



Pearson

**Artan endişeler ve
Misilleme karşıtı politika**

Yürürlük Tarihi: Eylül 2015

Revizyon Tarihi: Ekim 2018

İçindekiler

Bu Politika kimler için geçerlidir?	3
Endişeler nasıl ortaya çıkar?	3
Gizlilik	4
Misilleme karşıtı	4
Roller ve sorumluluklar	5
Politika Yönetimi	6

Bizim sözümüz

Pearson, bağlıdır personeline "konuşmak" uygunsuz veya yanlış faaliyetlerden şüphe duyduklarında. Pearson, meseleleri derhal araştırmaya kararlıdır çalışanlar ve diğerleri bu şüpheleri bildirdiğinde. Pearson, iyi niyetle endişelerini dile getiren personele karşı misillemeyi hoş görmeyecektir.

- **Kimse davranış** kurallarımızın veya politikalarımızın hiçbirinin üzerinde değildir.
- **Yöneticiler**, bir şey görürlerse **bir şeyler** yapmaları gerektiğini bilmelidirler, örneğin, uygunsuz davranışları durdurun ve çalışanlara bir raporun gönderileceğini bildirin.
- **Çalışanlar**, bir şey görürlerse, bu Politikada belirtilen yollardan biriyle bir **şey söylemeleri** gerektiğini bilmelidirler.
- **Raporlama, her zaman yanlış niyetle ilgili iyi niyetli bir iddiayla** motive edilmelidir kötü niyet veya kişisel kazanç olmadan. Başka bir deyişle, Muhabir, iletilen bilginin doğru olduğuna inanmalıdır.
- Muhabirler dile getiren gazeteciler, **kimliklerini mümkün olduğunca koruyacaklardır** ve ayrıntıları ve kimliği yalnızca bireylerle paylaşacağız meşru bir ihtiyacı olan kişiler
- Yapılan tüm Raporlar **uygun bir şekilde derhal araştırılmalıdır**. Bir Rapor doğrulanırsa, disiplin cezası veya uygun şekilde süreç değişiklikleri de dahil olmak üzere, altta yatan konuyu ele almak için makul adımları atacağız.
- Rapor edilen olaylarla ilgili **herhangi bir kişinin temel hakları ve onuruna**, uygun cevaplar ortaya çıksa bile, saygı gösterilmelidir.

Bu Politika kimler için geçerlidir?

Bu **Artan endişeler ve Misilleme karşıtı politika** ("Politika"), tüm Pearson Personeline her zaman başvurur, içerir, bu Politikanın amacı için, tüm memurlar, düzenli, sınırlı süreli ve geçici/mevsimlik çalışanlar (tam ve yarı zamanlı ve geçici statü), ve koşullu ve üçüncü taraf işçiler, dünya çapında herhangi bir Pearson şirketi, yan kuruluşu veya iştiraki olan Pearson için (danışmanlar, yükleniciler ve üçüncü taraf kurumların çalışanları gibi) hizmet veren kişiler.

Endişeler nasıl ortaya çıkar?

Kanun, yönetmelikler, Davranış Kuralları veya şirket politikaları ile çelişen bir şeyden endişe ediyorsanız, bir Rapor hazırlamak için birkaç seçeneğiniz vardır **ve bir sorun ortaya çıktıktan sonra**

bunu mümkün olan en kısa sürede yapmalısınız. Rapor verme yöntemleri aşağıda belirtilmiştir, ve en rahat kullandığınız yöntemi kullanabilirsiniz:

- Bunu yapmaktan rahatsız değilseniz, önce yöneticinize başvurun.
- İnsan Kaynakları temsilcisi veya Çalışan İlişkileri Direktörü.
- Yasal temsilci veya Yerel uyum görevlisi.
- Bir soru sorarak www.PearsonEthics.com veya bir rapor göndererek ya da ülkenizde belirtilen ilgili telefon numarasını arayarak etik yardım hattına başvurun www.PearsonEthics.com.

Gizlilik

Çok az istisna dışında, tüm Pearson çalışanları www.PearsonEthics.com sitede anonim bir endişe oluşturabilir. 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 yerde kimliğinizi göz ardı etmeyi seçebilirsiniz. Anonim olup olmadığına bakılmaksızın, raporunuzu olabildiğince özel bir şekilde ele alacağız ve hassas bilgileri (kimliğinizin ifşa edilmesi durumunda) yalnızca yasal bir gereksinim duyduğu ve/veya yasaların gerektirdiği şekilde yasal olarak paylaşan kişilerle paylaşacağız.

Etik danışma hattımızdan bir Rapor hazırlamayı seçerseniz, PearsonEthics.com, ya güvenli bir web sitesi aracılığıyla ya da size hiçbir ücret ödemedi telefonla, bizim adımıza üçüncü bir tarafça işletilir ve katı güvenlik, gizlilik ve standartlar içerir. Bir endişeyi dile getirmek için kullanılan bilgisayar veya telefonu tanımlayamayacağız. 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 şu adresteki bir soru sorun www.PearsonEthics.com.

Misilleme karşıtı

Herhangi bir biçimde, bir endişenin dile getirilmesi, bir Raporun doldurulması veya bir soruşturmada işbirliği yapılması için bir Rapora cevap olarak, bu Politika'nın amacını baltalamak tamamen kabul edilemez. **İyi niyetle, şüpheli bir ihlal veya uygunsuzluk ile ilgili bir Raporu bir soruyu veya dosyayı bildiren herkes, herhangi bir misilleme eylemine karşı korunacaktır, sorun veya Rapor nihai olarak desteklenmemiş olsa bile.** İyi niyetle, herhangi bir soruşturmaya iştirak edenlerin de aynı şekilde yasaklanması yasaktır. Misilleme veya misilleme yaptığınızı düşünüyorsanız, konuyu hemen www.PearsonEthics.com, İnsan kaynakları veya Hukuk'a bildirin.

Roller ve sorumluluklar

- **Global uyum ofisi**

Pearson Global uyum ofisi, bu **Artan endişeler ve Misilleme karşıtı politika** uyumu destekleyen iç soruşturma sürecini yönlendirmek de dahil olmak üzere uyum programını geliştirmek ve uygulamaktan sorumludur. Buna ek olarak, Global Uygunluk Ofisi, bu politikanın yıllık olarak gözden geçirilmesinden ve yeni politika versiyonlarının buna göre yenilenmesinden sorumludur.

- **İnsan Kaynakları**

Pearson İnsan Kaynakları Departmanı, diğer şeylerin yanı sıra, iyi çalışan ilişkilerini güvence altına almaktan, yerel yasa ve mevzuata uymaktan ve Davranış Kurallarının ihlal edilmesine ilişkin soruşturmalara ve uygun disiplinlere uygun müdahale ve içgörü sağlamaktan sorumludur.

- **Pearson Yönetim Kurulu**

Pearson Yönetim Kurulu, çalışanların güven ve anonim bir şekilde endişelerini dile getirme konusunda etkili bir yolun devam etmesinin sağlanmasından sorumludur (az sayıda ülkede yerel yasa ve yönetmelikler nedeniyle herhangi bir kısıtlamaya tabi). Kurul ayrıca soruşturmaların orantılı, bağımsız olmasını ve takip eyleminin yapılmasını sağlar. Kurulun bir alt komitesi olan Denetim Komitesi, bu sorumlulukları Yönetim Kuruluna destekleyecektir.

- **Pearson yönetici üyesi**

Pearson Yönetici Üyeler (PEM) veya Coğrafya, İş Hattı ve Etkinleştirme İşlevinin her bir tasarımcısı, ilgili Politikaların kendi kurumları içerisinde uygulanmasından ve uygulanmasından sorumludur.

- **Yerel Uyum görevlileri**

Yerel Uyum Görevlileri **Hukuk departmanının** üyeleridir, her Pearson Coğrafyası, İş Hattı veya Etkinleştirme İşlevine atanmışlar ve bazı durumlarda daha küçük bir Pearson iş birimi, bu **Artan endişeler ve Misilleme karşıtı politika** ilişkin rolleri ve sorumlulukları şunları içerir:

- o Bu **Artan endişeler ve Misilleme karşıtı politika** ile ilgili bilgilendirme, ve farkındalık ve gereksinimleri;
- o Sorulara cevap verme ve sorunlar, ve rehberlik ve danışmanlık sağlamak; ve
- o Raporlara ve ihlal iddialarına ilişkin soruşturmalara katılmak.

Politika Yönetimi

Politika Sahibi:	Matt Kettel, Kıdemli Başkan Yardımcısı İç Denetim, Risk ve uyum Danette Joslyn-Gaul, Başkan Vekili Global uyum
Politika Versiyonu:	Versiyon 2
Son incelendi:	1 Ekim 2018
Gözden geçirme döngüsü:	Yıllık
Bölge:	Global
Diller:	İngilizce, Latin Amerika İspanyolcası, Basitleştirilmiş Çince, Brezilya Portekizcesi, Kanada Fransızcası, Alman, Türk, İtalyan, Geleneksel Çince

Konuş



Tacize karşı ayrımcılığa ya da tanık olduğumu hissediyorum

Dolandırıcılık şüphesi var

Rüşvet verildiğine inanıyorum

Bir çıkar çatışması olduğuna inanıyorum

Suistimalden endişe duyuyor musunuz?

Şirket varlıklarının kötüye kullanılmasından şüpheleniyorum

Bilginin bir yarışmacıya açıklandığını düşünüyorum

Birinin iş yerinde uygunsuz içeriği görüntülediğini hissediyorum

Bir hediyein çok pahalı olduğundan endişeleniyorum

Kiminle konuşabilirim?

Onlarla iletişime Pearson Ethics

www.PearsonEthics.com

Telefonla bildirmek isterseniz, lütfen uluslararası arama numaraları için web sitesine bakın.

Pearson Ethics bağımsız bir şirket tarafından işletilmektedir günde 24 saat, haftada 7 gün ulaşılabilir ve çok dillidir.

Çok az istisna dışında, tüm Pearson çalışanları sitemizde isimsiz olarak bir rapor hazırlamayı seçebilir.

Yerel yargı yetkiniz, anonim raporlamaya izin vermiyorsa, site anonim bir rapor hazırlamanıza izin vermeyecektir.

Tüm endişeler www.PearsonEthics.com aracılığıyla gönderildiği gizli olarak ele alınacaktır, anonim veya başka bir şekilde uygulamalı olsun.



Endişelerinizi arttırmanın başka yolları da var.

Daha fazla bilgi için lütfen artan Endişelerimize ve misilleme karşıtı politikalarımıza bakın.

Bizim sözümüz:

Pearson çalışanlarını ve diğerlerini "konuşmaya" teşvik etmeye adanmıştır, bir şeylerin yanlış olduğuna inandıkları zaman gizlilik endişelerini arttırarak.

Pearson, iyi niyetle endişelerini dile getiren personele karşı misillemeyi hoş görmeyecektir.



Pearson