.

Üçüncü bir tarafça Ipsos'a veya Ipsos çalışanlarına (veya aile üyelerine) sağlanan herhangi bir doğrudan veya dolaylı fayda yasaktır. Çünkü bu bağımlılığa yol açabilir ve alıcının görevini yerine getirme sürecindeki kararlarını etkileyebilir.

Bunun istisnası, ara sıra verilen promosyon hediyeleri veya davetler gibi ilgili standart iş uygulamaları bağlamında yaygın olarak kabul edilen önemsiz değerdeki küçük hediyelerdir. Bu tür faydaların değeri makul kalmalı ve her durumda yerel yasalara saygı gösterilmelidir.

3.10 ŞİKAYET VE DİSİPLİN PROSEDÜRÜ

Her Ipsos birimi, kendi yetki alanındaki geçerli düzenlemelere uyar ve disiplin, işten çıkarma, şikayet konularıyla ilgili adil prosedürler izler. Daha fazla bilgi için ülkenizin İK Departmanına başvurun.



3.11 İKİNCİL FAALİYETLER

İkincil bir faaliyeti, Ipsos personelinin Ipsos ile çalışma ilişkisi dışında, ücretli veya ücretsiz olarak hizmetlerini sunduğu bir faaliyet olarak tanımlıyoruz. Genel olarak, Ipsos sosyal etkisinin bir parçası olarak gönüllü ve ücretsiz hayır işi çalışmalarına katılımı teşvik eder. Ipsos, tüm çalışanlara gönüllü faaliyetlere katılmalarını sağlamak amacıyla yılda iki gün ücretli izin verir, örneğin bir hayır kurumu yönetim kuruluna veya ticari bir organizasyon yönetim kuruluna katılmak gibi. Bunun ötesinde, ikincil faaliyetler yalnızca ilgili Ipsos çalışanının/çalışanlarının işini kısıtlamadığı veya performansını azaltmadığı ve çıkar çatışmalarının olmadığı durumlarda kabul edilebilir. Böyle bir faaliyete katılmak istiyorsanız, yerel İK temsilciniz ve gerekli onay sürecini başlatacak olan Grup Genel Danışmanı ile iletişime geçin.

3.12 ZAMAN ÇİZELGESİ UYUMU

Her hafta, tüm Ipsos çalışanları ve yöneticileri, çalıştıkları işler ve takip edebilecekleri diğer görevler için zamanlarını Ipsos Zaman Çizelgesi Sistemi'ne (iTime) kaydetmeli, devamsızlıklarını ve tatillerini bildirmelidir.

Zaman, doğru bir şekilde kaydedilmelidir. Tüm yöneticilerin çizelgenin zamanında ve doğru doldurulmasının önemini vurgulamaları beklenmektedir.





VERİ KORUMA VE GİZLİLİK

hakkında özel bilgi toplar ve analiz eder, çalışanları ve e dahil olmak üzere ilişkili olduğu insanlar hakkında ve kullanması gerekir. Bu işlem şeffaf, güvenli ve le gerçekleştirilmelidir. İlgili gizlilik ve veri koruma önetmeliklerine uyum esastır. Ipsos Küresel Gizlilik a Politikası, AB Genel Veri Koruma Yönetmeliği'nin ilkelerini, Ipsos Grubu, çalışanları ve tedarikçilerinin oruma ile ilgili olarak uyması gereken asgari standart emektedir. Kişisel veriler (yanlış bir şekilde "kişisel

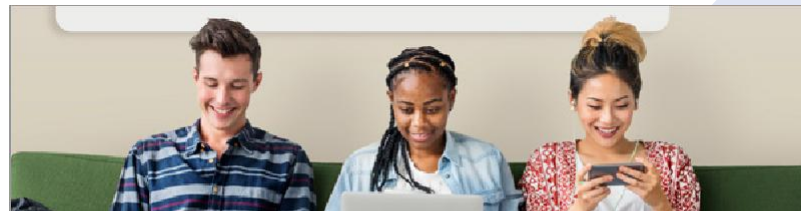


Katılımcılarımızın veri gizliliğini korumak sorumluluğumuzdur ve en yüksek önceliklerimizden biridir.



Her ülkede bir Küresel Baş Gizlilik Yetkilisi ve Veri Koruma Görevlileri atadık.

Veri koruma veya gizlilik yükümlülükleri hakkında daha fazla bilgi için lütfen Politikalar ve Prosedürler Kitabının **8.1 Bölümünde** ver alan [Ipsos](#)



Belgeler

Bilgisayar
İpsos'un iş
sırasında ve
terimince güvenli
olarak izin
durumları hariç,
la korunan
r, ticari sırlar,
ilgiler veya
teriyaller
k (yüklemek)
lamaz.



6

Belge saklama

Belgelerin periyodik olarak silinmesi, depolama alanı ve maliyetleri, tasarruf etmek için gereklidir. Ancak, bazen belirli kayıtların belirli süreler boyunca saklanması gerektiğine dair yasal gereklilikler vardır. Muhasebe – Finans ile ilgili defter ve belgeler Türk Ticaret Kanunu'na göre 10 yıl, Vergi Usul Kanununa göre 5 yıl saklanmak zorundadır. Belgelerin saklanması ve imhası, Politika ve Prosedürler Kitabı'nın **Bölüm 7.2'**de yer alan [Bilgi Güvenliği Politikası](#)'na uygun olmalıdır.

Dava veya devlet soruşturması ile bağlantılı olarak belgelerin gerekebileceği durumlarda, ilgili olabilecek tüm belgeler korunmalı ve dava veya soruşturmanın konularıyla ilgili belgelerin olağan yok edilmesi veya değiştirilmesi derhal durdurulmalıdır.



Ayrıca, elektronik kayıtların korunmasına yardımcı olabilmesi için hemen bir IT temsilcisine bildirilmelidir. Bir çalışanın, kontrolündeki belgelerin bir dava veya soruşturma ile ilgili olabileceği nedeniyle korunup korunmayacağı konusunda belirsizliği varsa, Çalışan Hukuk Departmanı ile iletişime geçmelidir.

Müşterilerin projeleriyle ilgili tüm belgeler ve Ipsos'a ait diğer bilgiler kişisel bilgisayarlara ve sistemlere aktarılmamalı veya bu sistemlerde tutulmamalı ve Ipsos'un dahili sistemleri kullanılarak saklanmalıdır. Çalışanlar kişisel e-posta sistemlerini iş amaçlı kullanmamalıdır.



SOS MEDYA KILAVUZLARI

İçeriklerinin Müşteri ve Üçüncü Taraf İsimleri / Logolarının Yayınlanması İçin Kılavuzlar

İçeriklerle kamuya açık alanda içerik yayınlarken, tüm ilgili telif haklarına ve diğer fikri mülkiyet haklarına, ayrıca bilgisayar sistemlerine uymalıdır.

Müşteri veya üçüncü taraf isimleri, logoları veya ticari sembolleri, ilgili fikri mülkiyet sahibinin yazılı izni olmaksızın kullanılmamalıdır.

Müşterileri veya tedarikçileri alıntılar yapmak veya referans göstermek için onay verildiğinde, çalışanlar yayınlanan bilgilerin adil ve doğru olmasını

sağlamak zorundadır. Müşteriyi/tedarikçiyi utandırabilecek veya zarar verebilecek çıkarımlar yapılmasına izin verilmemelidir.

Çalışanlar, müşteri ve tedarikçi bilgilerini ve gizlilik sözleşmeleri imzaladığımız üçüncü şahısların bilgilerini gizli tutmakla sözleşmeye bağlı olarak yükümlüdür.



Yayınlanan herhangi bir içerik, Ipsos'un duruşunu, stratejisini veya görüşünü doğru bir şekilde temsil etmeli ve ilgili hizmet birimi lideri tarafından önceden incelenmelidir.

4

5

İpsos Adını veya Çalışma Ürünü Kullanarak Yayın Yapmaları İçin Kılavuzlar

Müşterilerimiz medyaya, hükümetler gibi paydaşlara veya müşteri reklam ve tanıtım materyallerinde kullanılmak üzere araştırma sonuçları genellikle bu sonuçlarla ilişkilendirildiğinden ve Ipsos adı (marka değeri) değerli olduğundan, bu süreç çok dikkatli bir şekilde ve sonuçların doğru bir şekilde yansıtılmasını sağlamak için profesyonel bir yükümlülüğümüz vardır. Aksi takdirde, güvenilirliğimizi zedelemizin değerini geri dönüşü olmayan bir şekilde azaltma riskiyle karşı karşıya kalırız.

[İpsos İçin Medya Yayın Politikası](#), Ipsos Politika ve Prosedürler Kitabı'nın **2.2 Bölüm**'ünde bulunabilir, bir müşterinin araştırma sonuçlarını kamuya planladığında (veya açıklayabileceğini düşündüğünde) uyulması gereken ilkeleri listeler. Bunlar, sınırlama olmaksızın, aşağıdaki gibidir:

de, müşteriler sonuçların kamuya açık alanda kullanılmasının uygun olmadığını biliyorsa, Ipsos'u önceden bilgilendirmelidir.

er şekilde, araştırma sonuçlarının kamuya açıklanmasını önlemek için herhangi bir araştırma görevinin başlangıcında, müşterilere Ipsos Anketler İçin Medya Yayın Politikası hakkında bilgilendirilmelidir.

ya açıklanacak araştırmalarla ilgili tüm anketler, saha çalışmasından önce Ülke Müdürü veya onun belirlediği kişi tarafından yerel düzeyde Ipsos tarafından onaylanmalıdır.

İddia testlerinin, Ipsos adının kullanımı ve kullanıldığı bağlamın hatalardan kaçınmak amacıyla Ülke Müdürü veya onun belirlediği kişi tarafından gözden geçirilmesi zorunludur. Çalışma tasarımı (çalışmanın başlamasından önce) toplanan veriler ve potansiyel iddialar, Ülke Müdürü veya onun belirlediği kişi tarafından gözden geçirilmeli ve onaylanmalıdır.

Müşterilerin, Ipsos adı kullanılsa bile, araştırmaların sonuçlarını önceden izniniz olmadan kamuya açıklamalarına izin verilmemelidir. Bu, müşteri sözleşmelerimiz için tutumumuzdur, ancak müşteri bu kısıtlamayı kabul etmeyi reddederse, sonuçların kullanımı nedeniyle üçüncü taraf sorumluluğuyla karşı karşıya kalmamıza neden olursa bizi tazmin etmelidir.

5

6

Elektronik sigara müşterileri için Ipsos'un araştırma yayınlanması ve adımızın kullanımı ile ilgili özel bir politika vardır. Böyle bir müşterinin sonuçları yayınlamayı beklediği bir sonuçla karşılaşmadan önce Ipsos'un çalışmayı gerçekleştirebileceğinden bu politika ve Prosedürler Kitabı'nın **2.2.1 Bölüm**'ünde belirtilen [Elektronik Sigara Araştırma Hizmetleri İçin Medya Politikası](#)'na başvurduğunuzdan emin olun. Sorularınız varsa, Ipsos ile iletişime geçebilirsiniz.

Detaylar için [Ipsos Anketler İçin Medya Yayın Politikası](#) ve detaylar için [Ipsos Anketler İçin Medya Yayın Politikası](#) ile ilgili ayrıntılar **Bölüm** 2.2.1'de yer almaktadır.

Sosyal Medya Politikası

Sosyal medyanın akıllıca kullanılmasını teşvik ediyoruz. Ana bulgularımızı paylaşmak ve şirketin profilini yükseltmek istiyoruz.



Aynı zamanda, çalışanlar sosyal medya profillerinde Ipsos, pazar araştırma sektörü veya herhangi bir Ipsos müşterisi ile ilgili paylaşımlarının kişisel olduğunu ve Ipsos'un görüş ve düşüncelerini yansıtmadığını açıkça belirtmelidir.



Çalışanlar, müşterilerimizi veya toplumun büyük kesimlerini gücendirebilecek, itiraz edilebilecek, kışkırtıcı veya tartışmalı sayılabilecek konulara uygun şekilde dikkat göstermelidir. Ipsos'ta çalıştığınızı belirten bir hesaptan gönderi yapıyorsanız, tüm görüşlerinizin yapılan iddiaları destekleyebilecek sağlam delil/verilere dayandığından emin olmanızı bekliyoruz.

Bu kamuya açık sitelerde, her çalışanın kişisel görüşleri şirketin duruşu olarak yorumlanabilir, bu yüzden hepimizin bakış açılarımızı profesyonel bir şekilde ifade etmemiz gerekir.



HALKA AÇIK BİR ŞİRKETTE ÇALIŞMAK

an, Ipsos'un halka açık bir şirket olmasının getirdiği
lamaların farkında olmalıdır. Küresel Intranet'te ve
ki [İçeriden Bilgi Ticareti Kuralları](#) ve Uygulamalarına
siniz.

İçeriden Bilgi ve Prosedürler Kitabı

ar, Ipsos veya müşterilerinin işlerini etkileyebilecek
edindiğinde, bu bilgilerin gizliliği korunmalı ve
amalı veya ifşa edilmemelidir. Bu tür bilgilerin
rın kendi amaçları veya üçüncü tarafların çıkarları
anılması kesinlikle yasaktır. Açıklık açısından, bu tür
bilgilere sahip olduğunuzda Ipsos, menkul
rinde işlem yapamayacağınız anlamına gelir.

ya altı aylık raporlarımızda, basın bültenlerinde yer
veya bir çeyrek sonuç çağrısında ya da Yatırımcı
numumuzda açıklanmayan tüm finansal bilgiler,
e gizlidir; bu belgelerin hepsi www.ipsos.com
e mevcuttur. Çekimler Ipsos'un stratejik ve finansal

istenirse, bu talebi Ülke CFO'nuz ile görüşmelisiniz, o da bu
bilgilerin açıklanmasından önce zorunlu Grup Finans onayını
almalıdır.

Ipsos menkul kıymetlerinin, örneğin Ipsos hisselerinin
(ücretsiz hisseler dahil) ticareti, 'içeriden öğrenenler
listesi'nde kayıtlı olan herkes için kesinlikle yasaktır (bu, İcra
Komitesi üyeleri, Grup Yönetim Komitesi üyeleri ve görevleri
nedeniyle İçeriden Öğrenilen Bilgilere sürekli erişimi olan
herhangi bir Ipsos çalışanı dahil, ancak bunlarla sınırlı
olmamak üzere) ve genellikle Ipsos'un finansal sonuçlarının
kamuya açıklanmasından önceki belirli dönemlerde, 'karartma
dönemleri' olarak bilinen sürelerde geçerlidir. Ipsos'un
ücretsiz hisseleri veya hisse senedi opsiyonları üzerinde
içeriden olmayan çalışanların ticareti de kesinlikle
düzenlenmektedir. Ipsos menkul kıymetlerinin ticaretine
uygulanan kesin kurallar ile Ipsos içeriden öğrenenler ve

GRUP ONAY LİMİTLERİ

[Yayınları](#), Politika ve Prosedürler Kitabı'nın **Bölüm 1.13**'te bulunur, (1) Ipsos organizasyonunda kimlerin Ipsos adına karar verme ve onay yetkisine sahip olduğunu belirler, (2) hangi eylemlerin grup onayı gerektirdiğini belirtir ve (3) her eylemle ilgili olarak onay kararının dahil olması gerektiğini ortaya koyar.

Yayınları aşağıdaki alanları kapsar:





n, Onay Limit Kılavuzları, (1) nihai karar vericiyi, (2) eylemi
p onaylaması gereken diğer kişileri, (3) karar sürecini
n iletişime geçilecek kişiyi ve (4) bilgilendirilmesi veya
eken kişileri belirler.

ereken temel ilkelerden biri, belirli eylemlerin yalnızca grup
ylanabileceğidir —yerel ve hatta bölgesel onay yetersizdir.—

yinde onaylanması gereken bazı eylemlere örnekler:

ve satın almalar

işimler

ar ve iş birliği anlaşmaları (özellikle ortak
şmanın olduğu yerlerde)

er için IP geliştirmek

ları

iler veya Ipsos rakipleri ile ortak markalaşma

emleri, belirli bir eşiğin üzerindeki kiralamalar da

anlaşmalarındaki bazı finansal terimler, 90 günü aşan





4

**PROFESYONEL
YÜKÜMLÜLÜKLERİMİZ**

4 PROFESYONEL YÜKÜMLÜLÜKLERİMİZ

4.1 Esomar Pazar ve Sosyal Araştırma Kuralları'na Bağlılık

Profesyonel sorumluluklarımızı çok ciddiye alıyoruz. ICC/ESOMAR Uluslararası Pazar, Görüş ve Sosyal Araştırmalar ve Veri Analitiği Kuralları (Kısaca "Kurallar") şartları altında ilgili işlerin yürütülmesi ruhuna ve esasına bağlıyız. Ipsos, kamu, müşteriler ve araştırma ajansları için güvenceler sağlayan kurallara bağlı kalmak üzere ESOMAR ile küresel bir anlaşma yapmıştır.

4.2 Müşteriler, Tedarikçiler, Katılımcılar ve Diğerleri ile İlişkilerin Dürüstlüğü

Müşterilerimize, tedarikçilerimize, rakiplerimize ve diğer paydaşlarımıza adil davranmaktan sorumluyuz. Ipsos'un işinin özü, müşterilerimize sattığımız veri ölçümü, ürünler ve hizmetlerin

GİZLİLİK

re ve üçüncü taraflara karşı gizlilik yüklerine uyum esastır. Çalışanlar, er ve taşeronlar, Ipsos, rimiz, tedarikçilerimiz, katılımcılarımız r paydaşlarımıza ilişkin gizli bilgilere (iler") erişebilirler.

üvenli bir şekilde saklanmalı ve yalnızca "bilmesi ere ve ilgili anlaşmalarında gizlilik yükümlülükleri e iletilmelidir.

da, müşteriler Ipsos'tan Gizli Bilgilerini ayırmasını alep eder, bu da bu tür sözleşme hükümlerine uyumu Bilgi Teknolojileri (IT) ile iş birliği gerektirecektir.

ükleniciler aşağıdakileri yapamazlar:

eri iş dışında tartışmak

✗ Çalışmadıkları müşteriler veya projelerle ilgili gizli bilgilere erişim sağlamaya çalışmak

✗ Aynı müşteri için çalışmayan diğer Ipsos çalışanlarıyla bir müşterinin gizli bilgilerini tartışmak

Gizlilik anlaşmaları, üçüncü şahıslara yapılan tüm ifşalar için zorunludur:

Gizli bilgiler, üçüncü taraf bir gizlilik anlaşması ("NDA") imzalamadan herhangi bir üçüncü tarafa (müşteri, satıcı veya başka bir şekilde) ifşa edilemez.

Bir NDA koruması olmadan üçüncü şahıslara yapılan ifşalar, bilgilerin artık kamuya açık hale gelmesi ve herhangi bir gizlilik yükümlülüğü kapsamına girmemesi nedeniyle Ipsos'un değerli ticari sırlarını ve diğer mülkiyet bilgilerini kaybetmesine neden olabilir.

Hukuk Departmanı, üçüncü taraflara verilebilecek standart bir NDA hazırlamıştır. Üçüncü bir taraf kendi gizlilik anlaşmasını sunduğunda veya üçüncü bir taraf Ipsos NDA'sında değişiklikler önerdiğinde, Hukuk Departmanı incelemeye dahil olmalıdır. Hukuk Departmanı anlaşmayı sonuçlandırmak için müzakerelere öncülük edecek ve imzalama sürecini koordine edecektir.



IPSOS FİKRİ MÜLKİYETİ

Ipsos profesyonel hizmetler sunarken, Ipsos zaman içinde biriktirdiği geniş fikri mülkiyet koleksiyonunu

Haksız fikri mülkiyet şunları içerir:

Herhangi bir teklif



Ticari markaları, logoları, telif hakları, hakları ve diğer fikri mülkiyet hakları



Bilgi birikimi, teknolojileri ve özel süreçleri; süreçler, ürünler, araçlar, formüller, algoritmalar, öğrenilen dersler sunumları, modeller, yazılımlar, bilgisayar programları ve Ipsos'un faaliyet alanı ile bağlantılı olarak kullandığı, Ipsos'un fikri mülkiyeti veya geliştirdiği yazılımlar da dahil, Ipsos'un fikri mülkiyetiyle sınırlı olmamak üzere; türevler, kopyalar veya geliştirmeler



Ipsos Fikri Mülkiyetini, bir NDA'nın zaten mevcut olduğundan emin olmadan asla ifşa etmeyin.

Ipsos, çalışanları ve yüklenicileri tarafından Ipsos işine ilişkin olarak geliştirilen tüm fikri mülkiyet haklarına sahiptir; bu, normal çalışma saatlerinde veya sonrasında, iş yerinde ya da dışında geliştirilmiş olsalar bile geçerlidir.

Ipsos Fikri Mülkiyetinin korunmasıyla ilgili herhangi bir soru, bir müşterinin fikri mülkiyet geliştirme talebi de dahil olmak üzere, Hukuk Departmanına yönlendirilmelidir.

4.5 HAKSIZ REKABET, KARTEL KARŞITI VE REKABET KARŞITI POLİTİKA

Haksız rekabet, rekabet yasaları ve düzenlemeleri, ulusal veya bölgesel bir hükümet veya ajans tarafından yayımlanır ve ulusal, bölgesel ve/veya küresel bir etkiye sahiptir. Bu yasalar ve düzenlemeler, belirli bir bölgede faaliyet gösterirken kabul edilebilir rekabet davranışını tanımlar ve adil rekabeti teşvik etmeyi amaçlar. Ipsos, haksız rekabet ve rekabet yasalarını ve düzenlemelerini ihlal edecek herhangi bir eylemi kesinlikle yasaklar.

4.6 KİŞİSEL VE İŞ GİDERLERİNİN AYRILMASI

İpsos hesapları üzerinden ödenmemelidir. (usulüne yetkilendirilmiş ve derhal geri ödenmiş olmadıkça) gerinin geri ödenmesi, yöneticinizin önceden onayına giderler aşağıdaki maddelere göre yapılmalı ve r:

n [Seyahat ve Giderler Politikası](#), Politika ve Kitabı'nın **4.6 Bölüm**'ünde bulunmaktadır.

veya Ipsos paydaşlarının kaynakları ve kişisel amaçlar için kullanılamaz.



a tabi olarak, Ipsos, şirkete borçlu olduğunuz tarihi maaşınızdan kesme hakkını saklı tutar.



4.7 ÇIKAR ÇATIŞMASI

Kişisel çıkarlar, iş ilişkileri veya kararlarıyla çelişmemelidir; bu ilişkiler yalnızca iş ve etik değerlendirmelere dayanmalıdır. Sözleşmeler, kesinlikle nesnel ilkelere dayanarak verilecektir. Bu durum, çalışanların işe alım ve değerlendirilmesi için de geçerlidir.

Bir çıkar çatışması ne zaman var olur?

Bir çalışanın potansiyel bir iş ortağı (satıcı gibi) veya potansiyel bir çalışan ya da yüklenici ile kişisel bir ilişkisi veya finansal bir çıkarı varsa bu durum söz konusudur. Örnekler şunları içerir:

- Eşinizin çalıştığı bir şirketten işe alım yapmak.
- Sizin veya bir aile üyenizin sahiplik payına sahip olduğu bir şirketle ortaklık kurmak veya
- Bir aile üyesini danışman olarak işe almak.

Potansiyel bir çıkar çatışması, yalnızca Grup'tan (yani, Global Kalite ve Denetim Direktörü) yazılı bir çıkar çatışması feragatnamesi olarak çözülebilir. Bir çalışan yöneticisinden, İK'dan veya başka birinden onay alsa bile, Grup'tan yazılı bir feragatname almadıkça, şirketin perspektifinden o çatışma hala var demektir. Potansiyel bir çatışması olan bir çalışan, onay sürecini başlatmak için İK ile veya

PROJE VE FİNANSAL YITLARIN DÜRÜSTLÜĞÜ

Proje ile ilgili ve finansal bilgilerin adil, zamanında, tam ve doğru bir şekilde kaydedilmesini ve raporlanmasını sağlar. Tüm destekleyici belgeler bu standartlara, yerel ve ulusal ve genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygun olarak hazırlanmalı ve sunulmalıdır.

İstisnaları, ihtiyaçları ve hizmet birimi liderleri, tekliflerde ve raporlardaki tüm finansal bilgilerin doğru, eksiksiz ve güncel olmasını sağlamakla yükümlüdür.

4.9 SİYASİ KATKILAR VE HÜKÜMET İLİŞKİLERİ

Ipsos'un yürüttüğü çalışmaların niteliği (yani sosyal araştırmalar, kamuoyu ve siyasi anketler) gereği, Ipsos'un her zaman tarafsız, politikadan uzak bir duruş sergilemesi önemlidir. Bu durum, Ipsos'un yöneticileri ve sözcüleri için de, kamuya yaptıkları açıklamalar açısından geçerlidir.

Ipsos adına siyasi partilere, politikacılara veya ilgili kurumlara mali katkılarda bulunulmasına hiçbir koşulda izin verilmez.



ANDIRICILIĞI
EME VE
İŞELERİ DİLE





DOLANDIRICILIĞI ÖNLEME VE ENDİŞELERİ DİLE GETİRME

DOLANDIRICILIĞI ÖNLEME

kurumsal ortamda bir kişi tarafından organizasyon içi kaynakların kötüye kullanımını gizlemek veya uygunsuz bir amaçla gerçekleştirilen herhangi bir aldatıcı faaliyet plan veya mali tabloların veya diğer kayıtların veya diğer belgelerin yanlış olarak çarpıtılması olarak tanımlanabilir.

İç (örneğin, bir çalışan tarafından) veya dış (genellikle tedarikçilerle, örneğin e-posta veya e-posta ekleri aracılığıyla) iletişim yoluyla Ipsos'a ve müşterilerimize ait finansal ve diğer hassas bilgilerin ifşası veya satıcıları ve Ipsos personelini taklit ederek bizi dolandırmaya çalışarak (örneğin, e-posta adresiyle dolandırma yapmaya zorlamak amacıyla) şekilde olabilir.

Önlemenin önemli bir bileşeni, Grup'taki her çalışanın dolandırıcılığı önlemek için oluşturabileceğimiz ve kendi sorumluluk alanlarında dolandırıcılık ile mücadele etmesi ve alacak önlemlerin farkında olmasını sağlamaktır. Bu, yönetim dahil, bir danışmanı, bir satıcıyı veya bir çalışanı herhangi bir dolandırıcılık veya şüpheli faaliyetten haberdar etmek, hırsızlık, kara para aklama, israf veya kötüye kullanım

İç dolandırıcılığı önlemek için, yöneticiler ve personel, sorumluluk alanlarındaki Ipsos varlıklarının güvenliğini sağlamalı ve dolandırıcılık olabileceğine işaret edebilecek herhangi bir uyarı işaretine karşı dikkatli olmalıdır. Örneğin; alışılmadık çalışan davranışları, izin almaktan kaçınma, yükleniciler/tedarikçilerle samimi ilişkiler ve eksik belgeler.

Dış dolandırıcılığı önlemek için, Bilgi Güvenliği personelimiz, güvenlik ihlali riskini azaltmak amacıyla her çalışanın aşağıdaki önlemleri almasını önermiştir; garip e-posta adreslerinden gelen bağlantılara tıklamayın veya ekleri açmayın ve bu tür e-postaları hemen ek olarak (bu e-postaları iletmek yerine) Küresel Güvenlik ekibine gönderin; ve Ipsos'ta çalıştığınızı iddia eden birinden alışılmadık bir talep alırsanız, lütfen e-posta adresine dikkatlice bakın ve bir telefon görüşmesi ile bunun meşru bir talep olduğunu doğrulayın. Ek bir güvenlik önlemi olarak, her dış e-postanın üst kısmında bir uyarı banneri görüntülendiğini unutmayın.

Ek bilgi için lütfen Ipsos Eğitim Merkezi'nde (ITC) bulunan **Bilgi Güvenliği Kullanıcı Farkındalığı Eğitimi**'ni (Security Awareness) alın.

Çalışanlar, Bilgi Güvenliği personelimizin rehberliğine dayanarak, Ipsos kimlik bilgilerini (bireysel şifre seçimi) düzenli olarak güncellemek, Ipsos ağına ve sistemlerine erişimi sıkı bir şekilde

dolandırıcılıktan şüphelendiğinde, olayı önce birim bildirmelidir, birim yöneticisi dolandırıcılığın 24 saat içinde Kalite ve Denetim Direktörü ve Grup CFO'suna bildirmelidir. Çalışan bu prosedürden rahat değilse dolandırıcılık raporu hat yöneticisini veya onların amirini bilgilendirmelidir, çalışan dolandırıcılığı aşağıda açıklanan ihbar prosedürüyle bildirmelidir.

dolandırıcılık müdahale planı, hızlı ve etkili bir şekilde hareket etme, fon kaybının önlenmesini, iş güvenliği olumsuz etkinin azaltılmasını ve dolandırıcılığın önlenmesini



[Karşıtı Politika](#), Politika ve Prosedürler Kitabı'nın bir parçasıdır.

Endişeleri dile getirme: Bu Davranış Kuralları, Politika ve Prosedürler Kitabı'nda belirtilen Ipsos politikalarının yolsuzluk veya yanlışlıkları hakkındaki endişeler, dolandırıcılığı bildirme prosedürüyle bildirilmelidir. (önce hat yöneticinize bildirin,





AR SİSTEMİ

Ipsos'taki dolandırıcılık veya diğer herhangi bir, taciz veya ayrımcılık eylemleri de dahil olmak üzere kullanılabilir.

**İşeyi bağımsız bir şirkete,
Point'e ihbar sistemi aracılığıyla
ek için iki farklı yöntem kullanılabilir:**

- Telefonla: Ipsos Intranet'te gösterilen Ücretsiz Telefon numaralarını kullanarak
- İnternet raporlama ile:
www.ipsos.com/en/our-alert-system veya
Ipsos Intranet'teki bağlantı sayfaları aracılığıyla

Kim sağlanan bilgilere erişecek? Hangi sonuçlar raporlanır?



İhbar sistemi aracılığıyla bildirilen vakalar, çalışan aksi yönde anlaşılmadıkça anonim olarak Grup Denetim departmanına iletilir.

Sistem, toplanan verilerin doğrulanmasını organize edecek şekilde yapılandırılmıştır. Böylece Ipsos, gündeme getirilen sorunu ele almak için hangi önlemlerin alınması gerektiğine karar verebilir. Tüm vakalar tutarlı ve etkili bir şekilde takip edilecek, Grup Denetim departmanına ve diğer uygun kişilere raporlanacaktır.

Rapor isimsiz olarak yapılmadıkça ve aksi uygunsuz olmadıkça endişeyi dile getiren çalışan, raporun durumu ve alınan düzeltici önlemler hakkında bilgilendirilecektir.



Davranış arımız

e Marne - 75013 Paris - France
communications@ipsos.com

io. Aralık 2023

