

## NESTLÉ İŞ DAVRANIŞ KURALLARI

### Giriş

Kuruluşundan bu yana Nestlé iş uygulamaları bütünlük, dürüstlük, adil davranış ve bütün geçerli yasalara tam uygunluk ilkeleriyle yönetilmektedir. Dünya çapında bütün Nestlé çalışanları bu ilkeleri günlük sorumluluklarının bir parçası olarak yaşamaktadırlar ve Nestlé'nin itibarı kuruluşundan beri Şirket'in en önemli değerlerinden biri olmaya devam etmektedir.

Nestlé Kurumsal İş Prensipleri Nestlé'nin dünya çapında bağlı olduğu bazı değerleri ve ilkeleri belirtir. Bu İş Davranış Kuralları, Kurumsal İş İlkeleri'nin devamlı uygulanması için gerekli temel davranış biçimlerinin tartışılmaz, minimum standartlarını belirtir.

Bu Kurallar bütün muhtemel durumları kapsamamaktadır. Herhangi bir fiilin uygunluğunun anlaşılması için bir referans çerçevesi sunmak amacıyla hazırlanmıştır. "Doğru olanı yapmak" her çalışanın en önemli ve delege edilemez bir sorumluluğudur ve çalışanların herhangi bir durumda tereddüt duymaları halinde yardım ve kılavuzluk talep etmelidirler.

Çalışanlar her zaman aşağıdaki ilkeler doğrultusunda davranmalıdırlar:

- Nestlé'ye zarar verecek ya da Nestlé'nin itibarını zedeleyecek her türlü davranıştan kaçınmak;
- yasalar ve dürüstlük çerçevesinde hareket etmek;
- Şirket'in çıkarlarını kişisel veya başka çıkarların üstünde tutmak.

*Bu Kuralların içinde kullanılan "çalışanlar" ifadesi, Nestlé S.A. ve bağlı şirketlerinin , çalışanları, iş ortakları, yöneticileri ve direktörlerini kapsar.*

## **Bölüm 1 – Yasa, Yönetmelik ve Kurallara Uygunluk**

### ***Her koşulda yasalara saygılı davranırız.***

Nestlé ve çalışanları yasalarla bağlıdır. Yürürlükteki bütün yasa ve yönetmeliklere uyumdan hiçbir koşulda taviz verilemez. Buna ek olarak, çalışanlar şirket içi kural ve yönetmeliklere gereken biçimde uymalıdır. Bu iç kurallar Şirket'e özgüdür ve yasaların öngördüğünün ötesinde birtakım yükümlülükler içerebilir.

## **Bölüm 2 – Çıkar Çatışması**

### ***Her zaman Nestlé'nin çıkarlarına en uygun biçimde hareket edeceğiz.***

Çıkar çatışması, bir çalışanın ya da üçüncü bir tarafın kişisel çıkarları ile Nestlé'nin çıkarları çatıştığında oluşur. Böyle bir durumda çalışanın şirketin çıkarlarını en iyi biçimde koruyacak davranışları sergilemesi zor olabilir.

Çalışanlar çıkar çatışması oluşturacak durumlardan mümkün olduğunca kaçınmalıdırlar.

Eğer bir çıkar çatışması oluşmuşsa ya da bir çalışan çıkar çatışması oluşturma ihtimali olan bir durumla karşılaşmışsa, çalışan bu durumu, adil ve şeffaf bir çözüme ulaşmak için, yöneticisi ve/veya İnsan Kaynakları veya Hukuk bölümü ile paylaşmalıdır.

## **Bölüm 3 – Şirket Dışı Yöneticilik ve Diğer Şirket Dışı Aktiviteler**

### ***Nestlé'nin itibarından gurur duyar ve şirket dışı uğraşlarımız ve aktivitelerimizde de Nestlé'nin çıkarlarını göz önünde bulundururuz.***

Çalışanın, Nestlé'deki sorumlulukları ile çatışacak, Nestlé'nin itibarını zedeleyecek ya da başka bir şekilde Nestlé'nin çıkarları ile çatışacak şirket dışı uğraş ve faaliyetlerden kaçınması gerekir.

Çalışanlar bir faaliyetin uygunluğu konusunda şüpheye düştüğünde İnsan Kaynakları ya da Hukuk Departmanı ile temasa geçmelidirler.

Aşağıdaki pozisyonlar ya da faaliyetler sadece Yönetim Kurulu'ndan önceden izin alınarak kabul edilebilir ya da gerçekleştirilebilir.

- Yönetim kurulu üyesi
- Yönetici
- Çalışan
- Ortak

- Danışman

Nestlé'nin çıkarları ya da kişinin sorumlulukları ile çatışacak bir pozisyon ya da aktivite için izin verilmeyecektir.

Halka açık şirketlerde yönetim kurulu üyeliği için CEO'dan izin almak gerekmektedir.

Şirket tarafından talep edilen bir pozisyon ya da aktivite değilse çalışanlar şirket dışı aktivitelerini kendi boş zamanlarında, riskleri kendilerine ait olmak üzere ve kendi maddi imkanları ile yapmalıdırlar.

## **Bölüm 4 – Aile ve Akrabalar**

***İşe alım ve kişisel gelişim kararlarımız adil ve tarafsız olacaktır.***

Çalışanların yakın aile fertleri ve eşlerinin, çalışan ya da danışman olarak işe alınmaları, bu kararın, kişilerin vasıf, performans, yetkinlik ve deneyimlerine dayanılarak verilmesi ve çalışan ile yakını arasında herhangi bir raporlama ilişkisinin olmaması şartlarına bağlıdır.

Bu âdil istihdam ilkeleri, ücretlendirme, terfi ve transfer gibi istihdamın her alanına ve akrabalık ilişkisinin, çalışanın işe girmesinden sonra doğduğu hallerde de uygulanır.

Niteliklerinin diğer adaylarla eşit olması şartıyla, çalışanların çocuklarına staj, eğitim dönemi, tatil işi ve benzeri kısa süreli işe alımlarda öncelik verilebilir.

## **Bölüm 5 – Kurumsal Olanaklar**

***Nestlé'nin işini geliştirmekle sorumluyuz.***

Çalışanlar Şirket ile rekabet etmemelidirler. Aynı şekilde şirkette çalışmaları dolayısıyla öğrendikleri iş olanaklarından, Şirket bu olanakla ilgilenmediğini açık şekilde belirtmedikçe kişisel avantaj sağlamamalıdır.

Eğer çalışanlar, Şirket'in ilgilenebileceği bir iş fırsatını değerlendirmek isterlerse, bu durumu yöneticilerine bildirecekler ve yöneticileri de, Şirket'in, söz konusu iş fırsatıyla ilgilenip ilgilenmediğine dair yönetimden bir karar alacaktır. Şirket, söz konusu iş fırsatı ile ilgilenme kararı alsa dahi, çalışanın bu fırsatı kendi adına kullanması, ancak bunu yapmasının Şirket'in faaliyetleriyle doğrudan ya da dolaylı olarak rekabet anlamına gelmemesi şartına bağlıdır.

## **Bölüm 6 – İçerden Öğrenenlerin Ticareti**

***Nestlé menkul kıymetlerini alıp satarken içerden öğrenenlerin ticareti kurallarına uygun davranınız.***

Nestlé, henüz kamuya paylaşılmamış ve hisse fiyatını etkileme ihtimali olan bilgilere dayanarak yapılan Nestlé hisseleri ve menkul kıymetleri alım satımını yasaklar. Bu kuralı ihlal sadece disiplin müeyyidesi değil cezai yaptırımlarla da sonuçlanabilir.

Nestlé'nin içerden öğrenenlerin ticareti kurallarına uygunluk konusunda şüpheye düşenlerin Hukuk Departmanı'na danışmaları gerekmektedir.

## **Bölüm 7 – Antitröst ve Dürüst Ticaret**

***Serbest rekabetin önemine inanınız.***

Nestlé günümüzün iş koşullarında başarılı bir şekilde rekabet etmeye hazırdır ve bunu bütün geçerli antitröst, rekabet ve dürüst ticaret yasalarına uygun bir biçimde yapmaya devam edecektir. Bu sebeple çalışanlar, her zaman aşağıdaki kurallara uyacaklardır:

- Ticari politika ve fiyatlar bağımsız olarak belirlenir ve hiçbir şekilde rakiplerle ya da diğer taraflarla resmi ya da gayri resmi, doğrudan ya da dolaylı olarak, bu konuda anlaşma yapılamaz.
- Müşteriler, bölgeler ya da ürün pazarları hiçbir şekilde Nestlé ve rakipleri arasında paylaşılamaz, her zaman adil rekabetin sonucu olarak dağılır.
- Müşteriler ve tedarikçiler ile dürüst ticaret yapılır.

Bütün çalışanların, ama özellikle pazarlama, satış ve satın alma ile ilgili ya da rakiplerle sürekli iletişim halinde olan çalışanların rekabet kanunlarını iyi bilme sorumluluğu vardır. Şüpheye düşülmesi halinde Hukuk Departmanı ile iletişime geçilmesi ve gerekli rekabet kanunu tavsiyesinin ve eğitiminin alınması gerekmektedir.

## **Bölüm 8 – Gizli Bilgi**

***Kendi gizli bilgilerimize değer verir ve koruruz ve başkalarının gizli bilgilerine saygı gösteririz.***

Gizli bilgi henüz kamuyla paylaşılmamış ya da hiç paylaşılmayacak bilgileri içerir. Gizli bilgi, ticari sırları, iş, pazarlama ya da servis planları, müşteri bilgisi, mühendislik ve üretim fikirleri, ürün reçeteleri, tasarımlar, veri tabanı, kayıtlar, ücret bilgileri ve diğer yayınlanmamış finansal ya da başka bilgileri kapsar.

Nestlé'nin başarısının sürekliliği gizli bilgilerine ve bu bilgilerin üçüncü taraflara sızmasına bağlıdır. Yasalar ya da yönetim tarafından talep edilmedikçe çalışanlar gizli bilgileri açığa çıkaramaz ya da açığa çıkmasına izin veremez. Bu yükümlülük, çalışanın Şirket tarafından istihdamının sona ermesinden sonra da devam eder. Ayrıca çalışanlar gizli bilgilerin istemeyerek açığa çıkmasına yol açmamak için gizli bilgilerin saklanması ya da iletilmesi esnasında hassas davranmalıdırlar.

Nestlé üçüncü tarafların kendi gizli bilgilerini koruma hakkına saygılıdır. Ortaklar, tedarikçiler ya da müşteriler gibi üçüncü tarafların kendi gizli bilgilerini Nestlé ile paylaşımları durumunda da bu bilgiler Nestlé'nin kendi gizli bilgileri gibi değerlendirilir ve aynı özen gösterilir. Aynı şekilde, çalışanlar önceki iş yerlerinde edindikleri gizli bilgileri de korumalıdırlar.

## **Bölüm 9 – Dolandırıcılık, Şirket Varlıklarının Korunması, Muhasebe**

***Dürüstlükte ısrarcıyız ve şirketin varlıklarına saygı gösteririz.***

Çalışanlar hiçbir şekilde Nestlé'nin ya da üçüncü bir tarafın malı, varlıkları ya da finansal raporları ve hesaplarıyla bağlantılı bir hile ya da dolandırıcılık faaliyetine karışmamalıdırlar. Bu durum sadece disiplin müeyyidesi değil cezai yaptırımlarla da sonuçlanabilir.

Nestlé'nin finansal kayıtları şirketin işini yönetebilmesi ve paydaşlarına yönelik sorumluluklarını yerine getirebilmesi için temel teşkil eder. Bu nedenle, bütün finansal kayıtlar düzgün ve Nestlé'nin muhasebe standartlarına uygun olmalıdır.

Çalışanlar Nestlé'nin varlıklarını muhafaza etmeli ve bunların uygun ve etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamalıdırlar. Bütün çalışanlar Nestlé'nin varlıklarını kayıp, zarar, kötüye kullanma, hırsızlık, hile, zimmete geçirme ve tahribata uğramaktan korumaya çalışmalıdırlar. Bu yükümlülük, markalar, know-how, gizli veya Nestlé'ye ait bilgiler ve bilgi sistemleri de dahil olmak üzere bütün maddi ve manevi varlıkları içerir.

Yürürlükteki yasaların izin verdiği çerçevede şirket, varlıklarının çalışanları tarafından nasıl kullanıldığını takip ve denetleme hakkına sahiptir. Buna şirket şebekesinde tutulan elektronik postaların, bilgi, veri ve dosyaların takip ve denetimi de dahildir.

## **Bölüm 10 – Rüşvet ve Yolsuzluk**

### ***Her türlü rüşvet ve yolsuzluğu kınıyoruz.***

Çalışanlar, kamusal ya da özel bir üçüncü kişiden, işle ilgili ya da başka bir tür avantaj sağlamak amacıyla, doğrudan ya da aracılar vasıtasıyla, hiçbir kişisel ya da uygunsuz finansal veya başka bir avantaj teklif etmeyecek ve söz vermeyeceklerdir. Aynı şekilde, çalışanlar bir üçüncü tarafa ayrıcalıklı muamele gösterme karşılığında benzer bir avantajı kabul etmemelidirler. Ayrıca, çalışanlar bu tarz davranışta bulduklarına dair şüphe ve izlenim uyandıracak faaliyet ve davranışlardan da kaçınmalıdırlar.

Çalışanlar karşı tarafın kararını etkilemek için karşı tarafa menfaat sağlamanın ya da sağlamayı teklif etmenin, bu kişi bir devlet görevlisi olmasa dahi, sadece disiplin müeyyidesi değil cezai yaptırımlarla da sonuçlanabileceğini bilmelidirler. Uygunsuz menfaat, yakınlar için istihdam ve danışmanlık sözleşmesi gibi, menfaati alan taraf için değeri olan her şeyi kapsayabilir.

Çalışanlar birçok ülkede seçim yasalarının şirketlerin siyasi partilere ya da adaylara destek vermesini yasakladığının farkında olmalıdırlar. Nestlé, merkez şirketin kendi ülkesindeki uygulamaları dışında, bu tarz siyasi destek verilmemesi için bir ilke belirlemiştir. Bu tarz herhangi bir katkı ya da bu ilkedен herhangi bir sapmanın CEO tarafından onaylanması gerekmektedir.

## **Bölüm 11 – Hediye, Yemek, Ağırılama**

### ***Sadece kalite ve beceriye dayalı iş yapar ve rekabet ederiz.***

Çalışanlar iltimaslar elde etmek suretiyle etki altına girmemeli ve başkalarını da iltimas sağlayarak etkilemeye çalışmamalıdırlar. Çalışanlar sadece uygun koşullarda yemek ya da sembolik hediyeleri kabul edebilirler ve eğer iş ilişkisini uygunsuz bir şekilde etkileme sonucu doğuracaksa, hediye, yemek ya da eğlence tekliflerini kabul etmemeli ve bunları teklif etmemelidirler.

Yukarıdaki durumu değerlendirirken, çalışanlar kendi çalıştıkları şirkette uygulanan ilkeleri göz önünde bulundurmalıdırlar. Eğer bu tarz bir ilke yoksa uygunsuz davranış görünümünden dahi mümkün olduğunca kaçınmak için en kısıtlayıcı yerel uygulamayı temel almalıdırlar. Çalışanlar şüpheye düştüklerinde yöneticilerine ya da Hukuk Departmanı'na danışmalıdırlar.

Hiçbir çalışan aşağıdakilerden birini değeri ne olursa olsun bir üçüncü tarafa teklif edemez ya da bir üçüncü taraftan kabul edemez:

- nakit
- borç
- komisyon

- benzer parasal avantajlar.

## **Bölüm 12 – Ayrımcılık ve Taciz**

***Çeşitliliği benimseriz ve diğer çalışanların kişisel itibarına saygı gösteririz.***

Nestlé bütün çalışanlarının kişisel itibarına, mahremiyetine ve kişisel haklarına saygı duyar ve işyerini, ayrımcılık ve tacizin olmadığı bir yer olarak tutmakta kararlıdır. Bu nedenle çalışanlar köken, milliyet, din, ırk, cinsiyet, yaş ya da cinsel tercih nedeni ile ayrımcılık yapamaz veya yukarıdakilere dayanarak ya da başka herhangi bir sebeple hiçbir şekilde bir fiziksel ya da sözel tacizde bulunamazlar.

Bu ilkelerin uygulanmadığı bir işyerinde çalıştıklarını hissedenlerin, durumu İnsan Kaynakları bölümü ile görüşmeleri teşvik edilir.

## **Bölüm 13 – Kurallara Uymama**

***İş Davranış Kurallarına uyar ve gerektiği zaman bu kurallardan kılavuzluk alırız.***

Bu kuralların tamamına uymak ve gerektiği zaman yöneticisine, Hukuk ya da İnsan Kaynakları Departmanına danışmak her çalışanın sorumluluğudur. “Doğru olanı yapmak” ve en yüksek dürüstlük standartlarını uygulamak her çalışanın devredilemez kişisel sorumluluğudur.

Şüpheye düştüklerinde çalışanlar her zaman bu Kuralların giriş bölümündeki temel prensipleri kılavuz olarak almalıdırlar.

Bu Kurallara uymama durumunda çalışanlar işten çıkarılmayla da sonuçlanabilecek olan disiplin soruşturması ve eğer şartları mevcutsa adli soruşturma ve cezai yaptırımlarla karşılaşılabilir.

## **Bölüm 14 – Yasa Dışı ya da Kurallara Uymayan Davranışları Bildirmek**

***Her koşulda dürüstlüğü sağlama sorumluluğunu alırız.***

Çalışanlar bu kurallara uymayan ya da yasa dışı olduğuna inandıkları her türlü uygulamayı ve davranışı yöneticilerine, İnsan Kaynakları'ndan ya da Hukuk Departmanı'ndan sorumlu kişilere bildirmelidirler. Eğer uygunsa, bildirilecek konunun içeriğine göre, ihlaller daha üst seviyedeki kişilere doğrudan da iletilebilir.

Uygun durumlarda bildirimler, gizli tutulmak kaydıyla da yapılabilir.



Bütün Őikâyetler düzgün bir Şekilde araŐtırılacaktır. Nestlé, bu bildirimler iyi niyetle yapıldığında, bildirimde bulunan çalıŐana karşı intikam amaçlı davranışları yasaklar ve aynı Şekilde suçlanan kişinin haklarını da korur.

Nestlé S.A. İdare Heyeti ve Yönetim Kurulu  
Vevey, 15 Kasım 2007