



Endişelerin Dile Getirilmesi ve Misilleme Karşıtı Politika

Revizyon Tarihi: Nisan 2023 / Yürürlük Tarihi: Eylül 2015

İçindekiler

| | |
|---|---|
| Taahhüdümüz | 3 |
| Bu Politika kimler için geçerlidir? | 3 |
| Endişeler nasıl dile getirilir? | 4 |
| Gizlilik..... | 4 |
| Misilleme ile Mücadele | 5 |
| Görev ve Sorumluluklar..... | 5 |
| Politika Yönetimi..... | 6 |

Taahhüdümüz

Pearson, personelinin uygunsuz veya yanlış faaliyetler konusunda herhangi bir şüphesi olduğunda "konuşmasına" önem verir. Pearson, çalışanlar ve diğer kişiler bu tür şüpheleri bildirdiğinde konuyu derhal araştırmayı taahhüt eder. Pearson, iyi niyetle endişelerini dile getiren personele karşı misillemeyi hoş görmez.

- **Hiç kimse** davranış kurallarımızın veya politikalarımızın hiçbirinin üzerinde değildir.
- **Yöneticiler**, bir şey gördüklerinde bir şeyler **yapmaları gerektiğini** bilmelidirler; örneğin, uygunsuz davranışları durdurmalı ve çalışanlara sonraki adımların uygun şekilde atılacağını bildirmelidirler.
- **Çalışanlar**, bir şey görürlerse, bu Politikada belirtilen yollardan birini kullanarak bir **şey söylemeleri** gerektiğini bilmelidirler.
- **Raporlama** her zaman kötü niyet veya kişisel kazanç amacı olmaksızın, **iyi niyetli bir yaklaşımla yapılmalıdır**. Başka bir deyişle, raporlayan kişi, iletilen bilginin doğru olduğuna makul ölçüde inanmalıdır.
- Endişelerini dile getiren kişilerin **kimlikleri mümkün olduğunca korunacak** ve ilgili ayrıntılar ve kimlikleri yalnızca meşru olarak bilmesi gereken kişilerle paylaşılacaktır.
- Yapılan tüm Raporlamalar **derhal uygun bir şekilde soruşturulacaktır**. Bir Rapor doğrulanırsa, uygun şekilde disiplin cezası veya süreç değişiklikleri de dahil olmak üzere, altta yatan sorunu ele almak için makul adımları atacağız.
- Rapor edilen olaylara karışan kişilere uygun müdahaleler yapılırken dahi, **kişilerin temel haklarına ve onurlarına saygı** gösterilmelidir.

Bu Politika kimler için geçerlidir?

Bu **Endişelerin Dile Getirilmesi ve Misilleme Karşıtı Politika** ("Politika"), bu Politikanın amacı doğrultusunda, dünya çapındaki herhangi bir Pearson şirketinin, iştirakinin veya bağlı kuruluşunun tüm memurlarını, düzenli, sınırlı süreli ve geçici/mevsimlik çalışanlarını (tam ve yarı zamanlı ve geçici

statüde) ve Pearson için hizmet veren şarta bağlı ve üçüncü taraf çalışanları (danışmanlar, yükleniciler ve üçüncü taraf ajansların çalışanları gibi) içeren tüm Pearson Personeli için, her zaman geçerlidir.

Endişeler nasıl dile getirilir?

Yasalara, yönetmeliklere, Davranış Kurallarına veya şirket politikalarına aykırı görünen bir durumla ilgili endişeleriniz varsa, Bildirimde bulunmak için çeşitli seçenekleriniz vardır **ve bunu bir sorun ortaya çıktıktan sonra mümkün olan en kısa sürede yapmalısınız**. Rapor düzenleme yöntemleri aşağıda belirtilmiştir ve kendinizi en rahat hissettiğiniz yöntemi kullanabilirsiniz:

- Eğer bunu yapma konusunda rahatsızlık hissetmezseniz, öncelikle yöneticinizle iletişime geçin.
- İnsan Kaynakları temsilcisi veya Çalışan İlişkileri Direktörü.
- Yasal temsilci veya Yerel Uyum Görevlisi.
- **www.PearsonEthics.com** üzerinden bir soru sorarak veya bir rapor göndererek ya da **www.PearsonEthics.com**'da belirtilen ülkeniz için geçerli yardım hattı numarasını arayarak etik yardım hattına başvurun.

Gizlilik

Çok az istisna dışında, tüm Pearson çalışanları **www.PearsonEthics.com** sitesinde isim belirtmeden bir endişelerini dile getirebilirler. Yerel yargı yetkiniz, anonim raporlamaya izin vermiyorsa, site anonim bir rapor hazırlamanıza izin vermeyecektir.

Buna rağmen, sizinle iletişim kurmayı ve endişeyi araştırmayı daha kolay hale getirdiğinden, kendinizi tanımlamanızı şiddetle tavsiye ediyoruz. Ancak, yasal olduğu durumlarda kimliğinizi saklamayı tercih edebilirsiniz. Anonim olup olmadığına bakılmaksızın, raporunuzu olabildiğince gizli bir şekilde ele alacağız ve hassas bilgileri (verildiyse kimliğiniz dahil) yalnızca meşru olarak bilmesi gereken kişilerle ve/veya yasaların gerektirdiği şekilde paylaşacağız.

Etik hattımız, **PearsonEthics.com** aracılığıyla güvenli web sitesi üzerinden veya telefonla hiçbir ücret ödmeden bir Raporlama yapmayı tercih edebilirsiniz. Bu sistemler bizim adımıza üçüncü bir tarafça yönetilir ve katı güvenlik, gizlilik ve standart seviyelerini içerir. Bir endişeyi dile getirmek için kullanılan bilgisayar veya telefonu tespit edemeyiz. Üçüncü tarafın rolü yalnızca Raporları kaydetmektir; tüm soruşturmalar, bu Politikada daha ayrıntılı olarak açıklandığı gibi Pearson üst düzey yönetimi tarafından yürütülecek veya denetlenecektir.

Anonimlik hakkında bir sorunuz varsa, lütfen **www.PearsonEthics.com** adresinden sorunuzu yöneltin.

Misilleme ile Mücadele

Bir endişeyi dile getirme, bir Rapor sunma veya bir soruşturmada işbirliği yapma nedeniyle bir Rapora yanıt olarak herhangi bir şekilde misilleme yapılması kesinlikle kabul edilemez ve bu Politikanın amacına zarar verir. **Şüphelenilen bir ihlal veya uygunsuzluk hakkında iyi niyetle bir soru yönelten veya bir Rapor sunan herkes, konu veya Rapor sonuç olarak asılsız çıksa bile her türlü misilleme eylemine karşı korunacaktır.** İyi niyetle herhangi bir soruşturmaya katılan kişilere karşı misilleme yapılması da yasaktır. Bir misilleme veya mukabele eylemine maruz kaldığınızı düşünüyorsanız, konuyu derhal www.PearsonEthics.com, İnsan Kaynakları veya Hukuk bölümüne bildirin.

Görev ve Sorumluluklar

- **Etik ve Uyum Ofisi**

Pearson'ın Etik ve Uyum Ofisi bu **Endişelerin Dile Getirilmesi ve Misilleme Karşısı Politikaya** uyumu destekleyen iç soruşturma sürecine liderlik etmek de dahil olmak üzere uyum programının geliştirilmesi ve uygulanmasından sorumludur. Ayrıca, Etik ve Uyum Ofisi bu politikanın her yıl gözden geçirilmesinden ve politikanın yeni versiyonlarının buna uygun olarak yenilenmesinden sorumludur.

- **İnsan Kaynakları**

Pearson'ın İnsan Kaynakları Departmanı, diğer şeylerin yanı sıra, iyi çalışan ilişkilerini güvence altına almaktan, yerel yasalara ve mevzuata uymaktan ve Davranış Kurallarının herhangi bir ihlaline ilişkin soruşturmalara ve uygun disiplin eylemlerine uygun yanıt ve içgörü sağlamaktan sorumludur.

- **Pearson Yönetim Kurulu**

Pearson Yönetim Kurulu, personelin endişelerini gizlilik içinde ve anonim olarak (az sayıda ülkedeki yerel yasa ve yönetmeliklerden kaynaklanan kısıtlamalara tabi olarak) dile getirebilmeleri için etkili bir yöntem sunmaya devam etmekten sorumludur. Kurul ayrıca soruşturmaların orantılı ve bağımsız olmasını ve takip işlemlerinin yapılmasını sağlar. Yönetim Kurulu'nun bir alt komitesi olan Denetim Komitesi, bu sorumluluklar konusunda Yönetim Kurulu'na destek olur.

- **Pearson Yönetim Üyesi**

Her bir İş Bölümü veya Kurumsal İşlevin Pearson Yönetim Üyeleri (PEM) veya onların atadığı kişiler, kendi kuruluşları içinde bu Politikayı uygulamaktan ve bu Politikaya uyulmasını sağlamaktan sorumludur.

- **Yerel Uyum Görevlileri**

Yerel Uyum Görevlileri, her Pearson Coğrafyasına, İş Bölümüne veya Kurumsal Fonksiyona ve bazı durumlarda daha küçük bir Pearson iş birimine atanan ve bu **Endişelerin Dile Getirilmesi ve Misilleme Karşıtı Politika** ile ilgili aşağıdakileri içeren rolleri ve sorumlulukları olan **Hukuk Departmanı** üyeleridir:

- Bu **Endişelerin Dile Getirilmesi ve Misilleme Karşıtı Politika** ve gereklilikleri hakkında iletişim ve farkındalık oluşturmak;
- Sorulara, problemlere yanıt vermek, rehberlik ve danışmanlık sağlamak;
- Potansiyel rüşvet veya yolsuzlukla ilgili endişelerin Soruşturma Politikasında (Hub'da mevcuttur) belirtildiği şekilde Etik ve Uyum Ofisine iletilmesi;
- Raporlara ve ihlal iddialarına ilişkin soruşturmalara katılmak.

Politika Yönetimi

| | |
|---------------------|--|
| Politika Sahibi: | Etik ve Uyum Ofisi |
| Politika Versiyonu: | Versiyon 3 |
| Yayın Tarihi: | Eylül 2015 |
| Revizyon Tarihi: | Nisan 2023 |
| Diller: | İngilizce, Latin Amerika İspanyolcası, Basitleştirilmiş Çince, Radyonal Çince, Brezilya Portekizcesi, Kanada Fransızcası, Türkçe |

Bir suistimal konusunda endişeli misiniz?



Konuşun. Tavsiye Alın.

Değerlerimize, Davranış Kurallarımıza, yasalara veya küresel politikalarımıza aykırı bir suistimale karşılaştığımızda veya buna tanık olduğumuzda hepimizin sesini yükseltme sorumluluğu vardır.

Kimle konuşabilirim?

www.pearsonethics.com adresi üzerinden Pearson Etik bölümü ile iletişime geçin. Telefonla bildirmek isterseniz, lütfen uluslararası arama numaraları için web sitesine bakın.

Pearson Etik bağımsız bir şirket tarafından işletilmektedir, günde 24 saat, haftada 7 gün hizmet vermektedir ve birçok dili desteklemektedir.

Çok az istisna dışında, tüm Pearson çalışanları sitemizde isim belirtmeden bir raporlama yapabilir. Yerel yargı yetkiniz, anonim raporlamaya izin vermiyorsa, site anonim bir rapor hazırlamanıza izin vermeyecektir.

www.PearsonEthics.com aracılığıyla gönderilen tüm endişeler, başvurunun isimsiz yapıp yapılmadığına bakılmaksızın gizli tutulacaktır.

Şüphelerinizi çözmenin başka yolları da var.

Daha fazla bilgi için lütfen Endişelerimizi Bildirmek ve Misilleme Karşıtı Politikalarımıza bakın.

Sözümüz: Pearson, çalışanlarını ve diğer kişileri bir şeylerin yanlış olduğuna inandıklarında, bu endişelerini gizlilik içinde dile getirerek "konuşmaya" teşvik etme konusunda kararlıdır. Pearson, iyi niyetle endişelerini dile getiren personele karşı herhangi bir misillemeye müsamaha göstermeyecektir.

PearsonEthics.com hakkında daha fazla bilgi edinmek için lütfen Pearson Davranış Kurallarımızı inceleyin veya [GCO sitesindeki](http://www.pearsonethics.com) Pearson Etik Sıkça Sorulan Sorular kılavuzumuza bakın.

